

Sygn. akt VI P 277/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2024 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2024 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o ekwiwalent pieniężny za urlop

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda D. M. na rzecz pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 5.400,00 złotych (pięć tysięcy czterysta 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;
3. nie obciąża stron kosztami procesu – opłaty od pozwu.

Sygn. akt VI P 277/22

### **Uzasadnienie**

#### **wyroku z dnia 3 stycznia 2024 roku**

Pozwem o zapłatę z dnia 26 lipca 2022r. D. M. domagał się zasądzenia od (...) Spółka akcyjna z siedzibą w W. na swoją rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 99 dni, w łącznej kwocie 39.435,66 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 kwietnia 2022r. oraz zasądzenia od pozwanej spółki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (pozew k.1-2)

W uzasadnieniu powód wskazał, że nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni za rok 2018, 26 dni za rok 2019, 26 dni za rok 2020, 26 dni za rok 2021 oraz 9 dni za rok 2022 – 99 dni, za które winien otrzymać ekwiwalent, obliczony z uwzględnieniem rocznej premii przyznawanej mu cyklicznie, w łącznej wysokości 205.066,62 zł. Powód podniósł, że otrzymał ekwiwalent w zaniżonej wysokości 165.630,96 zł brutto, przy wyliczaniu którego, pozwana spółka nie wzięła pod uwagę premii rocznej. (pozew k.4)

Pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniesionym w postępowaniu upominawczym prowadzonym pod sygnaturą akt VI Np 51/22, w odpowiedzi na nakaz zapłaty z dnia 11 sierpnia 2022r., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (sprzeciw od nakazu zapłaty k.28-29)

W uzasadnieniu spółka podniosła, iż nagroda uznaniowa nie podlega uwzględnieniu przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W ocenie pozwanej, przyjęcie, że nagroda uznaniowa miałaby

podlegać wliczeniu do ekwiwalentu, prowadzi do dwukrotnego wypłacenia wynagrodzenia za tożsamy czas. (sprzeciw od nakazu zapłaty k.29)

Pismem procesowym z dnia 12 grudnia 2023r. pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej z uwagi na nakład pracy w postępowaniu. (pismo procesowe z dnia 12 grudnia 2023r. k.184)

Do dnia zamknięcia rozprawy powód podtrzymał powództwo w całej rozciągłości, wartość przedmiotu sporu określoną na kwotę 39.436 zł. (pismo powoda z dnia 12 grudnia 2023r. k.192)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Dnia 31 stycznia 2013r. doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy (...) SA z siedzibą w B., a D. M.. W oparciu o niniejszą umowę spółka zatrudniła w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony powoda, będącego członkiem Zarządu spółki, powierzając mu prowadzenie przedsiębiorstwa spółki na stanowisku Członka Zarządu, Dyrektora ds. Budżetu i Kontroli Finansowej. Do zakresu jego obowiązków było aktywne doradztwo ekonomiczno – finansowe zapewniające sprawne funkcjonowanie spółki.

Początkowo miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda wynosiło 14.500 zł. Wysokość niniejszego wynagrodzenia wzrosło od 01 września 2014r. w oparciu o porozumienie zmieniające nr 1 do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2013r. do kwoty 18.000 zł brutto, a następnie na mocy porozumienia zmieniającego nr 2 do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2013r. do kwoty 24.000 zł brutto – począwszy od 01 lipca 2016r. Porozumieniem zmieniającym nr 3 do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2013r. wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda od dnia 01 stycznia 2019r. określono na kwotę 27.000 zł brutto. Następnie, od 01 listopada 2020r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 35.000 zł brutto, zgodnie z treścią porozumienia zmieniającego nr 4 do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2013r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone, jako ekwiwalent za urlop wyniosło 35.000 zł. Dodatkowo Rada Nadzorcza decyzją uznaniową przyznawała powodowi nagrody pieniężne w różnej, w danym roku wysokości.

Na mocy oświadczenia powoda z dnia 26 stycznia 2022r., tj. wypowiedzenia umowy o pracę zawartej dnia 31 stycznia 2013r., stosunek pracy zakończono z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 30 kwietnia 2022r. Jednocześnie, powód złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Zarządu i udziału w Zarządzie Spółki (...) SA. Według stanu na dzień 10 marca 2022r. D. M. posiadał 92 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za lata 2018-2021 oraz proporcjonalnie do okresu zatrudnienia 9 dni urlopu wypoczynkowego za 2022r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 31.01.2013r. k.10-13, opis stanowiska pracy k.55, porozumienie zmieniające nr 1 do umowy o pracę z dnia 31.01.2013r. k.14, porozumienie zmieniające nr 2 do umowy o pracę z dnia 31.01.2013r. k.15, porozumienie zmieniające nr 3 do umowy o pracę z dnia 31.01.2013r. k. 67v, porozumienie zmieniające nr 4 do umowy o pracę z dnia 31.01.2013r. k.16, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31.01.2013r. k.69v, rezygnacja z pełnienia funkcji i udziału w pozwanej k.70, polecenie wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia k.70v, zaświadczenie k.74

Sąd przesłuchał świadka M. A. na okoliczność praktyki uwzględniania nagród uznaniowych przy obliczaniu ekwiwalentu urlopowego poszczególnych pracowników spółki oraz świadka A. W. na okoliczność świadomości praktyki i intencji wliczania nagród uznaniowych do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Jak wynika z zeznań świadka M. A., zatrudnionej w (...) Sp. z o.o., w 2019r. pozwana spółka przekazała realizację usługi HR oraz finansowej - Grupie (...) Sp. z o.o. W momencie przejęcia obsługi pozwanej spółki z dokumentacji płacowej wynikało, że w pozwanej spółce kilku odchodzącym pracownikom w ramach relokacji doliczono do podstawy ekwiwalentu nagrody uznaniowe. W ocenie świadka stanowiło to wyjątkową sytuację, z uwagi na utratę pracy przez dużą grupę osób w C.. Proces przejmowania przekazanego obszaru zadań przez (...) Sp. z o.o., zapoczątkowano w styczniu 2020r. Po dokonaniu zmiany podmiotu obsługującego na (...) Sp. z o.o., nagrody uznaniowe przyznawane w obsługiwanej spółce, nigdy nie były wliczane do podstawy ekwiwalentu. Świadek zeznała, że w praktyce firmy nie

jest stosowana metoda wliczania nagród uznaniowych do podstawy ekwiwalentu, gdyż przedmiotowe nagrody nie są stałym składnikiem wynagrodzenia, nie są ujęte w żadnym regulaminie, jak i nie są roszczeniowe. Świadek wskazała, że nagrody uznaniowe przyznawano w pozwanej spółce raz do roku, głównie kadrze kierowniczej i członkom zarządu. Konkretni członkowie zarządu otrzymywali nagrody na podstawie uchwał Rady Nadzorczej, przekazywanych przez pozwaną do (...) Sp. z o.o. Świadek podkreślił, że członkowie zarządu nigdy nie mieli wliczanych nagród uznaniowych do jakichkolwiek podstaw.

Świadek A. W. pełniący w okresie od 01 lutego 2018r. do 31 stycznia 2020r. funkcję prezesa spółki L. (...) z siedzibą w C., dostarczył informacji odnośnie funkcjonowania pionu kadrowego (...) SA. W owym czasie pozwana prowadziła zmiany strukturalne, przenoszono siedzibę spółki z C. do W.. W niniejszym planie uwzględniono koszty projektu, w tym koszty odpraw dla pracowników oraz premii za pełnienie zatrudnienia nieprzerwanie do dnia zamknięcia siedziby w C.. Świadek zeznał, że nie podejmował decyzji w sprawie zaliczania nagród uznaniowych do ekwiwalentu za urlop dla pracowników podlegających relokacji. W zaplanowanym budżecie niniejszych odpraw oraz premii kategoria ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie istniała. Świadek zeznał, że około 12 osób straciło pracę w C.. W żadnym porozumieniu indywidualnym zawartym z niniejszymi pracownikami, nie było mowy o ekwiwalencie, lecz o odprawach pieniężnych z tytułu likwidacji stanowisk pracy w dotychczasowym miejscu pracy oraz specjalnych warunkowych premiach dla pracowników, za zachowanie ciągłości pracy do dnia zamknięcia siedziby w C.. Świadek zeznał, że w pozwanej zwyczajowo nagrody uznaniowe przyznawane były kadrze zarządzającej, dyrektorom, kierownikom, którzy z uwagi na wyższe wynagrodzenia wynikające z zawartych porozumień, otrzymywali odpowiednio wyższą kwotę odprawy i premii, za pozostanie w siedzibie w C. do jej zamknięcia. Nagrody uznaniowe przyznawane były indywidualnie dla każdego członka zarządu w danym roku przez Radę Nadzorczą. Świadek zaznaczył, że nie dysponuje wiedzą o zasadach szczegółowego wyliczania ekwiwalentu za urlop, obejmującego nagrody uznaniowe.

Dowód: zeznania świadka M. A. z dnia 23.03.2023r. k.173v-174, zeznania świadka A. W. z dnia 23.03.2023r. k.174v-175

Sąd dopuścił dowód z przesłuchania stron z ograniczeniem do przesłuchania powoda na fakty związane z praktyką, intencją liczenia nagród uznaniowych, liczonych do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powód zeznał, że nie był w stanie wykorzystać urlopu należnego z tytułu umowy o pracę. Powód argumentował, że decyzją Rady Nadzorczej otrzymał nagrodę uznaniową w wysokości 150.000 zł za 2018r., 150.000 zł za 2019r. i 100.000 zł za rok 2020. Wysokość nagród w danym roku nie była uzależniona od dochodów pozwanej spółki. Powód zeznał, że niniejszy element wynagrodzenia przyznawany był z tytułu normalnego świadczenia pracy, bez dodatkowych kryteriów. Powód zeznał, że praktyką w pozwanej było w przypadku osób, które odchodziły z firmy i miały niewykorzystany urlop doliczano premię roczną do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Powód zeznał, że listy płac przedstawiane były przez nadzorującą obszar HR kadrową K. O. i podpisywane przez prezesa zarządu, a następnie przez powoda. W ocenie powoda, prezes wiedział o wliczaniu nagród do ekwiwalentu, gdyż temat ten był poruszany na posiedzeniach zarządu. Powód zeznał, że zaliczenie rocznej premii do przedmiotowego ekwiwalentu nie było benefitem dla pracowników, którzy w momencie rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji siedziby w C., posiadali niewykorzystany urlop. Zaliczenie premii rocznej do ekwiwalentu nie było również przedmiotem umowy społecznej. Powód zeznał także na bezprecedensowość sytuacji, mając na uwadze skalę odejść z pozwanej spółki, przy ówczesnej stałości kadry zarządczej, dotychczasowym braku rotacji pracowników.

Dowód: zeznania powoda z dnia 28.11.2023r. k.181v-182v

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda, roszczenia o zapłatę na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. D. M. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od

pozwanego pracodawcy (...) Spółka akcyjna z siedzibą w W. kwoty 39.435,66 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 30 kwietnia 2022 roku tytułem niewypłaconej części ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynoszącego łącznie 205.066,62 zł, nadto powód domagał się zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej.

Różnica pomiędzy otrzymaną kwotą ekwiwalentu w wysokości 165.630,96 zł brutto, a dochodzoną kwotą w brakującej części wynoszącej 39.435,66 zł, wynikała z przyjęcia przez strony postępowania rozbieżnej metodologii obliczania łącznej wartości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z twierdzeniem powoda, pracodawca winien przy dokonywaniu wyliczenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, uwzględnić wysokość otrzymywanych przez powoda rokrocznie nagród uznaniowych na podstawie uchwał Rady Nadzorczej, tak jak czynił to w przypadku pozostałych pracowników wyższego szczebla. Pozwany zaś, prezentował odmienne stanowisko.

Metodykę obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w tym uwzględniane czynniki, określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997 nr 2 poz. 14). Co do zasady, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Spór w istocie sprawy sprowadzał się do ustalenia, czy praktyką pozwanej spółki było uwzględnianie nagrody uznaniowej jako współczynnika podczas ustalania, dokonywania naliczeń i wypłacania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracownikom. Bezspornym pomiędzy stronami postępowania było otrzymywanie na podstawie uchwał Rady Nadzorczej przez pracowników wyższego szczebla corocznych nagród uznaniowych, jak i wypłacenie odpraw oraz premii dla pracowników pozostających w stosunku zatrudnienia nieprzerwanie do dnia zamknięcia siedziby spółki w C.. Powód argumentował swoje stanowisko wskazując, że utartym zwyczajem pracodawcy jest wypłacanie premii rocznej z tytułu normalnego świadczenia pracy, jako stałego elementu wynagrodzenia. W ocenie Sądu twierdzenia te, wynikają z osobistych przekonań powoda, jednakże nasuwają się wątpliwości, co do ich prawdziwości w korelacji z faktem, że premia uznaniowa ma charakter nagrody, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę – wobec niniejszego nie powinna być brana pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana spółka praktykowała uwzględnianie przyznawanej dorocznie nagrody uznaniowej do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto, proces zamykania siedziby spółki w C., nie stanowi analogicznego stanu faktycznego, co do okoliczności złożenia przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Bezsporne jest, że siedziba była zamknięta, a uprawnienia i obowiązki z obszaru kadrowo – płacowego pozwanej spółki znajdowały się w gestii innego podmiotu. D. M. złożył pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 26 stycznia 2022r. W owym czasie podmiotem realizującym na rzecz pozwanego pracodawcy zadania z obszaru HR oraz finansowego była (...) Sp. z o.o. Do realizacji outsourcingowych zadań spółka przystąpiła począwszy od stycznia 2020r., a po upływie około roku podmiot samodzielnie realizował przekazane obowiązki. Zatem, nawet przy hipotetycznym uwzględnieniu stanowiska powoda, jakoby ówczesnie pracodawca wypłacał pracownikom ekwiwalent w wyższej wysokości, było to wynikiem ówczesnie stosowanej praktyki w pozwanej spółce. Istotną metodą obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, na gruncie przedmiotowego postępowania jest praktyka podmiotu obsługującego – (...) Sp. z o.o.

Sąd w zakresie oceny dowodów ma przyznaną swobodę określoną w art. 233 k.p.c. Granicę swobody wyznaczają ramy, którymi są wymagania prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc dowodową oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego

materiału dowodowego. Dokonywana przez Sąd ocena dowodów, nie może opierać się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń i wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu, ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całości zgodną z doświadczeniem życiowym. Świadek M. A. jednoznacznie zeznała, że członkowie zarządu nigdy nie mieli wliczanych nagród uznaniowych do podstaw wyliczanych świadczeń. W ocenie Sądu, zeznania świadka były logiczne, spójne, nacechowane dużą odpowiedzialnością za przekazywaną treść, w szczególności pozbawione określeń wartościujących. Świadek A. W. również tożsamo nie zeznał, aby w pozwanej spółce dokonywano przedmiotowych wypłat. Powód zaś, nie podjął żadnej inicjatywy dowodowej na podparcie swojej tezy. Z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, również nie wynika, aby dochodziło do wypłaty ekwiwalentu w wyższej wysokości, po przejściu zadań z obszaru HR oraz finansowego przez (...) Sp. z o.o. Zeznania świadków i dowody z zebranych dokumentów wzajemnie się uzupełniają. Sąd, po dokonanej analizie materiału dowodowego, w oparciu o zasadę swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 k.p.c., uznał, że nagrody uznaniowe nie były wliczane do podstawy ekwiwalentu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznając za bezzasadne roszczenie D. M. oddalił powództwo w całości, orzekając jak w sentencji punktu pierwszego wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że pozwana wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika należy się jej, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Koszty zastępstwa procesowego opiewały na kwotę 5.400,00 złotych, w oparciu o § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Regulacja zawarta w art. 102 k.p.c. uprawnia sąd do nie obciążania strony kosztami procesu w przypadku, gdy w sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek.