

Sygn. akt IV P 47/20

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 7 stycznia 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. W.

przeciwko M. B.

o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1.Zasądza od M. B. na rzecz B. W. kwotę 18.338,37 zł ( osiemnaście tysięcy trzysta trzydzieści osiem złotych 37/100) ;

2.Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3.Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 3.789,93 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od M. B. na rzecz B. W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 16 kwietnia 2020r. w sprawie IVP 44/20 powód B. W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego M. B. kwoty 8.970,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, kwoty 8.970,00 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę i kwoty 9.660,zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1.01.2017 do 30.06. 2020.***

***Zarządzeniem z dnia 22 kwietnia 2020r. wydanym w sprawie IVP 44/20 z tej sprawy do oddzielonego rozpoznania i wyrokowania wyłączono zostało roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 9.660,zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1.01.2017 do 30.06. 2020 i sprawa ta została zarejestrowana pod sygn. IVP 47/20.***

Pozwany M. B. powództwa o zasądzenie na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od 1.01.2017 do 30.06. 2020 w kwocie 9.660,zł nie uznawał i wnosił o jego oddalenie, podnosząc iż wobec ukształtowania przez strony systemu pracy powoda tj. tydzień pracy i tydzień wolnego, to strony postanowiły, że 26 dni urlopu wypoczynkowego należnego powodowi w każdym roku, które stanowi 208 godzin pracy, będzie w ramach cotygodniowej przerwy w zatrudnieniu wykorzystywane przez powoda jako przysługujący mu urlop wypoczynkowy.

W piśmie procesowym z dnia 6 października 2020r. pełnomocnik powoda, podtrzymując żądanie zasądzenie na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy sprecyzował, iż domaga się tego ekwiwalentu za lata 2016-2020 i podwyższył kwotę dochodzonego z tego tytułu roszczenia tj. domagał się zasądzenia na rzecz powoda kwoty 18.518,37 zł tj. za 103 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Pozwany M. B. w dalszym ciągu powództwa nie uznawał w żadnym zakresie i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. B. prowadzi firmę (...) w P. (bezsporne).

Powód B. W. złożył do pozwanego kwestionariusz osobowy wraz z informacją o swoim doświadczeniu zawodowym, okresach zatrudnienia u innych pracodawców (akta osobowe). Powód przed zatrudnieniem u pozwanego pracował u innych pracodawców (ksero świadectw pracy k.38-49). Powód nie złożył do pozwanego świadectw pracy od poprzednich pracodawców (bezsporne).

W dniu 1 stycznia 2016r. strony zawarły umowę o pracę, najpierw na okres próbny, potem na czas określony i w ramach tych umów, powód pracował jako diagnosta samochodowy, w wymiarze pełnego etatu. (akta osobowe). Powód otrzymał zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (akta osobowe). Od dnia 1 stycznia 2017r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, powód pracował dalej jako diagnosta samochodowy, w wymiarze pełnego etatu (akta osobowe). Kolejnymi aneksami do umowy o pracę zmieniana była wysokość wynagrodzenia i od 1 stycznia 2020r. wynagrodzenie miesięczne powoda ustalono na kwotę 3.789,93 zł (akta osobowe, zaświadczenie k.26).

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanego równolegle pracował od sierpnia 2010r. u innego pracodawcy (bezsporne).

Od początku zatrudnienia powoda w firmie u pozwanego strony ustaliły, że powód będzie pracował jako diagnosta przez jeden tydzień codziennie od poniedziałku do piątku w godz. najpierw 8.00- 20.00, a potem 8.00-19.00, czyli po 11 godzin dziennie, a w soboty 6 godzin, w kolejnym tygodniu nie będzie wykonywał pracy tj. kolejny tydzień będzie dla niego wolnym od pracy u pozwanego i tak naprzemiennie (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc-00:02:12 nagrania protokołu rozprawy z dnia 7.01.21). Pozwany zatrudniał, oprócz powoda, na podstawie umowy o pracę zawartej na cały etat także drugiego diagnostę Ł. Z., który pracował na zmianę z powodem, naprzemiennie tj. przez tydzień (gdy powód nie pracował), codziennie od poniedziałku do piątku w godz. 8.00-19.00, a w soboty 6 godzin, w kolejnym tygodniu, gdy powód pracował, miał wolne (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka Ł. Z. złożone na piśmie k.97-99v).

W związku z takim systemem pracy ani powód ani Ł. Z. nie przepracowali w żadnym miesiącu godzin pracy adekwatnych do pełnego etatu, tylko tych godzin było od 100 do 140 miesięcznie (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Za każdy miesiąc pracy powód otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie w wysokości umówionej w umowie o pracę i kolejnych aneksach (bezsporne).

W 2018 r. pozwany sporządził obwieszczenie o systemie pracy i rozkładzie czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym i poinformował, że dla pracowników diagnostów obowiązuje równoważny czas pracy do 12 godzin, a rozkład czasu pracy dla diagnostów to poniedziałek- piątek w godz. najpierw 8.00- 19.00, sobota od 8.00 do 14.00 - co drugi tydzień (k.34).

Powód, gdy miał wolę udania się na urlop wypoczynkowy, to zgłaszał ten fakt pozwanemu, który wypisywał wniosek urlopowy, a powód go podpisywał (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W 2017 roku powód nie składał wniosku urlopowego do pozwanego, były sytuacje, że ze swojej woli i w uzgodnieniu z pozwanym, był nieobecny w pracy w dniach w tygodniu, w którym zgodnie z grafikiem, powinien być w pracy, ale w tym czasie jego obowiązki wykonywał Ł. Z., którego poprosił o zastępstwo i któremu za ten czas zapłacił ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W roku 2018 powód składał wniosek urlopowy i przebywał na urlopie wypoczynkowym: w dniu 9.06., od 6.07. do 7.07. tj. 2 dni, od 27.08-1.09. tj. 6 dni i w dniu 12.10. (ksero wniosków urlopowych k.58-59, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). W roku 2019 powód na piśmie nie składał wniosku urlopowego, ale z własnej woli i w uzgodnieniu z pozwanym przebywał na urlopie wypoczynkowym przez 5 dni ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W roku 2020 powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym ( bezsporne).

Powód osobiście wypełniał indywidualne karty czasu pracy, do czego zobowiązał go pozwany i tak w sierpniu 2018r. wpisał, że przebywał na urlopie wypoczynkowym od 27.08, w lipcu - 6 i 7, a 9.06. wpisał, że pracował od 8.00 do 10.30 (k.51-56).

Pozwany nie prowadził dokumentacji obrazującej wykorzystywanie przez powoda urlopu wypoczynkowego (bezsperne).

W piśmie z dnia 24 marca 2020r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2020r., zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy, uzasadniając swoją decyzję tym, że powód nie wywiązuje się z powierzonych mu obowiązków min. wprowadza klientów błąd odnośnie jakości urządzeń służących naprawie, wykonuje w godzinach pracy czynności nie zlecone przez pracodawcę, wykorzystuje w znacznej mierze czas pracy na prywatne rozmowy telefoniczne, przedstawia fałszywy wizerunek firmy pozwanego poprzez nazywanie usług wykonywanych jako złe i kierowanie klientów do konkurencyjnych zakładów ( akta osobowe). Następnie pozwany uznając, że okres wypowiedzenia winien wynosić nie 1 miesiąc, a 3 miesiące, wypłacił powodowi wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia ( bezsporne).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany przez niego w okresie zatrudnienia w firmie u pozwanego urlop wypoczynkowy, co do zasady, zasługuje na uwzględnienie .

Na wstępie wskazać należy art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach.

Zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Przepis art. 149 § 1 k.p. dotyczy obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W szczególności pracodawca miał obowiązek prowadzić indywidualne karty ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika – zgodnie § 8 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Imienna karta ewidencji czasu pracy pracownika powinna umożliwiać rejestrowanie w szczególności: liczby przepracowanych godzin w poszczególnych dobach roboczych w normalnym czasie pracy, według obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy, ale też i liczby dni i godzin udzielonego urlopu (wypoczynkowego, bezpłatnego), zwolnień od pracy. Obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z dnia 10 grudnia 2018 r. (Dz.U. z 2018r. poz. 2369) także w §6 ust2 nakazuje, aby pracodawca prowadził oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy także i dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Przepis art. 149 kp i wynikające z niego konsekwencje ma doniosłe znaczenia w przypadku sporu i niewątpliwie, zgodnie z art. 6 kc,

obowiązek dowodzenia ciąży na tym kto z danego faktu wywodzi skutki prawne, a zatem w przypadku sporu o dni, gdy pracownik przebywał ( lub nie) na urlopie wypoczynkowym, to na pracowniku twierdzącym, iż nie przebywał na tym urlopie w przysługującym mu wymiarze pracował, ciąży ten obowiązek, ale twierdzenie pracownika może pracodawca zneutralizować przedstawiając prawidłowo, rzetelnie prowadzoną ewidencję czasu pracy. W przypadku uchybienia obowiązkowi ewidencjonowania czasu pracy ciężar dowodu zostaje zatem przeniesiony na pracodawcę, który chcąc zniweczyć żądanie pracownika winien wykazać jego rzeczywisty czas pracy, niweczając tym samym dochodzone roszczenie.

Pozwany pracodawca, jeżeli chodzi o przedstawienie dokumentacji związanej z czasem pracy powoda i wykorzystywaniem przez niego urlopu wypoczynkowego, to przedstawił jedynie tylko szczątkowe dokumenty tj. indywidualne karty czasu pracy pracownika z 6 miesięcy roku 2018, w których powód wpisywał swoje dni i godziny pracy, a także dni, gdy przebywał na urlopie wypoczynkowym i te karty znajdowały się w firmie u pozwanego i winny być one oczywiście przez pozwanego weryfikowane na bieżąco i zabezpieczone. Oprócz tego pozwany pracodawca złożył dokumenty obowiązujące w jego firmie tj. wnioski urlopowe, w których wpisywał on, gdy powód wnioskował do niego ustnie o urlop wypoczynkowy w konkretnych dniach, ten właśnie okres, a taki wniosek powód podpisywał, a pozwany wpisywał, iż udziela mu tego urlopu. Powód słuchany w charakterze strony zdecydowanie przyznał, że w tych dniach, które wpisane są w poszczególnych wnioskach urlopowych podpisanych przez niego, przebywał on faktycznie na tym urlopie wypoczynkowym i analiza tych wniosków urlopowych oraz indywidualnych kart czasu pracy pracownika z 6 miesięcy roku 2018 wypełnianych przez powoda oraz prowadzi do wniosku, że dni zawarte we wnioskach urlopowych pokrywają się z dniami, które powód wpisał do tych kart jako dni urlopu. Ta zaś zgodność wpisów dokonywanych osobiście przez powoda z wpisami we wnioskach urlopowych świadczy, w ocenie sądu, o wiarygodności zeznań powoda, jego prawdomówności. Pozwany też przyznaje, że powód w tych dniach przebywał na urlopie wypoczynkowym. Zatem poza sporem jest, iż jeżeli chodzi o rok 2018, to zgodnie z dokumentacją złożoną przez pozwanego, powód przebywał na urlopie wypoczynkowym łącznie 10 dni. Jeżeli zaś chodzi o rok 2019, to pozwany złożył wniosek urlopowy wypełniony przez niego, z którego wynika, że powód wnioskował o urlop w okresie od 12.08 do 17.08. – 5 dni i ten urlop został mu udzielony. Powód wprawdzie twierdzi, iż jeżeli na takim wniosku nie ma jego podpisu, to znaczy że w tym czasie z tego urlopu nie korzystał, ale przyznał, że jeżeli chodzi o rok 2019, to skorzystał z 5 dni urlopu wypoczynkowego. Wobec tego należy przyjąć, że powód w roku 2019 skorzystał w naturze z 5 dni urlopu wypoczynkowego. Pozwany pracodawca nie przedstawił żadnej dokumentacji obrazującej czas pracy powoda i wykorzystanie przez niego urlopu wypoczynkowego za lata 2016 i 2017. Powód zaś zdecydowanie zaprzecza, iżby składał on wtedy wnioski urlopowe i aby korzystał on wtedy z płatnego urlopu wypoczynkowego; podał tylko, że w 2017 roku wprawdzie był nieobecny w pracy w dniach w tygodniu, w którym zgodnie z grafikiem, powinien być w pracy, ale w tym czasie jego obowiązki wykonywał drugi diagnosta, którego poprosił o zastępstwo i któremu za ten czas zapłacił. Zatem, w ocenie sądu, brak jest dowodów świadczących o tym, aby powód w roku 2016 i 2017 występował do pracodawcy o urlop wypoczynkowy i aby z tego urlopu płatnego korzystał, a wobec tego należy przyjąć, że nie korzystał on w ogóle z urlopu wypoczynkowego w roku 2016 i 2017. Także brak jest dokumentacji świadczącej o wykorzystaniu przez powoda w roku 2020 urlopu wypoczynkowego. Powód otrzymał oświadczenie woli pozwanego o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę w dniu 24 marca 2020r i jak wynika z treści tego pisma, został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 25 marca 2020. Pozwany w treści tego pisma nie zawarł oświadczenia o udzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego za rok 2020, do czego powód był zobowiązany zgodnie art167<sup>1</sup> kp, a więc stwierdzić należy, że powód nie korzystał w okresie wypowiedzenia z urlopu wypoczynkowego. Także należy mieć na uwadze, że pozwany w treści tegoż oświadczenia woli zastosował krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia, a więc i zgodnie z art. 49 kp, umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z upływem okresu wymaganego tj. z dniem 30 czerwca 2020r. Zatem uznać należy, że w roku 2020 powód nie wykorzystał ani dnia należnego jemu urlopu wypoczynkowego.

Pozwany twierdzi, że poza tymi bezspornymi okresami, gdy w roku 2018 i 2019 powód korzystał z urlopu wypoczynkowego udzielonego na jego wyraźny wniosek, to powód w całym okresie zatrudnienia, w każdym roku, wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy w ilości 26 dni za każdy rok kalendarzowy, bowiem strony w momencie rozpoczynania przez powoda pracy uzgodniły, że wobec tego, iż naprzemienny system pracy powoda

tj. tydzień pracy po 11 godzin w dni powszednie i 6 w soboty, a kolejny tydzień wolny, powodował, że powód nie mógł wypracować miesięcznej normy czasu pracy, to te 26 dni urlopu wypoczynkowego należnego powodowi w każdym roku, które stanowi 208 godzin pracy, będzie w ramach tej cotygodniowej przerwy w zatrudnieniu, wykorzystywane przez powoda jako przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Powód zdecydowanie zaprzecza, iżby takie ustne uzgodnienia pomiędzy stronami były i aby się na to godził.

Oczywiście prawdą jest, że system pracy przyjęty przez strony powodował, że powód pracował miesięcznie po 100 do 140 godzin, a więc nie mógł wypracować miesięcznej normy czasu pracy przewidzianej dla pełnego etatu. Jednakże ta sytuacja nie może oznaczać, iż nieobecności powoda w pracy w tygodniach, gdy nie pracował z uwagi na system pracy, mogą być przez pracodawcę jednostronnie zakwalifikowane jako okresy przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym. Jak już wyżej podniesiono, powód twierdzi zdecydowanie, że dni, gdy był on nieobecny w pracy w tygodniach wolnych dla niego, to nie przebywał on na urlopie wypoczynkowym, bo o udzielenie mu takiego urlopu wypoczynkowego w żadnym z tych okresów uznanych przez pracodawcę jako dni urlopu wypoczynkowego, nie wnioskował. Jak zeznał pozwany słuchany w trybie art. 299 kpc, a także świadek Ł. Z., uzgodnienia pomiędzy pracodawcą a diagnostami były takie, że te dni nieobecności diagnosty w pracy związane z wolnym tygodniem wynikającym z grafiku, traktowane są jako okres urlopu wypoczynkowego, lecz powód zaprzeczał, iżby on zgadzał się na taką praktykę. Zresztą przyjęcie przez pracodawcę takiej praktyki jest sprzeczne z istotą urlopu wypoczynkowego. Zgodnie bowiem z art. 152 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem", a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. W myśl zaś art. 161 kp, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Nadto zgodnie z art. 163§ 1 zd.2 kp pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Zatem konstrukcja przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych przewiduje bezwzględny, dotyczący zresztą obu stron stosunku pracy, obowiązek wykorzystania przez pracownika corocznego urlopu wypoczynkowego. Zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest bowiem zagwarantowanie pracownikowi prawa do systematycznego, corocznego wypoczynku. Oczywiście pracownik może z urlopu skorzystać, jeżeli pracodawca mu go udzieli. Oznacza to, że pracownik nie może sobie tego urlopu "udzielić" sam. To, w jaki sposób pracodawca udziela pracownikowi urlopu, nie zostało określone w przepisach kodeksu pracy, które wskazują jedynie podstawy udzielania urlopu w postaci planu urlopów lub porozumienia pracownika i pracodawcy co do terminu urlopu. Jednakże oczywiście obie strony stosunku pracy muszą mieć wiedzę i świadomość oraz wolę, aby pracownik w danym ustalonym okresie, przebywał na płatnym, należnym jemu i przeznaczonym - jak sama nazwa na to wskazuje, do wypoczynku, urlopie. Powód zaś konsekwentnie i zdecydowanie zaprzecza, aby wyrażał on zgodę na to, aby pracodawca jego nieobecności w pracy w tygodniach wolnych dla niego, uznawał za dni urlopu wypoczynkowego.

W świetle ustalonego stanu faktycznego uznać więc należy, że to pozwany pracodawca jednostronnie uznał, że w związku z tym, iż powód nie wypracowuje wymaganych miesięcznych norm czasu pracy przewidzianych dla pełnego etatu, to dni, w których powoda faktycznie w pracy nie było, bo miał zgodnie z grafikiem, tydzień wolny, są dniami urlopu wypoczynkowego. Podnieść należy, iż zupełnie niezrozumiałym jest zachowanie pozwanego, który zdecydował się zatrudniać na podstawie umów o pracę dwóch diagnostów, każdy na cały etat, w systemie pracy, który powodował, że żaden z tych pracowników, w żadnym miesiącu nie był w stanie wypracować miesięcznej normy zamiast zatrudniać te osoby w takim wymiarze czasu pracy na jaki pozwalają każdemu z nich faktyczne godziny ich pracy, które to godziny wyznaczył przecież pozwany. To rolą pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi pracy w takim wymiarze, w jaki został on na podstawie umowy o pracę zatrudniony.

Reasumując więc, uznać należy, iż powód w roku 2016 i 2017 oraz w 2020 ( do czerwca 2020) nie wykorzystał ani jednego dnia przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, bo on sam nie występował do pracodawcy o udzielenie jemu takiego urlopu ani na piśmie ani też ustnie. Jeżeli zaś chodzi o rok 2018, to uznać należy, jak wyżej podniesiono, że zgodnie ze swoimi wnioskami urlopowymi, powód wykorzystał 10 dni należnego mu urlopu wypoczynkowego, a w roku 2019, jak sam przyznał – 5 dni. Zachowanie zaś pracodawcy polegające na jednostronnym bez porozumienia z powodem potraktowaniu dni, w których powód faktycznie pracy nie wykonywał, bo zgodnie z rozkładem pracy miał wolne, jako dni urlopu wypoczynkowego, było sprzeczne z istotą, celem i sensem udzielania urlopów wypoczynkowych.

Pracodawca bowiem udziela takiego urlopu wypoczynkowego w porozumieniu z pracownikiem i nie może to być jednostronna decyzja. Oczywiście pracodawca może niejako spowodować – mając na uwadze treść art. 161 kp, aby pracownik w odpowiednim terminie udał się na urlop wypoczynkowy należny mu za konkretny rok, lecz nie może odbyć się to w taki sposób, że pracodawca sam decyduje, iż dni, gdy nie było w pracy powoda, bo tak miał ustalony przez pracodawcę system pracy, to są dni, gdy on korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Stwierdzić też należy, że dla pozwanego pracodawcy oczywistym i niekwestionowanym było, że powód, przychodząc do niego do pracy ma prawo do wymiaru urlopu w ilości 26 dni, bo w odpowiedzi na pozew pozwany sam przyznał, że 26 dni urlopu wypoczynkowego było należne powodowi w każdym roku. Zgodnie z art. 154 § 1 kp wymiar urlopu wynosi 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat, przy czym zgodnie z art. 154<sup>1</sup> § 1 kp, do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Powód złożył do akt sprawy świadectwa pracy z których wynika, iż powód przed podjęciem pracy u pozwanego miał staż pracy ponad 10 lat. Zgodnie z § 1 ust 2 obowiązującego wtedy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. ( Dz.U. 1996.62.289 ze zm) to pracownik, jeżeli chce wykazać iż ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze niż 20 dni, to sam ma złożyć do pracodawcy te dokumenty obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie. Powód wprowadził tych świadectw pracy nie złożył do pozwanego pracodawcy, ale jego przebieg dotychczasowej pracy i okresy zatrudnienia wpisane były do kwestionariusza osobowego i jak wyżej podniesiono, pozwany nie miał w okresie zatrudnienia powoda wątpliwości, że ma on prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26dni.

Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd uznał za wiarygodne w całości, bo jego zeznania znajdują potwierdzenie w złożonych przez pozwanego dokumentach tj. kartach pracy powoda i wnioskach urlopowych. Natomiast zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc co do faktu, że strony uzgodniły, iż 26 dni urlopu wypoczynkowego należnego powodowi w każdym roku, które stanowi 208 godzin pracy, będzie w ramach cotygodniowej przerwy w zatrudnieniu wykorzystywane przez powoda jako przysługujący mu urlop wypoczynkowy, pozostają gołosłowne, nie mają pokrycia w absolutnie żadnym dowodzie na piśmie. W szczególności takim dowodem nie mogą być raporty z badań ( k.65-75), bo jeżeli chodzi o rok 2017 i fakt, że w tygodniu, w którym miał pracować powód, to zastępstwo za niego pełnił drugi diagnosta Ł. Z., to tak mogło być, bo powód podał, że w roku 2017 rzeczywiście był nieobecny w pracy w tygodniu, w którym zgodnie z grafikiem, powinien być w pracy, ale w tym czasie jego obowiązki wykonywał drugi diagnosta, którego poprosił o zastępstwo i któremu za ten czas zapłacił. Jeżeli zaś chodzi o pozostałe raporty tj. te poza rokiem 2017, to jeżeli chodzi o okres od 27.08 do 1.09.2018, czy 12.10., to wtedy powód był na urlopie wypoczynkowym, co zostało potwierdzone wnioskiem urlopowym i zastępstwo pełnił Ł. Z.; natomiast pozostałe raporty pokazują, że w danym dniu nikt badań nie wykonywał, a zatem nie znaczą one nic. Żadnego znaczenia dla sprawy nie mają też zapiski, rzekomo dokonane przez pozwanego w kalendarzu, które zresztą są szczątkowe ( k.76-78). Zeznania świadka Ł. Z. złożone na piśmie zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są kwestionowane przez strony; natomiast świadek ten nie potwierdził, iż jego ustne ustalenia z pozwanym co do zaliczania wolnych dni wynikających z grafiku na poczet należnych świadkowi urlopów wypoczynkowych były, z całą pewnością, takie same pomiędzy powodem a pozwanym. Innymi słowy, fakt że Ł. Z. umówił się z pozwanym, iż w taki sposób będą rozliczane dni należnego jemu urlopu wypoczynkowego, nie oznacza, że takie same ustalenia miał pozwany z powodem.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje więc na to, że powodowi pracodawca nie udzielił w ogóle urlopu wypoczynkowego w latach 2016 i 2017 – po 26 dni, w roku 2018 udzielił mu na jego wniosek 10 dni, a więc zostało 16 dni niewykorzystanego przez powoda urlopu, za rok 2019 pracodawca udzielił powodowi na jego wniosek 5 dni, a więc zostało 21 dni niewykorzystanego przez powoda urlopu, zaś za rok 2020 tj. do 30 czerwca 2020r. pracodawca nie udzielił w ogóle urlopu wypoczynkowego - 13 dni. Łącznie więc za okres zatrudnienia powód nie wykorzystał dni 102, a nie 103 - jak twierdzi powód, należnego mu urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie więc z art. 171§1 kp w momencie rozwiązania stosunku pracy, pracodawca był obowiązany wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wysokość i sposób wyliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynika z § 14- 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm) i sąd, mając na uwadze, że współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu dla pełnego etatu w 2020 roku wynosił 21,08, a wysokość wynagrodzenia powoda ustalonego w 2020r. stanowiła kwotę 3.789,93 zł, wyliczył wysokość ekwiwalentu za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a następnie przemnożył przez liczbę dni niewykorzystanego przez powoda w okresie od 2016 do 30 czerwca 2020 urlopu wypoczynkowego tj. 102 dni.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 18.338,37 zł, oddalając żądanie powoda ponad tę kwotę.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2016 r., poz.1800 ze zm).