

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 września 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zasądził od M. G. (1) na rzecz A. K. (1) kwotę 1571,46 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 23 października 2012 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (pkt.1), przekazał wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 października 2012 roku do rozpoznania M. G. (1) jako organowi właściwemu (pkt.2), umorzył postępowanie w sprawie w zakresie odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy (pkt.3), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt.4), obciążył pozwanego częściową opłatą od pozwu. (pkt.5)

### ***Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:***

Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od 24 października 2011r / umowa na czas określony do 31.12.2015r z klauzulą 2 tygodniowego wypowiedzenia/ na stanowisku kierowcy –kuriera. Wynagrodzenie określono w umowie o pracę na 1500 zł brutto.

Powód nie podpisywał list obecności.

Wymiar urlopu powoda wynosił 26 dni rocznie.

Pozwany w spornym okresie korzystał z usług biura (...)

P., w którym na jego zlecenie, wypełniano także dla powoda karty ewidencji czasu pracy. Dane konieczne do wypełnienia kart księgowo otrzymywała telefonicznie od pozwanego. M. G. nie przekazywał jednak rzeczywistych godzin pracy powoda. Księgowo nie weryfikowała, czy dane podawane przez M. G. są zgodne z rzeczywistością. Karty ewidencji czasu pracy dla powoda za okres zatrudnienia w 2011r wypełniono jednym kolorem wkładu długopisowego, tym samym co karty urlopowe za 2011r. / za wyjątkiem wypełnionych czerwonym krzyżykiem kratek ewidencji obejmujących dni wolne od pracy/.

Natomiast karty ewidencji czasu pracy dla powoda za okres zatrudnienia w 2012r wypełniono jednym kolorem wkładu długopisowego /innym niż za 2011r/ , ale jednym i tym samym dla wszystkich dni oraz dla kart urlopowych za 2012r / za wyjątkiem wypełnionych czerwonym krzyżykiem kratek ewidencji obejmujących dni wolne od pracy/. Powyższa dokumentacja została wypełniona jednym charakterem pisma, należącym do S. S. księgowej pozwanego.

W każdym dniu powszednim wpisano powodowi przepracowanie 8 h pracy dziennie, a w niektórych kratkach wpisywano „w” jako dzień urlopu wypoczynkowego. W żadnym roku nie wpisywano, aby powód wykorzystał nieprzerwanie więcej niż 2 dni urlopu / a i to zdarzało się sporadycznie/. W każdym tygodniu wpisywano powodowi wykorzystanie co najmniej dwóch kolejno wolnych od pracy dni /czasami trzech/.

W sumie wpisano w ewidencji za 2012r wykorzystanie 21 dni urlopu, a karty urlopowe wystawiono na 20 dni urlopu w 2012r. Za 2011 wpisano w ewidencji wykorzystanie 8 dni urlopu wypoczynkowego, na który wystawiano karty urlopowe.

Karty urlopowe podpisywał pozwany w biurze księgowym /bez podpisu i pisemnego wniosku powoda w tym zakresie/. Wypisała je księgowa S. S..

Takie same karty i w ten sam sposób wypełniano dla innych kurierów, rozpisując im jako urlop m.in. godziny odbierane w innych dniach, jako wolne za wypracowane nadgodziny.

Urlop wypoczynkowy wpisywano powodowi m.in. / ale nie tylko/ w dni, których domagał się jako wolnych za przepracowane nadgodziny.

W rzeczywistości powyższa ewidencja oraz karty urlopowe powoda nie odzwierciedlały prawdziwych faktów. Powód średnio pracował po ok. 11 h dziennie /jak i inni kurierzy/, nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w dnia wskazanych w przedmiotowej ewidencji czasu pracy oraz na kartach urlopowych. W pierwszym pełnym miesiącu zatrudnienia, tj. w listopadzie 2011r powód miał, np. tylko 4 wolne dni i otrzymał 2400 zł netto wynagrodzenia, czego nie odzwierciedla w/w ewidencja. Soboty i niedziele zasadniczo powód miał wolne, choć zdarzały się wyjazdy w trasę. Ponadto część wyjazdów powoda przebiegała w godzinach nocnych, np. wyjazdy do B. do C.'a. Także tych faktów nie uwzględnia ewidencja czasu pracy powoda.

A. K. przed procesem nigdy nie widział opisywanych kart urlopowych i ewidencji czasu pracy.

Wiosną 2012r podczas pracy powoda uległ uszkodzeniu samochód pozwanego.

Od dnia 23 maja 2012r do dnia 03 sierpnia 2012r powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Pracę świadczył dla pozwanego do dnia 22 maja 2012r. W drugim tygodniu zwolnienia, 03 czerwca 2012r pozwany zadzwonił do powoda, był oburzony, stwierdził, że u niego „nie chodzi się na zwolnienia” oraz, że albo powód wraca do pracy albo rozstaną się. Ponadto M. G. ustalił wtedy z powodem termin, w którym jego pracownik odbierze telefon służbowy, identyfikator powoda, ubranie służbowe. Po odebraniu powyższych przedmiotów powód podejrzewał, że pozwany rozwiąże z nim umowę o pracę. Podjął wówczas decyzję, że nie chce już pracować u pozwanego. W czasie ostatniego ze zwolnień wystawionego na okres 14 lipca do 03 sierpnia 2012r powód rozmawiał z pozwanym telefonicznie, mówił że jest to ostateczne zwolnienie lekarskie oraz, że chciałby rozwiązać z pozwanym umowę za porozumieniem stron z upływem ostatniego dnia zwolnienia. Pozwany wyraził wtedy zgodę na taki sposób rozwiązania umowy, nie wysłał więc powodowi wypowiedzenia umowy.

W tym czasie powód znalazł już kolejną pracę w R.-ie. Miał ją podjąć około 06 sierpnia 2012r, potem okazało się, że z początkiem września 2012r. Po dniu 03 sierpnia powód nie stawiał się już do pracy u pozwanego, uznając że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 03 sierpnia 2012r. Pozwany traktował okres od dnia 04 sierpnia do 10 października 2012r jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, czemu dał wyraz w świadectwie pracy z dnia 10.10.'12r. M. G. po 03.08.'12r nie wzywał jednak powoda do pracy, a powód nie starał się o dopuszczenie do pracy.

Do dnia 27 sierpnia 2012r powód oczekiwał na decyzję pozwanego o rozwiązaniu umowy, a ponieważ niczego nie otrzymał na piśmie, wysłał pozwanemu sms-a z zapytaniem, kiedy otrzyma świadectwo pracy oraz ekwiwalent za nie wykorzystany urlop. W tym samym dniu powód otrzymał od pozwanego sms-a z odpowiedzią, że żądanie ekwiwalentu to przesada.

Dopiero 23 września 2012r powód otrzymał sms-em zaproszenie po odbiór pieniędzy i świadectwa pracy. Ponieważ w okresie 20 do 28 września 2012r przebywał z rodziną za granicą, nie stawiał się u pozwanego. W związku z powyższym w dniu 03 października 2012r skontaktował się z pozwanym celem ustalenia sposobu przekazania dokumentów oraz pieniędzy, których M. G. nie chciał wysłać bez uprzedniego podpisania przez powoda.

Strony ustaliły spotkanie i w dniu 08 października 2012r pozwany przyjechał do sklepu (...) przy ul. (...), gdzie powód pracował. Żądał pokwitowania odbioru świadectwa pracy, a na pytanie o ekwiwalent za urlop odpowiedział, że nie jest należny ponieważ powód wykorzystał urlop. W rzeczywistości powód nie wykorzystał urlopu, odmówił więc odbioru takiego świadectwa pracy. Powód „oszczędzał” urlop, ponieważ miał zamiar jechać z synem na wakacje.

Ponownie pozwany przyszedł do powoda do pracy w R. w dniu 10.10.'12r. Wówczas przekazał powodowi zaległe wynagrodzenie za czas choroby do dnia 03 sierpnia 2012r oraz ponownie to samo świadectwo pracy, ocenione przez powoda jako zawierające niezgodne z prawdą treści. Powód po raz kolejny odmówił odbioru takiego świadectwa i zażądał ekwiwalentu za urlop, grożąc pozwanemu drogą sądową. W świadectwie pracy dla powoda wpisano wówczas, że umowa rozwiązała się za porozumieniem stron z dniem 03 sierpnia 2012r zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami.

M. G. skontaktował się wówczas telefonicznie z księgową E. P. w celu ustalenia ekwiwalentu. Wyliczona kwota okazała się o połowę niższa od wyliczeń powoda. Pozwany obiecał skontaktować się z księgową ponownie.

W dniu 12 października 2012r powód otrzymał jednak listownie świadectwo pracy z dnia 10.10.'12r, w którym wskazano jako sposób rozwiązania umowy art. 52§ 1 pkt.1 kp „ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych” oraz podano, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 22 dni.

Powód nigdy nie występował do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie w/w świadectwa pracy, ponieważ nie skorzystał z możliwości zapoznania się z treścią prawidłowego pouczenia o sposobie prostowania świadectwa pracy zawartym na w/w dokumencie. A. K. nigdy nie otrzymał pisma rozwiązującego umowę o pracę, a o trybie i przyczynie rozwiązania umowy dowiedział się z w/w świadectwa pracy. W kopercie nadesłanej na adres zamieszkania rodziców powoda, będący jego adresem zameldowania, pozwany nadesłał wyłącznie w/w świadectwo pracy. Przesyłkę odebrała matka powoda, a korespondencję pokazała także mężowi. Powód zapoznawał się z w/w korespondencją w obecności rodziców.

W aktach osobowych powoda znalazło się pismo rozwiązujące umowę o pracę z datą 10.10.'12r, w którym wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy w trybie art. 52 §1 pkt.1 kp było: nie zgłoszenie się do pracy po skierowanie na kontrolne badania lekarskie w celu ustalenia zdolności do pracy po okresie zwolnienia lekarskiego, nie stawienie się do pracy po ostatnim dniu zwolnienia lekarskiego i nie usprawiedliwienie dalszej nieobecności w pracy, nie poinformowanie pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy. Pismo zawierało pieczętkę oraz podpis podobny do podpisu pozwanego. Przy piśmie załączono zwrotne potwierdzenie odbioru na nazwisko powoda z datą doręczenia korespondencji 12.12.'13r na adres rodziców powoda. Za w/w pismem umieszczono w aktach osobowych opisywane wcześniej sporne świadectwo pracy. Pozwany nie widział, czy przesyłka ze świadectwem pracy zawierała także pismo rozwiązujące umowę powoda. Pozwany zdecydował się wpisać powodowi dyscyplinarne rozwiązanie umowy, ponieważ A. K. w dniu 10.10.'12r w czasie spotkania z pozwanym obraził telefonicznie księgową pozwanego. Podczas rozmowy telefonicznej pozwanego z księgową powód powiedział, aby M. G. zmienił księgową, bo ta jest „głupia”. Księgowa przekazała wówczas pozwanemu, że jeżeli powód jest taki mądry i nie napisał o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, to oni mogą rozwiązać umowę dyscyplinarne. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone przez pozwanego wynosiło 1500 zł

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu powoda winien wynosić 71,43 zł.

W rzeczywistości powód otrzymywał wyższe wynagrodzenie ( ok. 1900 -2400 zł netto miesięcznie, średnio 2200 zł netto przy dniu wiece 100 zł dzienni) wyliczone na podstawie rzeczywistych godzin pracy, którego odbioru nigdzie nie kwitował. Gdy powód korzystał z dnia wolnego stawka wynagrodzenia obniżała się o ok. 100 zł. Powód podpisywał na liście płac kwoty wynagrodzenia ujęte w umowie o pracę, tj. po 1500 zł miesięcznie. Do ręki otrzymywał wyższe wypłaty.

Dokonując oceny materiału dowodowego, Sąd I instancji przyjął, że ewidencja czasu pracy powoda oraz karty urlopowe powoda złożone przez stronę pozwaną okazały się niewiarygodnym dowodem czasu pracy powoda i dni, w którym miał korzystać z urlopów wypoczynkowych. Ewidencja, prowadzona przez biuro księgowe na podstawie okresowo podawanych przez pozwanego danych, nie była rzetelna. Księgowa prowadząc w/w dokumentację nigdy nie weryfikowała danych podawanych przez pozwanego co do czasu pracy powoda. Ewidencja i karty urlopowe za 2011 i 2012r sporządzono jednym wkładem długopisowym, a dane tam umieszczone nie odpowiadały rzeczywistości. Zarówno powód, świadek E. N., rodzice powoda, jak i świadkowie strony pozwanej P. G. i P.W., zaznawali, że kureriom zdarzało się pracować w wymiarze ponad 8 h dziennie, a czasami krócej, czego absolutnie nie uwzględniała ewidencja czasu pracy. Także w zakresie dni urlopowych powoda, zarówno ewidencję jak i karty urlopowe wypełniono tym samym przedmiotem pisarskim /najpewniej w jednym dniu/. Nie mogły więc wiarygodnie wykazywać wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego. Powód /jak zeznali także świadkowie powoda/ planował w 2012r 10 dniowy urlop za granicą i na ten cel oszczędzał dni urlopu. Nie mógł więc wykorzystać go wcześniej. Dane o urlopie zawarte w dokumentach pozwanego pojawiły się zapewne w celu wyłączenia roszczenia powoda o ekwiwalent za urlop, które

zgłaszał od chwili powiadomienia pozwanego, że zamierze zrezygnować z pracy. Pozwany nie przedstawił natomiast innego wiarygodnego źródła dowodowego, które wsparłoby dane umieszczone w ewidencji oraz w kartach urlopowych.

Także listy płac nie stanowiły wiarygodnego dowodu, w ocenie Sądu I instancji, wysokości wynagrodzenia powoda w zestawieniu z zeznaniami powoda oraz zasadami doświadczenia życiowego i logiki. Wynagrodzenie powoda wypłacane poza listą płac było w rzeczywistości wyższe, zależne od wypracowanych dniówek. Niewiarygodność omawianego źródła dowodowego potwierdza także to, że w każdym miesiącu wpisano wynagrodzenie powoda jako wynoszące 1500 zł. Tymczasem w wielu miesiącach powód miał wg. pozwanego korzystać z urlopów wypoczynkowych. Zasady naliczania wynagrodzenia za czas urlopu wskazują zaś, że stawki wynagrodzenia za taki miesiąc byłyby inne niż 1500 zł brutto.

Luźne kartki złożone przez powoda nie mogły stanowić dowodu wysokości zarobków powoda. Nie zawierały podpisu pozwanego, ani innych danych pozwalających uznać je za rzetelny dowód. Okoliczności, które zamierzał nimi wykazać powód okazały się be znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia. Wysokość zarobków powoda ustalono bowiem na podstawie zeznań E.N. i powoda. Ostatecznie powód nie kwestionował wysokości ekwiwalentu za urlop wyliczonego przez stronę pozwaną i przyjął ją jako podstawę roszczenia.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę ustaleń stanowiły także zeznania świadków P. G., P.W., E.N., E. K., E. K. (2), S. S. –w zakresie zasługującym na wiarę, logicznym, spójnym, nie sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego.

Niewiarygodne były, w ocenie tego Sądu, zeznania świadka P. G. o wysokości zarobków wynoszących najniższą krajową. Świadek dojeżdża do pracy z odległej miejscowości, utrzymuje rodzinę, pracuje od 6,5 roku. Przy takim wynagrodzeniu jak podaje trudno uznać, że pozostawałby w zatrudnieniu przez tak długi okres czasu. Zwłaszcza, że odmiennie zeznawał powód. Nie polegały na prawdzie zeznania świadka P. W., że w zamian za godziny ponadwymiarowe nie odbierał dni wolnych. Odmiennie zeznania w zakresie dotyczącym wszystkich kurierów złożył P. G., co innego podawał także powód i E.N.. Również zeznania świadka E. N. w zakresie twierdzeń, że w imieniu powoda wysłała pismo z wypowiedzeniem jego umowy były niewiarygodne. Takie pismo nigdy nie dotarło do pozwanego, powód nie miał dowodu jego nadania, a zeznania stron wykazały, że uzgodniły one rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Niewiarygodne były jej zeznania wskazujące, że po tej czynności powód ponownie wypowiedział umowę przez kuriera pozwanego. Na tę czynność także brak dowodu, poza zeznaniami w.w świadka i powoda, mającymi na celu podważenie dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy w sytuacji, gdy powód zdawał sobie sprawę, że od 03.08.'12r nie pojawiał się w pracy, nie dysponując usprawiedliwieniem, potwierdzeniem rozwiązania umowy czy choćby pewnym dowodem wystąpienia do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy.

Nieprawdziwe okazały się zeznania świadka S. S., że to pozwany wypełniał karty urlopowe powoda. Świadek zmieniła zeznania w trakcie procesu, po okazaniu jej oryginałów tychże kart. Tym samym, wobec faktu, że sporządzono je tym samym długopisem należało uznać, że dokonano tego w jednym dniu. Najprawdopodobniej po zgłoszeniu roszczeń przez powoda. Należy pamiętać, że nie prowadzono list obecności, a kurierom płacono dniówki. Nie prowadzono więc także na bieżąco ewidencji czasu pracy i kart urlopowych. Dane w tym zakresie nieregularnie podawał pozwany.

Zeznania S. S., że wysłała powodowi łącznie ze świadectwem pracy pismo o rozwiązaniu umowy, także okazały się, zdaniem Sądu, niewiarygodne. Powód twierdził od początku procesu, choć pierwotnie nie zgłaszał żadnych roszczeń związanych z trybem rozwiązania umowy. Nie dysponował bowiem żadnym pismem w tym zakresie, nie zapoznawał się z pouczeniem i nie wiedział o drodze sądowej, który mu służy. Dopiero na skutek pouczeń Sądu sprecyzował roszczenie i dowiedział się, że może kwestionować tryb rozwiązania umowy w inny sposób niż tylko wnosząc o zmianę świadectwa pracy. Także świadkowie E. N. i rodzice powoda zeznawali, że w kopercie doręczonej w dniu 12.12.'12r znajdowało się wyłącznie świadectwo pracy. Z tego źródła powód dowiedział się o trybie rozwiązania umowy. Pozwany zapewne liczył, że powód pracując już w innym miejscu, nie mając czasu nie poweźmie stosowanej wiedzy i nie będzie kwestionował tego trybu rozwiązania umowy. Możliwe jest także, że dokument rozwiązania umowy nie znalazł się w w/w kopercie omyłkowo. Istotne jest natomiast to, że powód takiego pisma nigdy nie otrzymał i

zeznania świadka w w/w zakresie były nieprawdziwe. Świadek zapewne starała się ukryć błąd w technice swojej pracy, za który mógł odpowiedzieć pozwany.

Sąd Rejonowy przyjął, że nie zasługiwały na wiarę zeznania powoda o tym, że dwukrotnie wysyłał pozwanemu pismo w sprawie rozwiązania umowy, na które pozwany nie odpowiadał. Powód nie tylko nie dysponował dowodami wysłania czy doręczenia w/w pism, ale nie potrafił podać któremu z kurierów przekazał pismo, które miał dostać pozwany, ani nie potrafił jednoznacznie wskazać jaki tryb rozwiązania umowy wnioskował w przedmiotowych pismach. Pozwany nie dysponował tego rodzaju pismami, a powód nie powołał wiarygodnych dowodów zmierzających do wykazania, że jego zeznania w tym zakresie zasługiwały na wiarę. Zeznania konkubiny powoda E. N. stanowiły próbę wsparcia stanowiska powoda celem uczynienia zasadnym roszczenia o odszkodowanie. W świetle powyższych ustaleń logiczne było twierdzenie pozwanego o swoim postępowaniu, gdy stwierdził że w odwecie za zachowanie powoda, który ocenił księgową pozwanego jako osobę „głupią”, ta zaproponowała pozwanemu, aby umowę powoda rozwiązać w trybie dyscyplinarnym. Powód nie złożył bowiem propozycji rozwiązania umowy na piśmie, nie miał dowodu wyrażenia przez pozwanego zgody na porozumienie stron w tym zakresie. Takie postępowanie pozwanego czyni logicznym rozumowanie, że powód uprzednio nie wystąpił do pozwanego z pismem w sprawie wypowiedzenia umowy, ani nie wystąpił o jej rozwiązanie za porozumieniem stron. Należy także pamiętać, że pozwany przed 08.10.'12r jak i w tej dacie oraz 10.10.'12r przyjeżdżał do powoda ze świadectwem pracy, którego powód nie chciał odebrać z uwagi na zapis o wykorzystanym urlopie. Gdyby nie wcześniejsze ustalenia stron o rozwiązaniu umowy za porozumieniem pozwany nie miałby powodu, aby przyjeżdżać do powoda z takim świadectwem, bowiem sam nie występował z wypowiedzeniem umowy, ani nie rozwiązywał jej z własnej inicjatywy za porozumieniem stron. Powód planując w połowie lipca 2012r zakończenie zwolnienia na dniu 03.08.'12r wiedział już, że od 06.08.'12r podejmie pracę w sklepie (...) /potem okazało się, że od 01.09.'12r/.

Nie zasługiwały na wiarę, w ocenie Sądu I instancji, także zeznania pozwanego, że nie zamierzał z powodem rozwiązywać umowy przed październikiem 2012r. Przeczą temu zeznania powoda łącznie z dalszymi zeznania pozwanego, z których wynika, że strony przed 03.08.'12r ustaliły, że umowa rozwiąże się za porozumieniem stron z końcem ostatniego zwolnienia lekarskiego powoda, tj. z 03.08.'12r. Powód wiedział już wówczas, że podejmie pracę w R., a pozwany już w czasie pierwszego ze zwolnień powoda wyraził niezadowolenie z tego faktu oraz dał odczuć, że powód może w związku z tym stracić zatrudnienie. Pozwany przystał na propozycję powoda o rozwiązaniu umowy z w/w datą, bowiem po 03.08.'12r nigdy nie wzywał powoda do pracy, nie nawiązywał z nim kontaktu w sprawie podjęcia pracy, tylko w zakresie rozliczenia się z powodem z zaległego wynagrodzenia za czas do 03.08.'12r. Co istotne z własnej inicjatywy nie podjął żadnych czynności, w tym próby rozwiązania umowy, choć jak twierdzi- powód bez usprawiedliwienia nie pojawiał się w pracy między 03.08.'12r a 10.10.'12r, gdy pozwany miał nie wiedzieć co dzieje się z powodem.

Wobec powyższego logiczne było, że pozwany doskonale wiedział o ustaleniu, że umowa rozwiąże się za porozumieniem stron już 03.08.'12r. Powód miał bowiem podjąć pracę od 06.08.'12r w R.-ie. Pozwany czekał natomiast z wydaniem świadectwa pracy i rozliczeniem się z powodem, bowiem chciał się z nim spotkać osobiście. Powód początkowo przebywał na odłożonym zagranicznym urlopie, a potem nie nawiązywał kontaktu bowiem pracował już w nowym miejscu. Spotkanie stron nastąpiło dopiero w dniu 08.10.'12r.

W świetle ustaleń dotyczących ewidencji czasu pracy powoda i jego kart urlopowych niewiarygodne okazały się, w ocenie Sądu Rejonowego także zeznania pozwanego o rzetelnym prowadzeniu tejże dokumentacji i co do tego, że powód wykorzystał w spornych latach cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Zeznania w tym zakresie nie polegały na prawdzie, a pozwany nie przedstawił wiarygodnych dowodów na ich poparcie. Zresztą sam pozwany wskazał, że powód nie pracował wyłącznie 8 h dziennie jak podawano w w.w dokumentach /k: 50v/, czego pozwany nie przekazywał już księgowej. Niewiarygodne były także zeznania pozwanego co wysokości zarobków powoda i innych kurierów, które miały odpowiadać najniższej krajowej stawce wynagrodzenia. Przeczą temu zeznania powoda i jego konkubiny, a zasady doświadczenia życiowego wskazują że nie jest możliwe, aby kurierzy za taką stawką pracowali i utrzymywali rodziny, dojeżdżając do pracy z odległym miejsc bez podwyżek od wielu lat . Prawdziwe okazały się w

związku z tym zeznania powoda o wysokości faktycznie otrzymywanego wynagrodzenia zależnego od ilości dni pracy i wynoszącego średnio 2200 zł netto miesięcznie / za dni wolne pozwany nie wypłacał dniówki wynoszącej 100 zł netto/.

Pozwany zaprzeczał także, aby podpisywał jakiegokolwiek dokumenty dotyczące rozwiązania umowy z powodem, co okazało się nie prawdą. Na świadectwie pracy znalazł się bowiem podpis pozwanego, tak jak i na dokumencie rozwiązującym umowę, umieszczonym w aktach osobowych.

Dokonując rozważań Sąd Rejonowy uznał powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako niezasadne.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 punkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy przyjął, że zgodnie z ustalonym stanem faktycznym i orzecznictwem SN należało powodowi przywrócić termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę z uwagi na to, że powód nie otrzymał nigdy przedmiotowego oświadczenia w formie pisemnej wymaganej kodeksem pracy, a zwłaszcza nie został pouczone o prawie, terminie i sposobie złożenia odwołania do Sądu.

Roszczenie jednak okazało się bezzasadne już z tego powodu, że strony uprzednio z dniem 03.08.'12r rozwiązały łączący ich stosunek pracy za porozumieniem stron. W dniu 12.12.'12r stron nie łączyła już żadna więź prawna, a jedynie pozostawało do doręczenia dla powoda świadectwo pracy. Pierwotnie, co potwierdziły zeznania stron, świadectwo zawierało zapis o porozumieniu stron jako sposobie ustania stosunku pracy. Dopiero sytuacja w dniach 08 i 10.10.12r, gdy powód odmawiał przyjęcia świadectwa zawierającego nieprawdziwy zapis o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, a także dodatkowe komentarze powoda z dnia 10.10.'12r o kompetencjach księgowej pozwanego, skłoniły M. G. / za namową księgowej/ do umieszczenia w świadectwie zapisu o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy. / Także jako odwetu za działania powoda, utrudniającego pozwanemu zakończenie rozliczeń/.

Wobec powyższego oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 kp, wyrażone poprzez zapis w świadectwie pracy, okazało się nieskuteczne. W dniu 10-12.12.'12r nie istniała już bowiem umowa, którą można było rozwiązywać.

Gdyby natomiast przyjąć, że wcześniej nie doszło do rozwiązania umowy za porozumieniem stron, to oświadczenie o dyscyplinarnym rozwiązaniu było wadliwe, bowiem nie dokonano go w formie pisemnej, co naruszało art. 30 par. 3 kp.

Poza tym przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym umowę, zamieszczonym w aktach osobowych powoda, nie były prawdziwymi przyczynami takiej decyzji pozwanego. Tak, naprawdę co przyznał pozwany, skorzystał on z takiego trybu rozwiązania umowy, ponieważ powód w dniu 10.10.'12r obraził księgową pozwanego, nie chciał też przyjąć świadectwa pracy oraz kwestionował wysokość ekwiwalentu za urlop wyliczaną przez księgową pozwanego. W piśmie wskazano natomiast zupełnie inne przyczyny, m.in. nie stawienie się po skierowanie na badania kontrolne czy nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy po 03.08.'12r.

Należy także pamiętać, że strony ustaliły, iż umowa rozwiąże się z dniem 03.08.'12r. Pozwany wiedział więc, że powód nie musi stawić się po żadne skierowanie na badanie, a także że nieobecność powoda w pracy po zakończeniu zwolnienia wynika, z przekonania o uprzednim rozwiązaniu umowy o pracę.

Reasumując, powództwo o odszkodowanie byłoby zasadne w kwocie 2200 zł netto, gdyby strony nie rozwiązały skutecznie umowy już z dniem 03.08.'12r.

Zasadne okazało się, zdaniem Sądu Rejonowego, żądanie zasądzenia ekwiwalentu za urlop. Powód zatrudniony od 24.11.'11r do 03.08.'12r nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze łącznie 22 dni. Pozwany nie przedstawił wiarygodnych dowodów, w których dniach powód wykorzystał urlop, ani nawet, aby w ogóle go wykorzystał.

W roku 2011r powód nabył prawo do 7 dni urlopu, a w 2012r do 22 dni. Ekwiwalent za jeden dzień urlopu powoda winien wynosić 71,43 zł.

Powód domagał się ekwiwalentu za 22 dni urlopu w kwocie 1571,46 zł i taką zasądono na podstawie wyliczeń strony pozwanej z ustawowymi odsetkami od dnia 23.10.'12r (zgodnie z żądaniem powoda). Pozwany winien spełnić to świadczenie najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy. Żądanie odsetek w w/w kształcie było więc w pełni uzasadnione /art. 300 kp w zw. z art. 481 par.1 kc/.

Zgodnie z art. 152. § 1 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego

Art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt.1 kp stanowi natomiast, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

W myśl art. 155<sup>2a</sup> § 1 kp przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kp kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 kp.

Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca /§ 2/.

Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca /§ 3/.

Art. 155<sup>3</sup> § 1 kp stanowi natomiast, że przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kp niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Wymiar urlopu należny pracownikowi w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 154 § 1 i 2 /§ 2/.

Z uwagi na powyższe zasądono na rzecz powoda ekwiwalent za urlop w pełnej stawce, uznając za zasadny wymiar urlopu wyliczony przez strony.

Powód domagał się także sprostowania świadectwa pracy z uwagi na zawarty w nim wadliwy tryb rozwiązania umowy oraz zapis o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, który także okazał się wadliwy. W chwili wyrokowania wniosek powoda nie mógł być uwzględniony, bowiem A. K. nigdy nie wystąpił do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Taki wniosek jest warunkiem koniecznym rozpoznania żądania sprostowania świadectwa pracy.

Z uwagi na powyższe na podstawie art. 464 kpc przekazano pozwanemu do rozpoznania wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

Wobec ustaleń poczynionych w procesie pozwany powinien rozważyć zasadność żądania powoda oraz wziąć pod uwagę, że umowa rozwiązała się z dniem 03.08.'12r za porozumieniem stron. Powód nie wykorzystał zaś urlopu wypoczynkowego za sporne lata.

Art. 97 § 1 kp stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od poprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na

żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach /§ 2/.

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy /§ 2<sup>1</sup>kp/.

Pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania wystąpić do sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa (§ 2<sup>1</sup>). Może on także wystąpić do sądu pracy (sądu rejonowego) po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego na odpowiedź pracodawcy.

W razie przekroczenia przez pracownika bez jego winy terminu wystąpienia do sądu o sprostowanie świadectwa, sąd na jego wniosek przywróci ten termin (art. 265 § 1 k.p.).

Odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy otwiera dopiero pracownikowi sądową drogę dochodzenia sprostowania świadectwa pracy. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga dochodzenia sprostowania świadectwa pracy. Pozew wniesiony przez pracownika bez uprzedniego wyczerpania trybu reklamacyjnego sąd pracy przekaże pracodawcy, zgodnie z art. 464 § 1 k.p.c., jako wniosek o sprostowanie świadectwa pracy/ Lex: Komentarz do art.97 Kodeksu pracy pod red. Jacka Skoczyńskiego/.

Pierwotnie powód domagał się także odszkodowania w trybie art. 99 kp za nie wydanie w terminie świadectwa pracy. Po uzyskaniu pouczeń o przesłankach uwzględnienia w/w roszczenia powództwo w w/w zakresie cofnął /za zgodą strony pozwanej/.

Okoliczności ustalone w sprawie wskazywały, że powód od 01.09.'12r podjął zatrudnienie w sklepie (...). Brak świadectwa pracy nie stanowił więc przeszkody w uzyskaniu zatrudnienia.

Wobec powyższego cofnięcie powództwa uznano za skuteczne, dopuszczalne i nie naruszające praw stron. Skutkowało to umorzeniem postępowania w zakresie w/w roszczenia /art. 355 kpc w zw. z art. 469 kpc/.

Zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 96 ust.1 pkt.4, art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /Dz.U.2010.90.594 j.t. ze zm./ pozwanego obciążono kosztami opłaty sądowej obliczonej od przegranej w procesie kwoty.

***Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany, reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w punkcie 1,2 i 5.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego – art. 233 kpc poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w stopniu mającym istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja nie jest zasadna.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował



konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W pierwszej kolejności wskazać należy na bezzasadność zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc.

W myśl art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Sąd I instancji odniósł się szczegółowo do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków i stron. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelująca zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności w zakresie ewidencji czasu pracy i kart urlopowych.

Co do zarzutu apelującego w zakresie błędnego ustalenia liczby należnego powodowi urlopu za 2012 rok, zważyć należy, że w tym zakresie Sąd Rejonowy opierał się wyłącznie na wyliczeniu strony pozwanej, które nie było kwestionowane przez powoda. Przy czym przedmiotem żądania powoda był ekwiwalent za lata 2011 – 2012 r, natomiast wymiar urlopu powoda – według pierwotnego zestawienia pozwanego wynosił 29 dni za ten okres, natomiast przy ustaleniu krótszego okresu zatrudnienia – 25 dni (jak wylicza skarżący), zatem żądanie powoda zasądzenia ekwiwalentu za 22 dni niewykorzystanego urlopu było uzasadnione.

Skoro powód nie objął przedmiotem żądania pozostałych dni, za który był mu należny ekwiwalent, brak było konieczności ustalania, w jakich dniach powód miał „dzień wolny”.

W zakresie zarzutów apelującego co do braku ustalenia charakteru „dni wolnych”, udzielanych powodowi, wskazać należy, że zgodnie z art. 161 kp pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zgodnie z art. 163 kp urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego

pracodawcy. Plan urlopów wypoczynkowych jest dokumentem, który przygotowuje pracodawca w oparciu o wnioski urlopowe złożone przez pracowników.

Wymaga nadto podkreślenia, że na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, a więc także w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych (art. 94 pkt 9a kp). Pozwany nie dopełnił tego obowiązku w sposób należyty, co zostało szczegółowo ustalone przez Sąd Rejonowy, wobec początkowej rozbieżności w zeznaniach świadka S. S. i pozwanego co do tego, kto wypisywał karty urlopowe, braku wniosków powoda o urlop w formie pisemnej, braku planu urlopów, rozbieżności między kartami urlopowymi, ewidencją czasu pracy a liczbą dni przysługującym powodowi prawa do urlopu („udzielano” powodowi większej liczby dni urlopu, niż mu się należało), także wobec formy graficznej samej ewidencji i ustalenia, że była prowadzona nie na bieżąco. Przedmiotowa ewidencja nie odzwierciedlała także rzeczywistego czasu pracy powoda z uwagi na poczynione ustalenia w zakresie jego czasu pracy.

Tego typu praktyki, choć w swej formie elastyczne, niosą za sobą ryzyko niedociągnięć w zakresie prawidłowej ewidencji czasu pracy, w tym udzielanych urlopów. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, skoro przedmiotowa ewidencja czasu pracy błędnie wskazuje, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, jak słusznie zważył Sąd Rejonowy. Powyższa praktyka umożliwiła zatem „udzielenie” urlopu bez zgody i wiedzy pracownika.

Apelujący zatem przedstawiając nierzetelną ewidencję czasu pracy, nie wykazał, by powód korzystał w spornym okresie akurat z urlopu wypoczynkowego. Świadczy o tym także, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że wypłacane wynagrodzenie – według list płac miało charakter stały. Zbędnym zatem było ustalanie rzeczywistego charakteru „dni wolnych”, skoro skarżący nie wykazał za pomocą rzetelnej ewidencji czasu pracy, że był to urlop wypoczynkowy.

Brak było podstaw do ustalania liczby godzin nadliczbowych, w których powód pracował, bowiem nie było to przedmiotem żądania pozwu. Cytowane przez skarżącego zeznania świadka N. wskazują na to, że wolne dni były udzielane także z inicjatywy pracodawcy, co przeczy tezie o zgłaszanych przez powoda wnioskach urlopowych.

Okoliczność w postaci tego, że kontrola PIP nie wykazała nieprawidłowości, co do czasu pracy i urlopów wypoczynkowych, nie wpływa na zasadność roszczeń powoda, gdyż Sąd nie jest związany ustaleniami poczynionymi przez ten organ kontroli.

Zarzut skarżącego co do tego, że Sąd Rejonowy nie ustalił rzeczywistej wysokości wynagrodzenia, co rzutowało na wysokość ekwiwalentu, pozostaje bez znaczenia wobec tego, że powód nie domagał ekwiwalentu w kwocie wyższej niż ustalona przez pozwanego, a Sąd jest związany granicami żądania i nie może orzekać ponad to żądanie.

Także zarzut, co do zaniechania prowadzenia postępowania dowodowego i oparcia się tylko na zeznaniach powoda nie jest uzasadniony, wobec przeprowadzenia postępowania dowodowego na podstawie inicjatywy dowodowej stron, w tym strony pozwanej reprezentowanej przez pełnomocnika.(art. 232 kpc).

Należy tylko przypomnieć, że sąd powinien korzystać z przewidzianego w art. 232 kpc, zdanie drugie, uprawnienia powściągliwie i z umiarem, pamiętając, że taka inicjatywa należy przede wszystkim do samych stron i że cały rozpoznawany spór jest ich sprawą, a nie sądu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 5 listopada 1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998, nr 3, poz. 52; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 maja 1998 r., I CKN 701/97, LEX nr 78418; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000, nr 11, poz. 195; uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 lipca 2000 r., III CKN 1034/00, LEX nr 51873; uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001, z. 7-8, poz. 116). Przyjmuje się nadto, że nieprzeprowadzenie przez sąd dowodu z urzędu z reguły nie stanowi uchybienia/ Zob. wyrok SN z dnia 25 marca 1998 r., II CKN 656/97, OSNC 1998, nr 12, poz. 208; uzasadnienie wyroku SN z dnia 2 czerwca 1998 r., II UKN 88/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 373; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 194/98, OSNP 1999, nr 13, poz. 425; wyrok SN z dnia 25 czerwca 1998 r., III CKN 384/98, Biul. SN 1998, nr 11, s. 14; wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., II CKN 657/97, LEX nr 50630/.

Mimo zaskarżenia wyroku w pkt. 2 i 5 apelujący nie podniósł w tym zakresie żadnych zarzutów, nadto orzeczenie w punkcie 5 było determinowane orzeczeniem w przedmiocie zasądzenia na rzecz powoda ekwiwalentu za urlop.

Apelacja pozwanego , jako nieuzasadniona podlegała zatem oddaleniu na podstawie art. 385 kp.

Przewodnicząca: Sędziowie: