

sygn. akt VII Pa 123/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko A. R.

o ekwiwalent pieniężny za urlop i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2018 r. sygn. akt VI P 114/17

1. oddala apelację,
2. nie obciąża pozwanej kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior

Sygn. akt VII Pa 123/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa T. P. przeciwko A. R. o odszkodowanie, ekwiwalent pieniężny za urlop, sprostowanie świadectwa pracy oraz odpłatność w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.007,97 z tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2015, 2016 i 2017 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 marca 2017 r. do dnia zapłaty, w pkt 2 nakazał pozwanej sprostować świadectwo pracy z dnia 31 marca 2017 r. poprzez wpisanie daty jego wystawienia jako 27 marca 2017 r., a także w pkt 1 w ten sposób, że powód był zatrudniony w okresie od dnia 4 maja 2004 r. do dnia 31 lipca 2004 r. w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od dnia 1 sierpnia 2004 r. do dnia 31 marca 2006 r. w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 31 marca 2017 r. w wymiarze 1/1 etatu oraz w pkt 5 ppkt 1 poprzez wskazanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o godzin. W pkt 3 wyroku, Sąd Rejonowy w pozostałym zakresie powództwa oddalił, w pkt 4 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 988,60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

kwotę 151,00 zł tytułem opłaty od pozwu. Punkt 6 orzeczenia dotyczy nadania wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód T. P. był zatrudniony u pozwanej A. R. (poprzednio O.), prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) A. O., na podstawie umowy o pracę na stanowisku zaopatrzeniowca od dnia 4 maja 2004 r. w wymiarze 1/1 etatu w sklepie (...) A. O., mieszczącym się przy ul. (...) w W.. Od dnia 1 sierpnia 2004 r. warunki umowy między stronami zostały zmienione na zatrudnienie na pół etatu za wynagrodzeniem w kwocie 500,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 1 kwietnia 2006 r. strony zmieniły warunki umowy o pracę z dotychczasowego zatrudnienia na pół etatu na zatrudnienie na pełen etat z wynagrodzeniem w kwocie 900,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 30 grudnia 2006 r. T. P. zwrócił się do (...) o udzielenie trzyletniego bezpłatnego urlopu wychowawczego od dnia 5 stycznia 2007 r. Pozwana A. R. prowadziła działalność gospodarczą w formie sklepu (...) w lokalu przy ul. (...) w W.. W maju 2004 r. pozwana przejęła od powoda prawa i obowiązki wynikające z umowy najmu tego lokalu, w którym to powód dotychczas prowadził sklep. Przed przejęciem przez pozwaną tego sklepu od dnia 11 września 2001 r. do dnia 30 czerwca 2002 r. i od dnia 5 sierpnia 2003 r. do dnia 12 grudnia 2003 r. pozwana pracowała w nim, będąc pracownicą powoda. Powód T. P. od dnia 7 listopada 2003 r. posiadał upoważnienie udzielone mu przez pozwaną A. R. w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej pod nazwą (...) do występowania w jej imieniu we wszystkich sprawach urzędowych i finansowych związanych z prowadzoną działalnością oraz do składania podpisu na związanych z nią dokumentach urzędowych, finansowych i bankowych. Obowiązki powoda były szerokie i sprowadzały się do faktycznego prowadzenia działalności w imieniu pozwanej. Powód dostarczał dokumenty do firmy księgowej, która obsługiwała sklep pozwanej, podpisywał się na umowach o pracę zawieranych z pracownikami zatrudnianymi przez pozwaną, załatwiał dla pozwanej kasę fiskalną, terminal płatniczy, podpisywał umowy zawierane w imieniu pozwanej, podpisywał faktury VAT, dowody wpłaty. Spośród pięciu kart wydanych do rachunku bankowego prowadzonego przez pozwaną, cztery karty zostały wystawione na nazwisko powoda.

Wynagrodzenie powoda wypłacane mu oficjalnie przez pozwaną wynosiło kolejno 350,00 zł brutto, 375,00 zł brutto, 400,00 zł brutto, 420,00 zł brutto, 437,50 zł brutto, a ostatecznie w okresie od stycznia 2016 r. do grudnia 2016 r. 462,50 zł brutto, była to kwota wynagrodzenia odpowiadająca ¼ etatu. Strony umówiły się na taką kwotę i zawarły umowę dla pozorów, aby powód mógł uniknąć potrąceń wynagrodzenia przez komornika. W rzeczywistości jednak powód T. P. pracował w wymiarze pełnego etatu, a wynagrodzenie za pracę pobierał osobiście z kasy. Sklep był otwarty od godziny 6:00 – 7:00 rano do 21:00 – 21:30 wieczorem. Powód pracował za ladą na zmianę z pozwaną. Powód przychodził zwykle na zmianę popołudniową od godziny 15:00, ponadto wcześniej powód przywoził towar i go rozkładał. Powód pracował też w niedziele i święta, gdy sklep był krócej czynny, od godziny 10:00 rano do 18:00 po południu, z przerwą w ciągu dnia.

W grudniu 2016 r. pozwana powiadomiła powoda o tym, że zamierza zakończyć działalność gospodarczą z końcem marca 2017 r. i z tą datą miała się rozwiązać umowa o pracę z pozwaną. Powód natychmiast zwrócił się do K. P. z propozycją przejęcia przez nią od pozwanej sklepu przy ul. (...) w W.. K. P. otrzymała tę propozycję pod koniec grudnia 2016 r. K. P. przyjęła propozycję i założyła własną działalność gospodarczą pod firmą (...), aby móc prowadzić sklep przejmowany od pozwanej. Została wpisana do ewidencji działalności gospodarczej od dnia 2 lutego 2017 r. Dnia 3 lutego 2017 r. uzyskała z kolei wpis do REGON. Datą rozpoczęcia wykonywania tej działalności gospodarczej jest dzień 2 kwietnia 2017 r. Przy załatwianiu wszystkich formalności pomagał jej powód. Pozwana uzgodniła z powodem, że zlikwiduje działalność gospodarczą, a prowadzenie sklepu przy ul. (...) w W. przejmie od niej K. P., zaś powód nie będzie miał do pozwanej już żadnych roszczeń.

W dniu 6 lutego 2017 r. pozwana zwróciła się do Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) o rozwiązanie umowy najmu lokalu użytkowego przy ul. (...) w W. ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 r. Jako osobę prowadzącą działalność gospodarczą w tym lokalu wskazała K. P.. Jednocześnie w swoim wniosku do Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej pozwana wskazała, że w sklepie pozostaje powód T. P., który jest związany z tym lokalem od 1997 r. K. P. kupiła

od pozwanej samochód osobowy oraz towary, które były w sklepie. Wszelkie sprawy związane z przejściem przez K. P. sklepu prowadzonego do tej pory przez pozwaną były załatwiane przez pozwaną i powoda. K. P. rozpoczęła prowadzenie swojej działalności gospodarczej od dnia 2 kwietnia 2017 r. i od tej daty zatrudniła powoda na pełen etat.

Powód w 2015 r. wykorzystał jedynie 9 dni urlopu, w 2016 r. również wykorzystał tylko 9 dni urlopu, zaś w 2017 r. w ogóle nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego. Na kilka dni przed zakończeniem działalności gospodarczej przez pozwaną powód podpisał przedłożone mu przez pozwaną zbiorczo wnioski urlopowe. Powód nie otrzymał od pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. T. P. otrzymał od K. P. pełnomocnictwo w zakresie prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Na mocy tego pełnomocnictwa został upoważniony do prowadzenia i zarządzania przedsiębiorstwem pod firmą (...) mieszczącym się w W. przy ul. (...). Pozwana A. R. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...) A. R. w okresie od dnia 17 listopada 2003 r. do dnia 31 marca 2017 r.

W treści świadectwa pracy otrzymanego przez powoda w dniu 27 marca 2017 r. pozwana wpisała w jego pkt 1, że powód pracował w okresie od dnia 4 maja 2004 r. do dnia 31 sierpnia 2007 r. w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu i w okresie od dnia 1 lipca 2008 r. do dnia 31 marca 2017 r. również w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu. Dalej w pkt 3a pozwana napisała, że stosunek pracy ustał za porozumieniem stron, zaś w pkt 5, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 godzin. Powód w dniu 28 marca 2017 r. wysłał do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 1, że był zatrudniony w okresie od dnia 4 maja 2004 r. do dnia 31 lipca 2004 r. w wymiarze $\frac{1}{1}$ etatu, w okresie od dnia 1 sierpnia 2004 r. do dnia 31 marca 2006 r. w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r. w wymiarze $\frac{1}{1}$ etatu oraz w pkt 3 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie wypowiedzenia przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia przewidzianego prawem, a także pkt 5 poprzez wskazanie, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których prawdziwość nie została skutecznie podważona przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i stron, złożonych na rozprawie. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. B., wskazując, że znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności fakt ewidencjonowania zatrudnienia powoda w mniejszym wymiarze czasu pracy znajduje potwierdzenie w dokumentach PIT-37 za 2016 r., gdzie powód wykazał 5.550,00 zł przychodu rocznego, co daje średnio miesięcznie 462,50 zł. Odnośnie wymiaru zatrudnienia świadek opierał się na dokumentach, nie znał natomiast rzeczywistego czasu wykonywania pracy przez powoda. Sąd Rejonowy dał także wiarę zeznaniom świadków: E. R. i E. W., albowiem zeznania te korespondowały ze sobą, jak również znalazły potwierdzenie w zeznaniach powoda, uznanych w tym zakresie za wiarygodne. Z kolei, co do konkretnych godzin zamykania sklepu oraz co do godzin pracy powoda w tym sklepie, Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powoda. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim zeznał on, że dowiedział się od pozwanej o zakończeniu przez nią działalności gospodarczej dopiero w dniu 31 stycznia 2017 r. Sąd miał bowiem na uwadze, zeznania świadka K. P., która zeznała, że powód zwrócił się do niej z propozycją przejęcia sklepu od pozwanej już w grudniu 2016 r., musiał on więc już wtedy wiedzieć o planach pozwanej dotyczących likwidacji działalności. Sąd I instancji zważył, że potwierdzają to zeznania samej pozwanej, która wskazała, że o swojej decyzji poinformowała powoda w grudniu 2016 r. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego nie było wiarygodne, aby powód dowiedział się o likwidacji sklepu przez pozwaną w dniu 31 stycznia 2017 r., a już w dniu 1 lutego 2017 r., czyli w dniu następnym, zdążył pójść z K. P. do notariusza, zaś w dniu 2 lutego 2017 r. uzyskać numer REGON. W ocenie Sądu I instancji, K. P. niewątpliwie musiała mieć jakiś czas na przemyślenie propozycji i podjęcie decyzji, czy też skompletowanie dokumentów. Powyższe przemawia za uznaniem wiarygodności zeznań świadka K. P. i zeznań pozwanej, z których zgodnie wynika, że o likwidacji działalności przez pozwaną powód został powiadomiony już w grudniu 2016 r.

Sąd Rejonowy odmówił również wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód twierdził, że od 2013 r. nie wykorzystał w ogóle urlopu wypoczynkowego. Nie mogą tego dowodzić wnioski urlopowe podpisane zbiorczo pod koniec marca 2017 r. Sąd I instancji miał na uwadze, że powód sam sobie przeczy, bo w piśmie procesowym podał, że w 2015 r. i w 2016 r. wykorzystał po 9 dni urlopu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że w rzeczywistości powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze przez niego wskazanym w toku postępowania. Odnośnie zeznań pozwanej, Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim pozwana twierdziła, że miała przygotowane dla powoda

wypowiedzenie umowy na piśmie, ale powód odmówił jego przyjęcia i podpisania. Sąd I instancji miał na uwadze, że w toku postępowania pozwana nie przedłożyła takiego wypowiedzenia do akt sprawy, również w swej wcześniejszej argumentacji nie powoływała się na jego istnienie. W tej sytuacji, Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanej i uznał, że nie ma dowodów na to, aby takie wypowiedzenie pisemne kiedykolwiek istniało. Sąd nie uznał również za wiarygodne zeznań pozwanej, w zakresie, w jakim twierdziła ona, że do samego końca nie prowadziła swojej działalności gospodarczej, tylko robił to powód. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że pozwana wcześniej w swych zeznaniach przyznała, że podpisywała dokumenty związane z prowadzoną przez siebie działalnością, a działalność ta była na nią zarejestrowana. Pozwana przyznała, że umowa o pracę dla powoda była przez nią napisana, a przy jego pomocy załatwiała wszelkie formalności w urzędach oraz podpisywała dokumenty w banku. Zdaniem Sądu Rejonowego, samo udzielenie swojemu pracownikowi szerokiego pełnomocnictwa do załatwiania szeregu spraw związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej przez jego pracodawcę nie przemawia jeszcze za pozornością prowadzenia tej działalności przez pozwaną. Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwana nie prowadziła działalności gospodarczej. Ponadto powód, jako pracownik pozwanej był upoważniony do wystawiania faktur i do odbierania towaru od kontrahentów, co jednak również nie przeczy temu, że to pozwana prowadziła swoją własną działalność gospodarczą, a nie powód. Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne wniosków urlopowych przedłożonych przez pozwaną. Sąd I instancji ustalił bowiem, że wnioski te zostały podpisane przez powoda zbiorczo, wszystkie jednego dnia. Powyższa okoliczność wynika z zeznań powoda, którym pozwana nie zaprzeczyła. Wnioski te nie były więc sukcesywnie wypisywane w okresach poprzedzających wykorzystanie wpisanego w nich urlopu. Tym samym ich zbiorcze podpisanie przy zakończeniu współpracy pomiędzy stronami nie pozwala na uznanie ich wiarygodne w zakresie dokumentowania faktycznego wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego we wskazanych w nich okresach. Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne również kopii podania z dnia 17 lutego 2007 r., w którym powód miał zwrócić się do pozwanej z prośbą o umożliwienie mu pracy w trakcie urlopu wychowawczego w wymiarze 1/4 etatu. Sąd miał na uwadze, że powód zaprzeczył złożeniu podpisu na tym piśmie, zaś przedłożenie tylko w kserokopii ww. pisma powoduje, że nie jest możliwe zweryfikowanie autentyczności podpisu. Tym samym nie może dowodzić, że powód od lutego 2007 r. chciał pracować na 1/4 etatu. Odnośnie zaś e-maila z dnia 2 września 2008 r, w którym powód zwrócił się z prośbą o zarejestrowanie go w księgowości, jako pracownika na 1/4 etatu, Sąd I instancji uznał, że faktycznie powód został zarejestrowany na taki wymiar etatu, gdyż znajduje to potwierdzenie w zeznaniach świadka A. B.. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze, że faktycznie powód wykonywał dalej pracę tak jak dotychczas, pracując na pełen etat.

Przechodząc do oceny zasadności powództwa, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie był szereg roszczeń powoda. Powód wnosił bowiem o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odpowiednich kwot tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawy i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zajął się roszczeniem odszkodowawczym wskazując, że podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd I instancji podkreślił, że powód wnosił o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Zgodnie z § 2, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jeżeli zaś pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). Sąd Rejonowy był zatem zobligowany do zbadania, czy zaistniały okoliczności uzasadniające to przywrócenie. W ocenie Sądu I instancji powód nie wykazał, aby zaistniały takie okoliczności. Zważył także, że kwestia ta pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę w związku poczynionym ustaleniem, że faktycznie pomiędzy stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy wskazał, że jak wykazało postępowanie dowodowe, strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. Świadczy o tym fakt, że powód aktywnie działał na rzecz zakończenia działalności gospodarczej przez pozwaną i przejścia najmu lokalu i sklepu, który się w nim znajdował przez K. P.. Potwierdzają to zeznania świadka K. P., która wprost zeznała, że powód zwrócił się do niej z zapytaniem, czy nie chciałaby przejąć kiosku po pozwanej, propozycja ta padła pod koniec grudnia 2016 r., czyli już wtedy powód i pozwana doszli do porozumienia, co do zakończenia działalności gospodarczej przez pozwaną, a tym samym, co do rozwiązania stosunku pracy z końcem marca 2017 r. Również z zeznań złożonych przez pozwaną wynika, że w grudniu 2016 r. powiadomiła ona powoda o planowanym zakończeniu swojej działalności gospodarczej. Powód szukał na miejsce pozwanej innej osoby, która mogłaby dalej prowadzić sklep i go zatrudniać. Pozwana zeznała, że umówiła się z powodem, że zostawi mu sklep, a on nie będzie zgłaszał do niej żadnych roszczeń. Całokształt ustaleń poczynionych w toku postępowania wskazuje na to, że powód z pozwaną uzgodnili ustnie, że pozwana będzie prowadzić sklep jeszcze do końca marca 2017 r., dając powodowi czas na znalezienie innej osoby do prowadzenia sklepu i na załatwienie wszelkich formalności związanych z przejściem lokalu. Po tym jak powód znalazł na miejsce pozwanej K. P. doszło do płynnego przejścia sklepu i znajdującego się w nim towaru przez nowego najemcę – K. P.. W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe przemawia za istnieniem porozumienia między powodem, a pozwaną co do rozwiązania umowy o pracę z ostatnim dniem marca 2017 r., czyli z ostatnim dniem prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną. Sam fakt, że strony nie zawarły na piśmie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie powoduje jeszcze nieważności tej czynności prawnej. Oświadczenia stron mogą być bowiem składane również ustnie, zaś Kodeks pracy nie zastrzega dla oświadczenia stron o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron formy pisemnej pod rygorem nieważności. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że strony przez wiele lat żyły w nieformalnym związku, dlatego nie dziwi, że pewne kwestie były rozwiązywane ustnie, bez zachowania formalności. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę łącząca powoda i pozwaną uległa rozwiązaniu w trybie za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.). Nie doszło więc do rozwiązania umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem, ani też do rozwiązania bez wypowiedzenia. Brak jest więc oświadczenia pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, które mogłoby być badane pod kątem jego zgodności z prawem, czy też jego zasadności. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy orzekł o oddaleniu roszczenia odszkodowawczego powoda, jako bezzasadnego.

Następnie Sąd Rejonowy dokonał analizy roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany 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. W toku postępowania, Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 2013 r. nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego. Pozwana argumentowała, że powód cały należny mu urlop wykorzystał, ale na poparcie tego zdołała przedłożyć jedynie wnioski urlopowe, które jak to zostało ustalone przez Sąd I instancji, zostały podpisane zbiorczo przez powoda już przy rozstawaniu się przez niego z pozwaną, jako pracodawcą. Wnioski te nie mogą zatem potwierdzać wykorzystania urlopu przez powoda, wobec czego Sąd Rejonowy uznał, że powód faktycznie od 2013 r. tego urlopu nie wykorzystywał. Jednocześnie Sąd I instancji uznał, że powód był zatrudniony u pozwanej na cały etat. Wobec powyższego, biorąc pod uwagę staż pracy powoda u pozwanej, Sąd I instancji zważył, że powodowi przysługuje prawo do 26 dni urlopu w danym roku. Oznacza to, że powód miał prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r., 26 dni urlopu za 2016 r. oraz do 7 dni urlopu za pierwszy kwartał 2017 r., co daje łącznie 59 dni urlopu. Sam powód jednak w piśmie procesowym złożonym w toku postępowania przyznał, że wykorzystał 9 dni urlopu w 2015 r. i w 2016 r. też 9 dni urlopu. Ostatecznie więc powodowi pozostało 41 dni urlopu do wykorzystania ($59 - 18 = 41$). Biorąc pod uwagę, że powód był zatrudniony w rzeczywistości na cały etat, jako jego wynagrodzenie Sąd I instancji przyjął kwotę 2.000,00 zł brutto, czyli minimalne wynagrodzenie w 2017 r. Współczynnik urlopowy w 2017 r. wynosił 20,83. Wobec tego kwota przysługująca powodowi tytułem ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wyniesie ($2.000,00 \text{ zł} : 20,83 = 96,02 \text{ zł}$). Po przemnożeniu tej kwoty przez liczbę dni urlopu kwota ekwiwalentu należnego powodowi wyniesie 3.936,82 zł ($41 \times 96,02 \text{ zł} = 3.936,82 \text{ zł}$). Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu kwoty 3.007,97 zł, a więc mieszczącej się w maksymalnych granicach ekwiwalentu mu należnego. Zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. Sąd nie

może zasądzać ponad żądanie, stąd też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda od pozwanej tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy żadaną przez powoda kwotę w wysokości 3.007,97 zł. Odnośnie odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty tytułem ekwiwalentu za urlop, Sąd I instancji uznał za początkowy dzień naliczania odsetek dzień 24 marca 2017 r. Jest to bowiem dzień wniesienia pozwu przez powoda.

Odnośnie roszczenia powoda o sprostowanie wydanego mu przez pozwaną świadectwa pracy, Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. 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. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód wykazał, iż zwracał się z wnioskiem o sprostowanie jego świadectwa pracy do pozwanej, jego wniosek jednak nie odniósł oczekiwanego przez powoda skutku. W związku z powyższym, odnośnie roszczenia powoda o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, Sąd I instancji orzekł o jego oddaleniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu w trybie za porozumieniem stron. Taki też tryb został wskazany przez pozwaną w treści wydanego powodowi świadectwa pracy, wobec czego świadectwo w tym zakresie stwierdza rzeczywisty stan faktyczny. Tak więc, wniosek o jego sprostowanie w tej części Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny. Powód wnosił także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wymiaru zatrudnienia. Powód argumentował, że był zatrudniony u pozwanej na cały etat. Pozwana z kolei próbowała wykazać, że w rzeczywistości powód prowadził działalność gospodarczą lub że pracował na ¼ etatu. Sąd Rejonowy uznał, że faktycznie strony wykazywały zarówno w biurze księgowym, jak i na listach płac, czy w dokumentach podatkowych, że powód otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające ¼ etatu. Jednak zawarcie między stronami umowy o pracę na ¼ etatu było czynnością pozorną, służyło jedynie uwolnieniu powoda od zajęć komorniczych. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Należy więc uznać, że nieważna jest umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami i wykazująca zatrudnienie powoda na ¼ etatu. Ważność natomiast zachowuje ukryta pod nią umowa o pracę zawarta na pełen etat. W rozpoznawanej sprawie, świadczenie pracy przez powoda na pełen etat znajduje potwierdzenie w zeznaniach klientów sklepu, którzy widzieli powoda za ladą, powód ponadto zajmował się też wieloma czynnościami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej należącej do pozwanej, a także zajmował się zaopatrzeniem sklepu. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób zatem uznać, aby wszystkie czynności miał wykonywać w ramach ¼ etatu. Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę na fakt, że udzielenie powodowi przez pozwaną szerokiego pełnomocnictwa do prowadzenia w jej imieniu szeregu spraw związanych z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą nie świadczy jeszcze o tym, że to w rzeczywistości powód prowadził działalność gospodarczą. Pozwana, jako przedsiębiorca, mogła zatrudnić osobę, w tym wypadku powoda, której powierzyła kierowanie przedsiębiorstwem. Jest to dozwolone prawem, a taki zakres pełnomocnictwa mieści się w zakresie obowiązków, które mogą być nałożone na pracownika umową o pracę. Sąd I instancji uznał więc, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, w ramach którego pozwana nałożyła na powoda obowiązki związane z załatwieniem szeregu formalności wynikających z prowadzonej przez nią działalności gospodarczej.

Odnosząc się do kwestii woli powoda, co do zatrudnienia go na cały etat, Sąd Rejonowy wskazał, iż pozwana argumentowała, że powód chciał być zatrudniony na ¼ etatu, wobec czego sam składał takie wnioski na piśmie. Jednak Sąd Rejonowy ustalił, że wnioski przedstawione przez pozwaną nie zasługują na miano wiarygodnych, stąd też pozwana nie zdołała wykazać, aby po dniu 1 kwietnia 2006 r. powód chciał być zatrudniony na ¼ etatu. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że w rzeczywistości obie strony miały zamiar co do tego, aby powód pracował na pełen etat, a jednocześnie dla pozorów zawarły one umowę na ¼ etatu i wynagrodzenie obliczone od ¼ etatu było przez nie wykazywane przed komornikami, czy też przed Urzędem Skarbowym. Przy czynności pozornej należy, bowiem oceniać ważność czynności, która jest „schowana” pod czynnością pozorną. W niniejszej sprawie, od momentu zawarcia w dniu 22 marca 2016 r. aneksu do umowy o pracę, strony łączyła ważna umowa o pracę, na mocy której powód był zatrudniony u pozwanej w wymiarze pełnego etatu. Zdaniem Sądu Rejonowego, świadectwo pracy powinno dokumentować prawdziwy rzeczywisty przebieg zatrudnienia powoda u pozwanej. Wobec powyższego, Sąd I instancji uznał, że zasadnym jest roszczenie powoda o sprostowanie tego świadectwa poprzez wpisanie w jego pkt 1, że był

zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 4 maja 2004 r. do dnia 31 lipca 2004 r. w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od dnia 1 sierpnia 2004 r. do dnia 31 marca 2006 r. w wymiarze 1/2 etatu, a w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r. w wymiarze 1/1 etatu. Powód wnosił również o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w jego pkt 5 poprzez wpisanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w treści świadectwa pracy wykazuje się ilość wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku, w którym kończy się stosunek pracy pomiędzy stronami. W tym wypadku chodzi, więc o urlop wykorzystany w 2017 r.. Sąd ustalił, że w 2017 r. powód nie wykorzystał ani jednej godziny z przysługującego mu urlopu, dlatego zasadnym okazało się jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie.

Zgodnie z art. 6 k.c. i w myśl art. 232 k.p.c., który odpowiada temu przepisowi na gruncie prawa procesowego, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Wskazana zasada oznacza, że to powód składając pozew powinien udowodnić fakty, które w jego ocenie świadczą o zasadności powództwa. Udowodnienie faktów może nastąpić przy pomocy wszelkich środków dowodowych przewidzianych przez kodeks postępowania cywilnego. Przepis ten jest, zatem normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu w postaci oddalenia powództwa. W ocenie Sądu Rejonowego, powód zdołał dowieść słuszności podnoszonych okoliczności dotyczących wymiaru czasu pracy i wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Odnosząc się natomiast do twierdzeń pozwanej, że pozwana nie prowadziła działalności gospodarczej, tylko powód, Sąd Rejonowy stwierdził, że gdyby tak było jak twierdzi pozwana, to znaczyłoby to, że pozwana przez wiele lat nie miałaby podstawy ubezpieczenia, którą była działalność gospodarcza, co prowadziłoby do daleko idących konsekwencji zarówno w sferze podatkowej, jak i ubezpieczeniowej. W niniejszej sprawie Sąd I instancji ustalił, że pozwana faktycznie prowadziła działalność gospodarczą, albowiem podjęła wszelkie kroki w celu prowadzenia działalności i przez wiele lat ją kontynuowała. Z tego też względu pozwana krócej przebywała w sklepie, pozostawiając wszystkie kwestie związane ze sklepem powodowi. Sąd Rejonowy miał przy tym na uwadze, że w tle rozliczeń wynikających ze stosunku pracy pozostaje prywatna relacja stron i długoletni związek. Brak normy zakazującej nawiązania umowy o pracę między partnerami życiowymi wskazuje niewątpliwie na jej dopuszczalność, ze względu na wzorzec kompetencji generalnej dla umów zobowiązaniowych (art. 353¹ k.c.). Oczywiście stosunek pracy nawiązany przez partnerów życiowych, czy małżonków może powodować pewną zmianę w rozkładzie ryzyka w stosunku pracy pomiędzy osobami pozostającymi w związku, która mogłaby powodować niezgodność gdyby ten rozkład był zmieniony na niekorzyść pracownika, wbrew normom prawa pracy. Nie istnieje jednak norma nakazująca partnerowi rezygnować z roszczeń wobec pracodawcy-partnera w określonych sytuacjach. W tym względzie, Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników. Z kolei definicja pracownika jest ściśle związana z pojęciem pracodawcy, a więc jest to osoba zdolna nawiązać stosunek pracy i wykonać wynikające z niego obowiązki. Konieczną przesłanką istnienia stosunku pracy pomiędzy partnerami jest to, aby umówiona praca była świadczona w warunkach właściwych i charakterystycznych dla stosunku pracy, które są określone w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W tym zakresie muszą występować konstytutywne elementy stosunku pracy, którymi są: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. W ocenie Sądu Rejonowego wszystkie te konstytutywne elementy stosunku pracy zawartego pomiędzy stronami wstępowały.

Strona pozwana podnosiła także zarzut naruszenia art. 5 k.c. i art. 8 k.p. Przepis art. 8 k.p., przewiduje, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi zgodnie z zasadami moralnymi, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i

uczciwego postępowania. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego. Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny, co oznacza, że na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją powoda, rozważany przepis upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. W toku postępowania nie było podnoszone, że powód naruszył obowiązki pracownicze, a także, że wykazywał brak rzetelności w zakresie dbania interesy majątkowe i finansowe pozwanej. W ocenie Sądu I instancji wystąpienie przez powoda przeciwko byłej partnerce i jednocześnie pracodawcy z roszczeniami o odszkodowanie i odprawę pieniężną było swego rodzaju próbą wykorzystywania sytuacji, tego że strony nie spisały na piśmie porozumienia. W pewnym sensie spełnia to przesłanki art. 8 k.p. Natomiast nie może to przesłaniać prawa powoda, jako pracownika do ochrony w zakresie stosunku pracy, w tym prawa do wykazania rzeczywistego wymiaru zatrudnienia i należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia, w tym ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Oddalenie powyższych żądań tylko z tego tytułu, że strony były w związku, mogłoby naruszać jego prawa w świetle zasad współżycia społecznego. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804, ze zm.) w jego brzmieniu z dnia wniesienia pozwu (ekwiwalent za urlop i odprawę pieniężną – proporcjonalnie obliczone w stosunku do wygranej kwoty na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4; odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę – 180,00 zł i sprostowanie świadectwa pracy -120,00 zł). Sąd Rejonowy nakazał również, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 151,00 zł tytułem opłaty od pozwu obliczanej od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty (5% z 3007,97 zł). Sąd I instancji nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. do kwoty 2.000,00 zł, stanowiącej 1-miesięczne wynagrodzenie powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt 1, 2, 4, 5 i 6 i zarzucając mu naruszenie:

- art. 97 § 2¹ zdanie 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nie wydanie wyroku oddalającego powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w sytuacji, gdy powód złożył pozew o sprostowanie świadectwa pracy po upływie 7-dniowego terminu od otrzymania świadectwa pracy i nie złożył wraz z przedmiotowym pozvem wniosku o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy;

- art. 8 k.p. i art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie pomimo podnoszenia przez pozwaną zarzutu naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego, polegającego na wystąpieniu przez powoda przeciwko pozwanej do Sądu z roszczeniami pracowniczymi, w tym z żądaniem sprostowania świadectwa pracy, w tym w zakresie wymiaru czasu pracy w sytuacji, gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie daje podstawy do dokonania bezspornych ustaleń, że:

a) przez okres świadczenia przez powoda pracy w sklepie (...) prowadzonym przez pozwaną, strony pozostawały we wspólnym pożyciu, razem zamieszkiwały i wychowywały urodzonego z tego związku syna;

b) w związku z licznymi postępowaniami egzekucyjnymi toczącymi się przeciwko powodowi, powód nie mógł osobiście prowadzić działalności gospodarczej i wykorzystując bliskie relacje z pozwaną namówił ją na zarejestrowanie działalności gospodarczej, która stanowiła źródło utrzymania rodziny oraz na udzielenie mu pełnomocnictwa do prowadzenia tej działalności i zatrudnienie go na umowę o pracę na czas nieokreślony z najniższym wynagrodzeniem;

c) przez okres świadczenia przez powoda pracy w sklepie (...) prowadzonym przez pozwaną powód był jednocześnie pełnomocnikiem pozwanej upoważnionym do prowadzenia w imieniu pozwanej przedmiotowej działalności

gospodarczej oraz do występowania w imieniu pozwanej we wszystkich sprawach urzędowych i finansowych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą;

d) wyłącznie powód, jako pełnomocnik pozwanej kontaktował się z Biurem (...) s.c. i wydał polecenie rozliczania jego obciążeń w postaci podatków i składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia za pracę w wysokości liczonej od wymiaru, wynoszącego 1/4 etatu;

e) wyłącznie powód był w posiadaniu swojej dokumentacji pracowniczej i przez okres świadczenia pracy u pozwanej nie udostępnił tej dokumentacji Biuru (...) s.c.;

f) z racji tego, że strony pozostawały we wspólnym pożyciu i prowadziły wspólne gospodarstwo domowe, powód pobierał wynagrodzenie za pracę samodzielnie gotówką z kasy sklepu (...);

g) z uwagi na nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków, jako pełnomocnika, pozwana do dnia dzisiejszego spłaca zadłużenie związane z działalnością sklepu (...).

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz oddalenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy i orzeczenie o kosztach postępowania oraz o rygorze natychmiastowej wykonalności stosownie do zmienionego rozstrzygnięcia. W pierwszej kolejności pozwana wskazała, że powód złożył pozew o sprostowanie świadectwa pracy osobiście na Biurze Podawczym Sądu w dniu 28 kwietnia 2017 r., zaś do pozwu dołączył sprostowane przez pozwaną świadectwo pracy, z którego treścią nadal się nie zgadzał, w którym to świadectwie pracy widnieje odrębna notatka powoda, że świadectwo to zostało odebrane listem poleconym w dniu 18 kwietnia 2017 r. Nawet gdyby przyjąć, że sporządzona odrębna notatka na świadectwie pracy wskazująca, jako datę odbioru świadectwa pracy 18 kwietnia 2017 r. jest zgodna z rzeczywistym stanem rzeczy, to 7-dniowy termin do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy wskazany w dyspozycji art. 97 § 2¹ kodeksu pracy upłynął w dniu 25 kwietnia 2018 r. Reasumując, w ocenie pozwanej, powód wytoczył powództwo o sprostowanie świadectwa pracy po upływie terminu prawa materialnego z art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, co obligowało Sąd do oddalenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Następnie pozwana podniosła, że powód był zatrudniony w należącym do niej sklepie (...) w charakterze zaopatrzeniowca i w ramach obowiązków pracowniczych dokonywał zakupu towaru do sklepu i regulował zapłatę za zakupiony towar. Według stanu na dzień 31 marca 2017 r. sklep posiadał zadłużenie z tytułu niezapłaconych faktur za zakup towaru na kwotę 18.018,28 zł. Skarżąca zaznaczyła, że do dnia dzisiejszego sukcesywnie spłaca to zadłużenie. Zakupiony towar pozostał natomiast w sklepie po przejściu sklepu przez K. P.. Zdaniem pozwanej, powód, pomimo jej lojalnej i uczciwej postawy oraz pomimo zakończonego sukcesem przejścia prowadzenia sklepu przez K. P. i zatrudnienia go na umowę o pracę, wystąpił przeciwko pozwanej z roszczeniami, w tym z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy w sytuacji, gdy jako pełnomocnik pozwanej zajmował się prowadzeniem swojej dokumentacji pracowniczej i zlecił Biuru (...) rozliczanie z wymiaru 1/4 etatu w zakresie podatków i składek na ubezpieczenia społeczne. Powyższe okoliczności oraz fakt, że strony w okresie w latach 2003-2016 pozostawały w nieformalnym związku, z którego mają syna, świadczą o tym, że powód nadużył zaufania pozwanej namawiając ją na opracowaną przez siebie formę zarobkowania partnerów w celu zaspokojenia potrzeb rodziny, tj. prowadzenie działalności gospodarczej przez pozwaną w formie sklepu (...) i zatrudnienie powoda na umowę o pracę przy ustaleniu wynagrodzenia w najniższej wysokości. W momencie natomiast, kiedy pozwana odmówiła dalszej współpracy na ww. zasadach, powód wystosował wobec niej wszelkie możliwe roszczenia finansowe oraz inne roszczenia pracownicze, w tym roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie strony skarżącej, dochodzenie przez powoda roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy jest sprzeczne z zasadami lojalności i uczciwości również z tej przyczyny, że powód sam osobiście działając, jako pełnomocnik pozwanej na podstawie udzielonego mu pełnomocnictwa zlecił odprowadzanie składek od otrzymywanego wynagrodzenia za pracę przyjmując za podstawę obliczeń wymiar czasu pracy 1/4 etatu. Z kolei zgodnie z jego twierdzeniami był on zatrudniony u strony pozwanej w wymiarze pełnego etatu w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. na podstawie aneksu do umowy o pracę podpisanego w dniu 22 marca 2006 r. i zatrudnienie w tym wymiarze czasu pracy trwało do końca zatrudnienia, tj. do dnia 31 marca 2017 r. Tymczasem, jak wynika z załączonych do akt sprawy

list płac za sierpień 2012 r. oraz za wrzesień 2012 r., które zostały przez powoda podpisane składka na ubezpieczenia społeczne została obliczona i odprowadzona od wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 375,00 zł, co wskazuje na zatrudnienie w wymiarze 1/4 etatu. Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego skarżąca podkreśliła, że opisane powyżej naruszenie należy ocenić w realiach niniejszej sprawy, jako szczególnie rażące i oczywiste, co powoduje, że działanie powoda polegające na dochodzeniu roszczeń sformułowanych w pozwie nie może zasługiwać na ochronę. Zdaniem skarżącej, na uwzględnienie nie zasługuje także roszczenie powoda o zapłatę tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ponieważ powód wykorzystał w naturze przysługujący mu urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia. Ponadto, jak wynika z dokumentacji załączonej do akt sprawy, powód przebywał poza miejscem zamieszkania w celach wypoczynkowych w okresach od dnia 30 maja 2015 r. do dnia 9 czerwca 2015 r., od dnia 6 sierpnia 2015 r. do dnia 8 sierpnia 2015 r. oraz od dnia 25 maja 2016 r. do dnia 30 maja 2016 r. (apelacja k. 606-613).

W odpowiedzi na apelację z dnia 24 sierpnia 2018 r. strona powodowa wniosła o jej oddalenie w całości, jak również o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji wedle norm przepisanych (odpowiedź na apelację k. 631-632).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpatrywanej sprawie, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie istotnym dla rozpoznania sprawy, a na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego wywiódł prawidłowe i logiczne wnioski. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazano ustalony stan faktyczny oraz przeprowadzono wywód wskazujący na motywy, którymi kierował się Sąd I instancji wydając zaskarżone orzeczenie, a poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne oraz wywiedzione z nich skutki prawne są prawidłowe i tym samym - dzieląc je w całości - Sąd Okręgowy przyjmuje je za własne, czyniąc je integralną częścią swojego uzasadnienia. Jednocześnie uwzględniając, że kontrola instancyjna nie dała podstaw do stwierdzenia nieważności postępowania w sprawie, dalszy zakres kognicji Sądu Okręgowego wyznaczała treść rozstrzygnięcia oraz zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 i 2 k. p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Natomiast w myśl przepisu art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące - nie więcej niż za jeden miesiąc. Stosownie zaś do treści art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Zgodnie z § 2, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jeżeli zaś pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). Termin z art. 264 § 2 k.p. w zakresie, w jakim wskazuje na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i dotyczy on wyłącznie roszczeń określonych w art. 56 § 1 k.p. Przepis art. 264 § 2 k.p., podobnie jak przepis art. 264 § 1 k.p. jest przepisem wyjątkowym, ustanawiającym bardzo krótki termin dochodzenia roszczeń i w związku z tym musi być wykładany ściśle, bez jakiegokolwiek interpretacji rozszerzającej. W przypadku natomiast rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie został przewidziany obowiązek pouczenia pracownika o terminie wystąpienia z

roszczeniem o zapłatę odszkodowania. O terminie tym pracodawca nie ma też obowiązku informowania pracownika w trakcie trwania stosunku pracy. Na tej podstawie, prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że kwestia związana z przywróceniem terminu do wniesienia odwołania do Sądu, pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, skoro pomiędzy stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Odnosząc się natomiast do zgłoszonego przez stronę pozwaną w apelacji zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. przepisu art. 97 § 2¹ k.p. to wskazać należy, że zgodnie z treścią powołanej regulacji 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. W tym zakresie wskazać należy, że brak było podstaw do uwzględnienia żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, albowiem jak już zostało wskazane powyżej, umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron i taki tryb został wskazany w świadectwie pracy. Wydane świadectwo odzwierciedlało zatem stan faktyczny i nie było podstaw do jego prostowania. Z kolei, co do wskazanego w treści powyższego dokumentu wymiaru czasu pracy, powód wskazywał, że wykonywał pracę w wymiarze pełnego etatu podczas, gdy pozwana twierdziła, że to powód prowadził w jej imieniu działalność gospodarczą, a jego wymiar czasu pracy wynosił 1/4 etatu, co w jej ocenie odzwierciedlają załączone do akt sprawy dokumenty w postaci list płac, czy też dokumenty podatkowe. Z prawidłowo przeprowadzonego przed Sądem I instancji postępowania dowodowego wynika jednak, że zawarcie pomiędzy stronami umowy o pracę na 1/4 etatu było pozorne i służyło jedynie uwolnieniu powoda od zajęć komorniczych. Prawdziwość powyższego twierdzenia uwidoczniła się w sposób szczególny w zeznaniach powoda, który wskazał, że nie złożył swojego podpisu na podaniu z dnia 17 lutego 2007 r. w przedmiocie obniżenia obowiązującego go wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 1/4 etatu. W aktach sprawy znajduje się bowiem wyłącznie kserokopia opisanego powyżej dokumentu. W tym miejscu wskazać należy, że w wyroku z dnia 29 kwietnia 2009 r., (II CSK 557/08), Sąd Najwyższy podkreślił, że dokumentem w aspekcie przepisów k.p.c. o dowodach jest wyłącznie oryginał. Sąd Najwyższy również uznał, że kserokopia - jako odwzorowanie oryginału - może być uznana za odpis dokumentu. Z kolei odpis dokumentu jest dokumentem wskazującym na istnienie dokumentu oryginalnego. Niepoświadczona podpisem strony kserokopia nie jest zatem dokumentem. Warunkiem uznania kserokopii za dokument jest umieszczone na niej i zaopatrzone podpisem poświadczenie jej zgodności z oryginałem. Z tego też względu dokument ten nie może stanowić dowodu w niniejszej sprawie. Ustalenia, co do rzeczywistego czasu pracy powoda poczynione zostały przede wszystkim na podstawie zeznań świadków, będących klientami sklepu, którzy widzieli powoda podczas wykonywania pracy za ladą. Z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków wynika także, że powód obok czynności związanych ze sprzedażą artykułów sklepowych, wykonywał także szereg innych zadań związanych z prowadzeniem pozarolniczej działalności gospodarczej należącej do pozwanej, a także zajmował się zaopatrzeniem sklepu. Nie jest zatem możliwe, aby wszystkie opisane powyżej czynności wykonywał w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu. Od momentu zawarcia w dniu 22 marca 2016r. aneksu do umowy o pracę, strony łączyła ważna umowa o pracę, na mocy której powód był zatrudniony u pozwanej w wymiarze pełnego etatu. W tym miejscu wskazać należy, że w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, Sąd bada zgodność świadectwa ze stanem faktycznym i nie może oceniać zgodności z prawem poszczególnych czynności stron. W rozpoznawanej sprawie niespornym było, że powód zgłosił roszczenie w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy poprzez uczynienie zapisu, iż był on zatrudniony u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy zagadnienie to uczynił przedmiotem postępowania i rozstrzygnięcia zawartego w orzeczeniu. Sąd ten, jak już wyżej wskazano, przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i rozstrzygnął sprawę w zakresie ww. roszczenia przyjmując, że w rzeczywistości obie strony miały zamiar, co do tego, aby powód pracował na pełen etat, a jednocześnie dla pozorów zawarły one umowę na 1/4 etatu i wynagrodzenie obliczone od 1/4 etatu było przez nie wykazywane przed komornikami. Żadnych zaś zarzutów odnośnie postępowania Sądu I instancji dotyczących się przeprowadzenia postępowania dowodowego i dokonanych w rzeczonym zakresie ustaleń apelacja pozwanej nie zawiera. Sąd I instancji przeprowadził wszystkie dowody zawnioskowane przez strony, dokonał ich oceny i analizy, która w żadnej mierze nie narusza reguł wyznaczonych treścią przepisu art. 233 §

1 k.p.c.. W tych warunkach brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby postępowanie przed Sądem Rejonowym w tym zakresie zostało przeprowadzone w sposób nieprawidłowy.

W związku z powyższym, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał za zasadne roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego pkt 1, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 4 maja 2004 r. do dnia 31 lipca 2004 r. w wymiarze 1/1 etatu, w okresie od dnia 1 sierpnia 2004 r. do dnia 31 marca 2006 r. w wymiarze 1/2 etatu, a w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r. w wymiarze 1/1 etatu. Powód wnosił również o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w jego pkt 5 poprzez wpisanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 godzin.

W świadectwie pracy nie podaje się odrębnie dni urlopu, za które wypłacono ekwiwalent. Wskazuje się wyłącznie liczbę dni i godzin wypoczynku z roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy, zrealizowanego w naturze lub za który przysługuje ekwiwalent. W przypadku powoda, chodziło o urlop wykorzystany w 2017 r. W tym roku kalendarzowym powód nie wykorzystał jednak ani jednej godziny z przysługującego mu urlopu, stąd też zasadne było jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie.

Na marginesie tylko, odnosząc się do twierdzeń podniesionych w apelacji, wskazać należy, że pozew o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w dniu 25 kwietnia 2017 r., a więc z zachowaniem 7-dniowego terminu (akta sprawy VI P 170/17 połączonej ze sprawą VI P 114/17 w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia). W tym względzie, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, termin ten powinien być liczony od dnia 18 kwietnia 2017 r., a więc upływał w dniu 25 kwietnia 2017 r. Tym samym uznać należy, że powód nie uchybił terminowi na wniesienie powództwa, przewidzianemu w art. 97 § 2¹ k.p. gdyż stosowny pozew nadał w dniu 25 kwietnia 2017 r. wobec, czego nie doszło do naruszenia ww. przepisu prawa przez Sąd I instancji przy wydawaniu wyroku w niniejszej sprawie.

Prawidłowo Sąd I instancji uznał za zasadne roszczenie powoda, oparte na przepisie art. 171 § 1 k.p. o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód, począwszy od 2013 r. nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego. Pozwana, co prawda wywodziła okoliczność przeciwną wskazując, że powód wykorzystał cały należny mu urlop, jednak na poparcie wskazanej okoliczności przedstawiła wnioski urlopowe, które zostały zbiorczo podpisane przez powoda w momencie rozwiązania stosunku pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika przy tym, aby powód wykorzystał ww. urlop wypoczynkowy w innych okresach czasu. Z tego też względu, uznać należy, że powód spełnił warunki nabycia prawa do wypłacenia ww. ekwiwalentu. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, a powód w trakcie jego trwania nie wykorzystał w naturze całego przysługującego mu urlopu. Z kolei podniesiony w uzasadnieniu apelacji zarzut strony pozwanej o niełojalnym i nieuczciwym zachowaniu powoda i spowodowanych przez to stratach nie ma wpływu na prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, który stanowi uprawnienie pracownicze. Analizując zatem, czy powodowi przysługuje ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia, w zakresie tego, czy powód wykorzystał urlop wypoczynkowy. Sąd I instancji nie badał innych nieobecności w pracy powoda, spowodowanych jakimikolwiek odmiennymi okolicznościami. W realiach rozpoznawanej sprawy strona pozwana nie wykazała, aby powód wykorzystał, przysługujące mu urlopy wypoczynkowe, począwszy od 2013 r. Mając na uwadze staż pracy powoda u pozwanej, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że powodowi przysługuje prawo do 26 dni urlopu w danym roku kalendarzowym. Oznacza to, że powód miał prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r., 26 dni urlopu za 2016 r. oraz do 7 dni urlopu za pierwszy kwartał 2017 r., co daje łącznie 59 dni urlopu. W toku postępowania powód oświadczył jednak, że wykorzystał 9 dni urlopu w 2015 r. i w 2016 r. też 9 dni urlopu. Z tego też względu zostało mu do wykorzystania 41 dni urlopu. W zakresie 1-miesięcznego wynagrodzenia powoda, stanowiącego podstawę do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należało przyjąć kwotę 2.000,00 zł, czyli minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. Po podzieleniu tej kwoty przez współczynnik urlopowy, obowiązujący w 2017 r., tj. 20,83 kwota przysługująca powodowi tytułem ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wyniosła 96,02 zł, co w całości dało kwotę w wysokości 3.936,82 zł. Sąd Rejonowy, nie wychodząc jednak poza granice żądania pozwu, określone w art. 321 § 1 k.p.c. prawidłowo zasądził na rzecz powoda w tym zakresie dochodzoną przez niego kwotę 3.007,97 zł. W tym zatem zakresie rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się także naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c. Przepis art. 8 k.p. statuuje dyrektywę, zgodnie z którą nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Przepis ten wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym. W efekcie obie te przesłanki pozwalają organom ochrony prawnej funkcjonującym w stosunkach pracy na dostosowanie swych orzeczeń i decyzji do konkretnej życiowej sytuacji, a tym samym na indywidualne jej potraktowanie. Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu sprawy. Postanowienia art. 8 k.p. mają pełne zastosowanie także do indywidualnych praw i roszczeń stron stosunku pracy. Uprawnione jest na przykład kwalifikowanie, jako nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa w sytuacji, gdy pracownik domaga się nieproporcjonalnie wysokiej do wkładu pracy odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W tym duchu wypowiedział się też Sąd Najwyższy uznając za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa żądanie pracownika wypłaty dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed terminem wskazanym w umowie lub akcie wewnętrznym spółki, jeżeli zagwarantowana w umowie o pracę trwałość stosunku pracy została przez pracodawcę zrealizowana przez umówiony okres. W praktyce wielokrotnie nadużycie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa jest bezpośrednio skorelowane z naruszeniem cudzego uprawnienia bądź nawet pogwałceniem jego stanu. Oznacza to, że strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. W tym kontekście warto powołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r. (I PKN 366/99), zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach, zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Analogicznie należy kwalifikować roszczenia pracowników, którzy dopuścili się przestępstw lub deliktów pracowniczych przeciwko interesom pracodawcy bądź współpracowników.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy pozwana nie może żądać uznania zachowania powoda, tj. żądania odszkodowania, odprawy pieniężnej, sprostowania świadectwa pracy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracowniczy za sprzeczne z art. 8 k.p., jako niezgodnego z zasadami współzycia społecznego. Co prawda, wystąpienie przeciwko pozwanej, a zarazem byłej partnerce, z roszczeniem o odszkodowanie i odprawę pieniężną, pomimo tego, że strony w rzeczywistości (choć nie na piśmie) rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron, mogło zostać uznane za nadużycie prawa i nie korzystać z ochrony, o czym stanowi m.in. treść art. 8 k.p. Takie zachowanie powoda, nie może jednak pozbawiać go prawa do roszczeń pracowniczych, w tym prawa do wykazania rzeczywistego wymiaru zatrudnienia i należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia, w tym ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Oddalenie powyższych żądań tylko z tego tytułu, że strony były w związku i są obecnie skonfliktowane, mogłoby natomiast naruszać prawo powoda do ochrony w zakresie przysługujących mu uprawnień pracowniczych. Bez znaczenia dla rozpoznania powyższych roszczeń pozostają bowiem wzajemne relacje osobiste łączące powoda z pozwaną. W toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie było także podnoszone, aby powód w jakikolwiek sposób naruszył obowiązki pracownicze, a także, aby wykazywał brak rzetelności w zakresie dbania o interesy majątkowe i finansowe strony pozwanej. Jednocześnie jak wynika z dokumentacji załączonej do akt sprawy, towar pozostały w sklepie (...), który następnie został przejęty przez K. P. został nabyty na podstawie faktury, a więc odpłatnie. Powód nie może natomiast odpowiadać za wcześniejsze zobowiązania pozwanej, względem osób trzecich, od których ww. towar został zakupiony. Pozwana wskazywała także, że powód został przez nią zatrudniony w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 1/4 etatu celem uniknięcia zajęcia jego wynagrodzenia za pracę przez komornika. Twierdzenia te są bezpodstawne, albowiem zgodnie z art. 8⁷ § 1 k.p. wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.

Tym samym ww. argument, uzasadniający w ocenie pozwanej zatrudnienie powoda w wymiarze 1/4 etatu okazał się nieprawdziwy. Wskazać przy tym należy, że pozwana zarzucając powodowi nielojalność, sama czerpała zyski z zatrudniania go w mniejszym, aniżeli rzeczywiście obowiązujący wymiarze czasu pracy choćby z uwagi na odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, czy zaliczek na podatek dochodowy w niższej wysokości. W tym względzie należy zatem uznać, że to pozwana, jako pracodawca mogła dopuścić się naruszenia art. 8 k.p., pozbawiając powoda m.in. prawa do wyższych świadczeń emerytalnych w przyszłości. W orzecznictwie dominuje pogląd, że nie może powoływać się na naruszenie zasad wynikających z art. 8 k.p. ten kto sam te zasady narusza. Pozwana w toku postępowania nie wskazała przy tym w sposób dość precyzyjny, jakie konkretnie normy o charakterze prawnym, które stanowią podłoże okoliczności wynikających ze stosunku pracy zostały naruszone. W rozpoznawanej sprawie nie ustalono bowiem żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których miałyby wynikać nadużycie przez pracownika prawa przedmiotowego. W tym zakresie, pozwana przywoływała wyłącznie fakty dotyczące jej osobistych relacji, jakie łączyły ją z powodem w spornym okresie. Okoliczności te pozostają jednak bez znaczenia dla oceny uprawnień pracowniczych powoda, wynikających ze stosunku pracy łączącego go z pozwaną. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2016 r. (I PK 134/15), przy zastosowaniu tego przepisu konieczne jest uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy zgodnie z zasadą „czystych rąk”, która polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. może żądać jedynie ten, kto postępuje nienagannie. Mając na względzie całokształt okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że art. 8 k.p. nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie. Ponadto, strona nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego w sytuacji, gdy za pomocą innych przepisów prawnych może osiągnąć ten sam lub nawet lepszy skutek. Konstrukcja nadużycia prawa jest wyłączona, gdy w inny sposób można zabezpieczyć interesy osoby dotkniętej nieprawidłowym postępowaniem drugiej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1985 r., IV CR 557/84). Skoro pozwana twierdzi, że powód dopuścił się szkody finansowej na jej rzecz to powinna wytoczyć mu stosowne powództwo cywilne o naprawienie tej szkody. Apelującej umknęło z pola widzenia, że nie można zastępować konkretnej regulacji prawnej przez zastosowanie ani art. 5 k.c., ani też art. 8 k.p., albowiem przepisy te nie mają zastosowania nadrzędnego w stosunku do pozostałych przepisów prawa. Istnieje wszak domniemanie, że osoba uprawniona korzysta z przysługującego jej prawa podmiotowego w sposób legalny, tj. zasługujący na ochronę prawną, co dotyczy m.in. uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Kwestionujący takie uprawnienie obowiązany jest natomiast wykazać racjonalne przesłanki swojej konstatacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., V CSK 43/08). Oznacza to, że pozwana miała obowiązek podnieść zarzut nadużycia prawa i udowodnić w toku postępowania, że występują szczególne okoliczności, uzasadniające nieudzielenie ochrony prawnej uprawnionemu. W niniejszej sprawie, brak jest jednak takich dowodów. Reasumując, prawidłowo Sąd I instancji uznał powództwo o sprostowanie świadectwa pracy oraz o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za zasadne. W tym zakresie, nie doszło do naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.c.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, że prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Sąd II instancji zważył więc, że zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zachodził szczególny przypadek z art. 102 k.p.c. upoważniający do nieobciążenia pozwanej kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej za instancję odwoławczą. Sąd zważył, że zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten, stanowiąc wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. i odwołując się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia Sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu.

Sąd Okręgowy miał na względzie charakter sprawy oraz trudną sytuację osobistą i materialną pozwanej, jak również okoliczność, iż nadal spłaca ona dług zaciągnięty podczas prowadzenia działalności gospodarczej i związany z tą działalnością.

Z uwagi na powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy orzekł, jak w pkt 2 wyroku.

SSO Monika Rosła-Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior

Zarządzenie:(...)