

UZASADNIENIE

Powódka P. O. w S. pozwem złożonym w dniu 5 września 2022 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego G. G. 900 zł wraz z odsetkami od dnia 29 września 2022 r. tytułem rezerwacji domku kempingowego położonego w P.. Domagała się także zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że jest właścicielem domków kempingowych położonych w P., które są wynajmowane pracownikom. Zasady korzystania i odpłatności za domki zostały uregulowane w Zarządzeniu nr 12/17 z 16 stycznia 2017 r. w sprawie zasad korzystania i odpłatności za domki kempingowe usytuowane na P. N. S. O. w S.. Powódka wskazała, że pozwany jako pracownik powódki, dokonał rezerwacji jednego z domków, domek został mu przydzielony w okresie 11.06.2021 r. do 20.06.2021 r. Pozwany z wynajętego domku nie skorzystał, nie odwołał pobytu, nie poinformował także powódki o rezygnacji z pobytu. Powódka obciążyła zatem pozwanego opłatą za pobyt w kwocie 900 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa a nadto o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł zarzut niewykazania przez powódkę podstawy prawnej żądania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany G. G. był pracownikiem P. O. w S.. Powódka jako pracodawca jest właścicielem trzech domków kempingowych położonych w P. na P. Namiotowym S. O. w S.. Z domków mogą korzystać pracownicy powódki, p. w stanie spoczynku, emeryci i renciści oraz ich rodziny. Zasady korzystania z domków wynikają z aktu wewnętrznego powodowego pracodawcy – Zarządzenia nr 12/17 P. O. w S. z dnia 16 stycznia 2017 r. w sprawie korzystania i odpłatności za domki kempingowe usytuowane w P. na P. N. S. O. w S. (dalej jako „Zarządzenie”). Powódka jest właścicielem trzech domków. Grono osób uprawnionych do korzystania z domków to około 400-600 pracowników. Z Zarządzenia wynika, że osoby zainteresowane pobytem w sezonie w domku kempingowym składają zamówienie do końca lutego danego roku kalendarzowego, po czym komisja socjalna pracodawcy dokonuje przydziału domków do 20 marca danego roku kalendarzowego (§ 2 i 3). Osoby, którym komisja socjalna przyznała domek, otrzymują od pracodawcy pisemne skierowanie, zaś osoby które nie otrzymały domku są informowane telefonicznie i wpisywane na listę rezerwową (§ 5 i 6). Odpłatność za pobyt w domku od 11 czerwca do 30 czerwca wynosi 90 zł za dzień za domek i jest regulowana przez pracownika z góry, czyli przed rozpoczęciem korzystania z domków (§ 9 i 10). W przypadku rezygnacji z pobytu pracownik ma obowiązek 7 dni przed planowanym pobytem, pisemnie poinformować pracodawcę. Brak zawiadomienia skutkuje obowiązkiem wniesienia należnej opłaty za pobyt (§ 11). W praktyce możliwe jest zawiadomienie o rezygnacji do ostatniego dnia przed wyjazdem. Ilość chętnych pracowników jest większa od ilości dostępnych domków i osoby z listy rezerwowej mogą wówczas skorzystać z wyjazdu. W przypadku rezygnacji przez osobę, która otrzymała domek, pracownik powódki A. G. dzwoni do osób z listy rezerwowej informując o możliwości skorzystania z pobytu.

Dowód: Zarządzenie nr 12/17 P. O. w S. z dnia 16 stycznia 2017 r., k. 7-8; zeznania świadka A. G., k. 36.

Pozwany G. G. w roku 2021 wystąpił do powódki o przydział domku kempingowego i otrzymał skierowanie do domku od 11 do 20 czerwca 2021 r. Skierowanie wręczyła mu osobiście pracownica zajmująca się obsługą administracyjną domków A. G.. W pisemnym skierowaniu była wskazana data rezerwacji pobytu pozwanego, wysokość opłaty za pobyt wraz informacją o płatności z góry oraz pouczenie, iż brak zawiadomienia o rezygnacji z pobytu będzie skutkowało obowiązkiem wniesienia należnej opłaty za pobyt. Pozwany skierowanie przyjął. Pozwany nie uiścił opłaty za pobyt przed datą pobytu, nie pojechał do domku, nie poinformował pracodawcy o rezygnacji z domku, przed pobytem oraz w trakcie. Powodowy pracodawca otrzymał informację o fakcie niewykorzystania pobytu przez pozwanego po upływie

terminu pobytu. Firma sprzątająca domki po zakończeniu turnusu, po wejściu do domku dostrzegła, że domek nie był użytkowany i zgłosiła ten fakt powódce. Na miejscu w P. na P. N. S. O. nie ma pracowników powódki.

Dowód: skierowanie nr 2/21 z 15.03.2021 r., k. 9 oraz 29-30; zeznania świadka A. G., k. 36.

Pracodawca dwukrotnie wzywał pozwanego do zapłaty kwoty 900 zł.

Dowód: wezwania z 17 września 2021 r. oraz 7 października 2021 r., k. 11 i 12.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy był bezsporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez powódkę oraz zeznania świadka A. G.. Sąd uznał je za wiarygodne. Pozwany nie kwestionował okoliczności wskazanych przez powódkę, wskazywał jedynie na brak podstawy prawnej roszczenia.

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2022, poz. 923, dalej jako: „ustawa o zakładowym funduszu”) w związku z § 9 – 11 Zarządzenia, okazało się zasadne.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu:

Ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej „Funduszem”, i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Przepis art. 2 pkt 1 i 4 ustawy o zakładowym funduszu zawiera definicje pojęć działalności socjalnej oraz zakładowych obiektów socjalnych i tak:

działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową;

zakładowe obiekty socjalne to ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej.

Stosownie do art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu: Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1-1b, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 oraz z 2021 r. poz. 1666). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Jednym z obowiązków pracodawcy wyszczególnionym w art. 94 pkt 8 Kodeksu pracy jest zaspokajanie w miarę posiadanych środków potrzeb socjalnych pracowników. Realizując ten obowiązek pracodawca świadczy m.in. usługi na rzecz osób uprawnionych (swoich pracowników) na rzecz różnych form wypoczynku, m.in. oferując zakwaterowanie w zakładowych obiektach socjalnych, takich jak: ośrodki wczasowe i kolonijne oraz domy wypoczynkowe. Działalność pracodawcy jest finansowana z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Szczegółowe zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu socjalnego określa pracodawca w akcie wewnętrznym.

W świetle zatem aktualnie obowiązującej regulacji prawnej, dotyczącej usług socjalnych świadczonych przez pracodawcę na rzecz pracowników, nie ulega wątpliwości, że działalność pracodawcy związana ze świadczeniem tych usług, wynika z ustawy o zakładowym funduszu oraz z aktu wewnętrznego obowiązującego u danego pracodawcy. Aktem wewnętrznym obowiązującym u powodowego pracodawcy, określającym zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu (art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu) jest Zarządzenie nr 12/17 (k. 7-8). Z regulacji zawartych w tym Zarządzeniu, a dokładnie z § 9-11 Zarządzenia wynikało: wysokość opłaty za pobyt – 90,00 zł za dzień za domek; termin zapłaty opłaty za pobyt – płatność z góry przed rozpoczęciem korzystania z domku oraz zasada, że przy rezygnacji z pobytu i braku zawiadomienia pracodawcy o rezygnacji – opłata za pobyt musi być uiszczona. Powyższe zasady świadczenia usług przez powodowego pracodawcę na rzecz pozwanego G. G. zostały powtórzone w pisemnym skierowaniu z dnia 15 marca 2021 r., dostarczonym pozwanemu. Pozwany przyjął pisemne skierowanie, akceptując w sposób dorozumiany zasady udostępniania domków kempingowych przez powódkę. Pozwany miał świadomość zasad świadczenia przez pracodawcę usługi udostępniania domku kempingowego. Zdaniem sądu, między stronami doszło do zawarcia umowy, której pozwany pracownik – G. G. nie wykonał.

Z tego powodu w pkt I. wyroku, zgodnie z żądaniem pozwu zasądzono na rzecz pracodawcy kwotę 900 zł wraz z odsetkami od dnia 29 września 2022 r. W tej dacie pozwany pozostawał już zwłocze z zapłatą, gdyż po pierwsze, opłata za pobyt winna zostać uiszczona z góry (przed rozpoczęciem pobytu), a ponadto, powódka wezwała pozwanego do zapłaty wyznaczając termin 28 września 2021 r.

O kosztach procesu od pozwanego na rzecz powoda sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd obciąży stronę przegrywającą kosztami procesu poniesionymi przez przeciwnika procesowego. Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej w kwocie 270 złotych, których stawka wynika z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Z:

1) (...),

2) (...),

3) (...).

14.04.2023 r.