

Sygn. akt VI P 92/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2020 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko: Sieć Badawcza Ł. - Instytut (...) w W.

o ekwiwalent pieniężny za urlop

1. zasądza od Sieci Badawczej Ł. - Instytutu (...) w W. na rzecz W. W. kwotę 37.685,78 zł (trzydzieści siedem tysięcy sześćset osiemdziesiąt pięć złotych siedemdziesiąt osiem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty:

a. 51.162,49 zł od dnia 12 września 2017 roku do dnia 15 lutego 2018 roku,

b. 37.685,78 zł od dnia 16 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,

2. zasądza od Sieci Badawczej Ł. - Instytutu (...) w W. na rzecz W. W. kwotę 4.259,46 zł (cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt dziewięć złotych czterdzieści sześć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3. nakazuje pobrać od Sieci Badawczej Ł. - Instytutu (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.885 zł (jeden tysiąc osiemset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów sądowych,

4. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 24.220,79 zł (dwadzieścia cztery tysiące dwieście dwadzieścia złotych siedemdziesiąt dziewięć groszy).

Sygn. akt VI P 92/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 lutego 2020 roku (data nadania) powód W. W. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 37.685,78 zł wraz z należnym odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 51.162,49 zł za okres od 12 września 2017 roku do dnia 15 lutego 2018 roku oraz
- od kwoty 37.685,78 zł za okres od 16 lutego 2018 roku do dnia zapłaty.

Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu. Jako stronę pozwaną wskazał Sieć Badawczą Ł. – Instytut (...) w W.. W uzasadnieniu wskazał, że pozwana niezasadnie obniżyła wysokość jego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy uznając, że w okresie sprawowania funkcji dyrektora Instytutu nie był pracownikiem badawczym, wobec czego miało mu przysługiwać tylko 26 dni urlopu, zamiast 36. Ponadto do obliczenia wysokości ekwiwalentu przyjęto wynagrodzenie za pracę z 2008 roku, tj. sprzed powołania na dyrektora Instytutu. W jego ocenie pozwana powinna wypłacić mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 44 dni robocze z podstawy obliczenia ekwiwalentu 24,220,79 zł za miesiąc, w którym nabyto prawo do ekwiwalentu. Tym samym należny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosił 51.162,49 zł brutto, podczas gdy powód otrzymał tylko 13.476,71 zł brutto (9.390,44 zł netto). Powód ponadto wskazał, że był pracownikiem naukowo-badawczym ponieważ w okresie, kiedy był dyrektorem, był osobą aktywnie prowadzącą działalność naukową.

(pozew – k. 1-8)

Od nakazu zapłaty wydanego w postępowaniu upominawczym strona pozwana wniosła sprzeciw, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że z chwilą powołania powoda na stanowisko dyrektora Instytutu jego poprzedni stosunek pracy na podstawie umowy o pracę został przekształcony z mocy prawa w stosunek na podstawie powołania. Pozwany kwestionował również to, że powód był pracownikiem badawczym w okresie, w którym trwało powołanie na stanowisko dyrektora, a związku z tym, że nie był pracownikiem badawczym, otrzymał od pozwanej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyższy o 5 dni niż należny. Pozwany podtrzymywał, że powód, jako dyrektor, nie nabywał prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni rocznie tylko 26 dni.

(sprzeciw – k. 108-118)

Sąd ustalił, co następuje:

W. W. został zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę od dnia 19 października 1981 roku na stanowisku fizyka, a z dniem 1 sierpnia 1983 roku został powołany na stanowisko adiunkta naukowo-badawczego. Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

(okoliczności bezsporne, a nadto cz. B a.o. powoda)

W okresie od 19 października 1981 roku powód był zatrudniony na stanowisku fizyka, od 1 sierpnia 1983 roku na stanowisku adiunkta, od 1 marca 1990 roku na stanowisku kierownika pracowni materiałów magnetycznych, od 1 listopada 1996 roku na stanowisku kierownika zakładu tworzyw izolacyjnych, od 1 sierpnia 2000 roku na stanowisku zastępcy dyrektora oddziału instytutu elektrotechniki we W..

Od 1 lipca 2004 roku powód był zatrudniony na stanowisku docenta, zastępcy dyrektora oddziału instytutu elektrotechniki we W., a od 8 grudnia 2008 roku na stanowisku dyrektora pozwanego.

W okresie od 8 grudnia 2008 roku do 29 października 2018 roku powód zajmował stanowisko pracownika naukowego jako profesor nadzwyczajny.

(świadczenie pracy – cz. C. a.o. powoda, wyciąg z rejestru POLON – k. 193)

Z dniem 8 grudnia 2008 roku ówczesny Minister Gospodarki W. P. powołał na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych powoda na okres 5 lat celem pełnienia funkcji Dyrektora Instytutu (...) w W..

(powołanie – k.15)

Z dniem 8 grudnia 2013 roku na okres do 7 grudnia 2017 roku powód został powołany celem pełnienia funkcji Dyrektora Instytutu (...) w W. przez Ministra Gospodarki J. P. na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych.

(powołanie – k. 16)

Od 1 grudnia 2010 roku na podstawie art. 24 ust. 3 ustawy o instytutach badawczych w zw. z art. 6 ust. 1 oraz art. 8 pkt 5a ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, wynagrodzenie powoda wynosiło 5,5 krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa GUS. Wynagrodzenie wynosiło tyle nadal po powołaniu na stanowisko dyrektora od 8 grudnia 2013 roku.

Wynagrodzenie powoda przed odwołaniem w 2017 roku wynosiło 24 220,79 zł brutto (5,5 x 4403,78 zł).

(pismo z dnia 4 stycznia 2011 r. – k. 18; pismo z dnia 31 października 2013 r. – k. 19; obwieszczenie – k. 27)

Powód został odwołany przez ówczesnego Ministra (...) i (...)M. M. na podstawie art. 24 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytucjach badawczych ze stanowiska Dyrektora Instytutu (...) w W. z dniem 11 września 2017 roku.

Z dniem 12 września 2017 powód zwrócił się do nowego dyrektora pozwanego zakładu pracy A. M. o rozwiązanie umowy o pracę, którą zawarł z pozwaną w dniu 16 października 1981 roku. Dyrektor wyraził zgodę i strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę.

(odwołanie – k. 22; porozumienie – k. 23)

W dniu 11 września 2017 roku powód zawarł z pozwaną nową, kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony z termin rozpoczęcia pracy od 12 września 2017 roku. Został zatrudniony na stanowisku profesora nadzwyczajnego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem: praca zasadnicza 4500 zł, dodatek za wysługę lat 20%, dodatek kwalifikacyjny 20%.

(umowa o pracę – k. 24)

Pismem z dnia 7 lutego 2018 roku powód został poinformowany przez stronę pozwaną, że zostanie mu wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 352 godziny, co stanowi 44 dni roboczych.

(pismo z dnia 07.02.2018 r. – k. 25)

Powód w okresie sprawowania funkcji dyrektora pozwanego Instytutu prowadził aktywną działalność badawczą, naukową, był autorem publikacji naukowych i członkiem komisji PAN. Z działalności i dorobku naukowego powoda pozwana aktywnie korzystała. Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego był traktowany jako pracownik naukowy, prowadził doktoraty jako pracownik naukowy. W okresie, kiedy powód zajmował funkcję dyrektora, podlegał ocenie jako pracownik naukowy. Dorobek naukowy powoda był zaliczany do dorobku naukowego pozwanej sieci, jako instytutu badawczego.

(załączniki do pozwu – k. 48-100; zeznania świadka R. S. na posiedzeniu w dniu 2 października 2020 roku – protokół k. 216-218)

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku – Przepisy wprowadzające ustawy reformującej system nauki powód posiadając tytuł doktora habilitowanego stał się pracownikiem zatrudnionym na stanowisku profesora nadzwyczajnego.

(pisma – k. 20-21)

Pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 13.476,71 zł brutto, przyjmując jako podstawę do wypłaty kwotę wynagrodzenia 6380 zł oraz to, że powód miał 44 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powodowi w dniu 15 lutego 2018 roku została wypłacona kwota 9.390,44 zł netto.

(pismo z dnia 07.02.2018 r.- k. 25; potwierdzenie przelewu – k. 26)

Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 roku wynosiło 4.403,78 zł.

(obwieszczenie GUS – k. 27)

Przez cały okres zatrudnienia powoda jako pracownika naukowego i jednocześnie sprawowania funkcji dyrektora pozwanej sieci, powód miał co roku naliczane 36 dni urlopu wypoczynkowego. Celem wykorzystania urlopu powód składał wnioski urlopowe.

(zeznania świadka D. N. na rozprawie w dniu 26 października 2020 roku – protokół k. 245-246; zeznania świadka R. S. na posiedzeniu w dniu 2 października 2020 roku – protokół k. 216-218)

Powód w 2008 roku nie korzystał z urlopu wypoczynkowego, w 2009 roku wykorzystał 33 dni urlopu wypoczynkowego, w 2010 roku wykorzystał 39 dni urlopu wypoczynkowego, w 2011 roku wykorzystał 44 dni urlopu wypoczynkowego, w 2012 wykorzystał 31 dni urlopu wypoczynkowego, w 2013 roku wykorzystał 29 dni urlopu wypoczynkowego, w 2014 roku wykorzystał 34 dni urlopu wypoczynkowego, w 2015 roku wykorzystał 40 dni urlopu, w 2016 roku wykorzystał 24 dni urlopu, a w 2017 roku wykorzystał 22 dni urlopu.

(zestawienia urlopów – k. 154)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka D. N. oraz R. S. i powoda W. W., jako spójnych, tworzących logiczny obraz oraz w pełni korespondujących z ustaleniami dokonanyymi na podstawie dokumentów złożonych przez strony procesu. Zeznaniami świadka J. S. (1) Sąd dał wiarę w zakresie, że w okresie powołania powoda na funkcję dyrektora nie została z nim rozwiązana umowa o pracę, ponieważ znajduje to potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach. W pozostałym zakresie zeznania świadka były nieprzydatne dla ustania stanu faktycznego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. M. w zakresie tego, że dyrektor instytutu nie ma 36 dni urlopu. Jest to kwestia prywatnej oceny świadka i pozostawała tylko i wyłącznie jego opinią, niemającą potwierdzenia w tym jak naliczano powodowi urlop w okresie pełnienia funkcji dyrektora. Ponadto ilość dni urlopu należnego powodowi pozostawała sporna w tej sprawie w zakresie oceny przepisów prawa, a świadek nie jest uprawniony do dokonywania takiej oceny.

Powód cofnął wniosek o przesłuchania świadka J. S. (2).

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie było roszczenie powoda W. W. o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wskazywał, że strona pozwana nie wypłaciła mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ponieważ przyjęła niewłaściwy wymiar przysługującego (26 dni zamiast 36 dni) oraz niewłaściwą podstawę do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Natomiast wymiar urlopu jest określony w art. 154 § 1 KP. Dla pracownika zatrudnionego powyżej 10 lat wynosi 26 dni. Jednak w tej sprawie kwestią sporną pomiędzy stronami pozostawało to jaki wymiar urlopu przysługiwał powodowi co roku od momentu powołania go na stanowisko dyrektora pozwanego instytutu. Zgodnie z art. 41 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U.2017.1158 j.t.; dalej jako ustawa) pracownikom naukowym i pracownikom badawczo-technicznym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 36 dni w ciągu roku. Pozwana podtrzymywała w toku postępowania, że powód w momencie powołania go na stanowisko dyrektora pozwanej utracił status pracownika badawczego i pełnił tylko funkcję dyrektora na podstawie powołania na to stanowisko. Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy pracownikiem naukowym może być osoba zatrudniona na stanowisku:

- 1) profesora;
- 2) profesora instytutu;
- 3) adiunkta;
- 4) asystenta.

Natomiast zgodnie z art. 43 ust. 3 ustawy na stanowisku profesora instytutu może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł profesora, stopień doktora habilitowanego lub stopień doktora, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą - co najmniej stopień doktora. Powód jako doktor habilitowany spełniał przesłanki do zatrudnienia go jako profesora pozwanego instytutu.

Należy wskazać, że pozwana podnosiła, że powołanie powoda na stanowisko dyrektora spowodowało, że doszło do przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę jako pracownika badawczego w stosunek na podstawie powołania. W tym zakresie pozwana powołała szerokie orzecznictwo, które jednak w ocenie Sądu nie uwzględniła najbardziej aktualnego poglądu prezentowanego przez Sąd Najwyższy, które część z orzeczeń powołanych przez pozwaną przenalizował i wyprowadził z nich wnioski. W ocenie Sądu Najwyższego regulacje prawne - zawarte w przepisach ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz. U. Nr 36, poz. 170) oraz przepisach dwóch ustaw, które weszły w życie 1 października 2010 r., tj. ustawy z 30 kwietnia 2010 r. przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 620 z późn. zm.) i ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618) - nie pozwalają na uznanie, że powołanie pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo-rozwojowej, a po reformie systemu nauki w instytucie badawczym, na funkcję dyrektora tego instytutu, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i utratą statusu pracownika naukowego. Status prawny pracowników naukowych jest uregulowany pragmatyką, z której nie wynikają podstawy prawne stwarzające pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym z powodu powołania na funkcję dyrektora, czy też odwołania z tej funkcji. Pracownik naukowy zatrudniony w jednostce badawczo-rozwojowej może być powołany na funkcję dyrektora tej jednostki jedynie w znaczeniu funkcyjno-organizacyjnym co oznacza, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017 r. II PK 39/16). Powyższy pogląd Sąd rozpoznający niniejszą sprawę całkowicie aprobuje i podziela. Transponując to na grunt tej sprawy w przypadku powoda, który został powołany celem pełnienia funkcji dyrektora, nie doszło do przekształcenia stosunku pracy jako pracownika instytutu – pracownika naukowego, którego status bezspornie posiadał przed dniem 8 grudnia 2008 roku, w stosunek powołania na podstawie art. 68 § 1 k.p., celem obejmowania stanowiska dyrektora. Doszło do powierzenia funkcji, a nie powołania.

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w stosunkach prawnopracowniczych termin „powołanie” używany jest w dwóch znaczeniach, jako nawiązanie stosunku pracy, bądź jako powierzenie funkcji (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2009 r., III PK 59/08 i szczególnie wyrok z 12 lipca 2007 r., I PK 45/07 przywołujący w bardzo szerokim zakresie dotychczasowe orzecznictwo; Legalis; www.sn.pl). Sąd Najwyższy prezentuje zgodne stanowisko,

że nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (samodzielnie lub w powiązaniu z innymi przepisami) wyraźnie odnosi się do tej podstawy nawiązania stosunku pracy. Zatem przepis zapisany tylko jako kompetencyjny, przewidujący powierzenie określonego stanowiska lub określonej funkcji, i odwołanie z tego stanowiska lub funkcji, można odczytywać jedynie jako legalnie zdefiniowane powołanie organizacyjne i funkcjonalne, którego jednak nie można kwalifikować jako powołania właściwego, wywołującego skutek w postaci powstania tylko na tej podstawie stosunku pracy (por. wyroki z 7 września 2005 r., II PK 290/04; z 12 lipca 2007 r., I PK 45/07; z 13 marca 2009 r., III PK 59/08; wyrok z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08; wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2009 r., I PK 118/08; Legalis; www.sn.pl). Takiego uregulowania wprost odwołującego się do art. 68 § 1 k.p. brak jest w ustawie o instytutach badawczych, która ma zastosowanie do powoda, jako pracownika badawczego i w ogóle pracownika pozwanego, a także na podstawie której doszło do powołania powoda. Nie można wobec tego, tak jak strona pozwana wskazuje, przyjmować, że dochodzi do przekształcenia stosunku pracy z umowy o pracę jako zgodnego oświadczenia stron, w stosunek powołania na tej podstawie którego dany pracownik, w tym przypadku powód, jest powoływany przez organ nadrzędny na stanowisko dyrektora instytutu.

Nadto należy wskazać, że organem instytutu badawczego, jakim jest pozwana, jest m.in. dyrektor. Dyrektor, zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy, w ramach pracy w instytucie badawczym:

- 1) ustala plany działalności instytutu;
- 2) realizuje politykę kadrową;
- 3) zarządza mieniem i odpowiada za wykorzystanie mienia instytutu na realizację jego zadań statutowych, zgodnie z zasadami określonymi w art. 16 ust. 4;
- 4) odpowiada za wyniki działalności naukowej i badawczo-rozwojowej instytutu;
- 5) reprezentuje instytut;
- 5a) tworzy szkoły doktorskie;
- 6) podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących instytutu, z wyjątkiem spraw należących do zakresu działania rady naukowej.

Po zaopiniowaniu przez radę naukową, ustala regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.

Powołanie na stanowisko dyrektora jest powołaniem w znaczeniu funkcyjnym – skierowaniem danej osoby do wykonywania konkretnych obowiązków uzasadnionych jej kwalifikacjami. Nie oznacza to, że należy przez to rozumieć powołanie na podstawie art. 68 § 1 k.p. Nie dochodzi w przypadku powołania, celem pełnienia funkcji dyrektora, do przekształcenia stosunku pracy na powołanie z określeniem stanowiska pracy – jako dyrektora. W ocenie Sądu powód w okresie, kiedy był dyrektorem pozwanego instytutu badawczego był też pracownikiem naukowym, w tym okresie kiedy pełnił funkcję dyrektora, jego stosunek pracy jako pracownika naukowego nie ustał. Należy w tym przypadku wskazać na treść art. 42 ust. 2 ustawy: podstawowym obowiązkiem pracownika naukowego jest realizacja celów i zadań instytutu, w tym prowadzenie działalności naukowej i rozwojowej. Niesporne w tej sprawie jest to, że powód w okresie zajmowania funkcji dyrektora pozwanego prowadził liczną działalność naukową i rozwojową. Brak jest w aktach sprawy dowodu na to, że prowadził to bez zgody i wiedzy pozwanego instytutu. Nadto należy wskazać, że pozwana się korzystała z dorobku naukowego powoda, akceptowała to, że wykonuje on liczną działalność badawczą.

Z powyższych rozważań wynika, że nawet jak powód został powołany na stanowisko, czyli celem pełnienia funkcji dyrektora pozwanego, to jego stosunek, jako pracownika naukowego trwał dalej. Powołanie na dyrektora jest powołaniem na stanowisko do pełnienia funkcji, nie wyłącza on możliwości prowadzenia działalności badawczej.

Na zakończenie tej części należy również podkreślić, że sama strona pozwana uważała w toku zatrudnienia powoda, że mimo objęcia funkcji dyrektora stosunek pracy powoda, jako pracownika naukowego nadal trwał, ponieważ strony rozwiązując umowę o pracę zawarły w tym zakresie porozumienie, gdyż samo odwołanie powoda z funkcji dyrektora przez Ministra nie spowodowało ustania stosunku pracy. W porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest mowa o umowie o pracę z dnia 16 października 1981 roku. Gdyby pozwana uważała, że powód nie jest już pracownikiem naukowym jako profesor nadzwyczajny i w istocie doszło do przekształcenia stosunku pracy w stosunek powołania, to aby rozwiązać łączący strony stosunek pracy, wystarczyłby jedynie akt odwołania, a niekonieczne było zawieranie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, którą strony zawarły przed powołaniem powoda na funkcję dyrektora. O tym, że powód w pozwanej był traktowany jak pracownik naukowy, mimo objęcia funkcji dyrektora instytutu, świadczy fakt, że jego dorobek naukowy był oceniany przez stosowną Radę Naukową oraz brał udział przy doktoryzowaniu lub habilitowaniu kandydatów do tych stopni. W trakcie pełnienia funkcji dyrektora prowadził on nadal działalność badawczo-naukową, która była wliczana w dorobek naukowy pozwanej sieci jako instytutu.

Skoro więc powód pozostawał pracownikiem naukowym, aż do zakończenia stosunku pracy, należy wobec niego stosować uregulowania z ustawy o instytutach badawczych, a nie ogólną normę z Kodeksu Pracy. Wobec powyższego Sąd przyjął, że powodowi był należny urlop wypoczynkowy w naturze w wysokości 36 dni, jako pracownikowi naukowemu za każdy pełen rok pracy.

Pozostaje wobec tego wyliczenie ile dni urlopu wypoczynkowego powód miał do wykorzystania na dzień, kiedy jego stosunek pracy ustał, tj. na dzień 12 września 2017 roku.

Zgodnie z ogólną zasadą ciężaru dowodu to na osobie, która z danego faktu wysuwa określone skutki ciąży obowiązek dowiedzenia tego faktu. W tej sprawie powód wskazywał, że na dzień rozwiązania stosunku pracy miał niewykorzystane 44 dni urlopu wypoczynkowego. Zostało to potwierdzone w piśmie, które był kierowane do powoda przez zakład pracy w lutym 2018 roku, jeszcze na etapie przedsądowym. Pozwana wtedy podtrzymywała, że to w takim wymiarze powód miał prawo do ekwiwalentu, a dopiero na etapie procesu wskazywała, że powód w rzeczywistości wykorzystał więcej urlopu niż było mu należne (przy następczym przyjęciu przez pozwaną normy urlopowej 26 dni). Jak już Sąd zważył, powód miał prawo do 36 dni urlopu i to prawo nabywał, co roku, w tym także od 2008 roku, do 12 września 2017 roku. Pozwana powinna wykazać, że powód wykorzystał cały przysługujący mu zaległy urlop w naturze. Pozwana nie zdołała tego wykazać, ponieważ nie przedłożyła prawidłowo prowadzonej ewidencji urlopów, wniosków urlopowych. Nadto zestawienia przedłożone na kartach 40 i następnych dają obraz tego, że pozwana w istocie uznawała, że powód ma prawo do 36 dni urlopu. Dla Sądu nie jest wiarygodne, że powód mógł wykorzystać więcej urlopu niż miał należnego, ponieważ nie jest wiarygodne aby pozwana udzieliła powodowi, jak twierdzi, w 2015 roku dodatkowych jedenastu dni urlopu wypoczynkowego (k. 154). Z tego też względu Sąd przyjął za prawdziwe twierdzenia powoda, że miał prawo do 44 dni urlopu wypoczynkowego i związku z ustaniem stosunku pracy i niemożnością wykorzystania tego urlopu powstało prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ten okres.

Przechodząc do obliczenia wysokości należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd ustalił, że pozwana część ekwiwalentu wypłaciła powodowi, przyjmując kwotę 6380 zł jako podstawę do jego obliczenia. Zgodnie z § 6 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 dnia 9 stycznia 1997 r.), wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Jedną z cech urlopu wypoczynkowego, wynikającą z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 152 k.p., jest odpłatność udzielonej pracownikowi corocznej przerwy w pracy przeznaczonej na wypoczynek i regenerację sił.

Niepogorszenie sytuacji majątkowej pracownika, korzystającego z urlopu, zapewnić ma zasada zawarta w art. 172 k.p., zgodnie z którą za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przepis ten wyznacza jedynie pewien ogólny standard dotyczący wysokości wynagrodzenia za czas przerwy urlopowej (v. Komentarz do § 6 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego,

ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, autorstwa Anny Kosut). Nadto należy wskazać, że roszczenie o wypłatę pracownikowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy przez pracodawcę powstaje już w dniu rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że podstawą do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powinno być ostatnie wynagrodzenie powoda. Wynika to z tego, że zakładając, że powód wykorzystałby wszystkie 44 dni urlopu przed rozwiązaniem stosunku pracy otrzymałby wynagrodzenie za pracę w takiej wysokości, jaką otrzymywał według stawki zasadniczej (oraz ewentualnych dodatków). Nie jest zasadne przyjmowanie, jak to zrobiła strona pozwana, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy obliczanego od wynagrodzenia 6.380 zł, które obowiązywało powoda przed powołaniem w 2008 roku na stanowisko dyrektora instytutu badawczego. Należy przyjąć ostatnie otrzymywane przez powoda wynagrodzenie za pracę.

Obliczając wysokość należnego powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd przyjął jego wynagrodzenie w kwocie 24.220,79 zł brutto (5,5 x 4.403,78 zł) przed odwołaniem i rozwiązaniem umowy w 2017 roku. Takie wynagrodzenie wynikało z art. 24 ust. 3 ustawy o instytutach badawczych w zw. z art. 6 ust. 1 oraz art. 8 pkt 5a ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Wobec czego Sąd sam dokonał obliczeń, nie opierając się na zaświadczeniu o wynagrodzeniu powoda przedłożonym przez pozwaną sieć. Sąd do obliczenia wysokości ekwiwalentu przyjął współczynnik urlopowy wynoszący 20,83. Po wykonaniu podzielnia tych kwot otrzymano 1.162,78 zł. Po pomnożeniu powyższej kwoty przez 44 dni niewykorzystanego urlopu otrzymano 51.162,49 zł brutto. Taką kwotę powinien otrzymać powód, jako ekwiwalent od pozwanej. Powód otrzymał od pozwanej tylko 13.476,71 zł brutto (9390,44 zł netto) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z tego też względu Sąd zasądził na jego rzecz 37.685,78 zł jako kwotę brutto.

W przedmiocie odsetek Sąd również uwzględnił powództwo w całości mając na względzie, że co do kwoty 37.685,78 zł pozwana pozostawała w zwłoce od dnia 16 lutego 2018 roku ponieważ powodowi częściowo wypłacono ekwiwalent w dniu 15 lutego 2018 roku, a od całości należnego ekwiwalentu w kwocie 51.162,49 zł od dnia 12 września 2017 roku do dnia 15 lutego 2018 roku ponieważ dopiero 15 lutego 2018 roku pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent, chociaż była zobowiązana do zapłaty już w dniu 12 września 2017 roku. W tym zakresie Sąd zastosował art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując rozważania jak powyżej.

Reasumując, Sąd na podstawie ww. przepisów zasądził od Sieci Badawczej Ł. - Instytutu (...) w W. na rzecz W. W. kwotę 37.685,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty:

c. 51.162,49 zł od dnia 12 września 2017 roku do dnia 15 lutego 2018 roku,

d. 37.685,78 zł od dnia 16 lutego 2018 roku do dnia zapłaty.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd zasądził je uznając, że pozwana Sieć przegrała w całości, wobec czego zobowiązana jest do zwrotu kosztów poniesionych przez powoda celem obrony jego praw. Powód w tej sprawie złożył spis kosztów na podstawie art. 109 § 1 k.p.c., co do którego Sąd uznał, że wszystkie wskazane w nim poniesione koszty procesu, tj. koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, koszty podróży z siedziby kancelarii pełnomocnika powoda do Sądów w obie strony w kwotach odpowiednio 800,70 zł, 596,76 zł oraz koszt noclegu w związku ze stawiennictwem na posiedzeniu celem udzielenia pomocy sądowej przed Sądem Rejonowym w Gdyni w kwocie 162 zł. Razem Sąd zasądził od Sieci Badawczej Ł. - Instytutu (...) w W. na rzecz W. W. kwotę 4.259,46 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nakazał pobrać od pozwanej Sieci na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.885 zł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, ponieważ powód nie miał obowiązku uiścić opłaty sądowej od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda 24.220,79 zł, obliczonego jako 5,5 krotność przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.