

Sygn. akt *XP 504/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 22 sierpnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko **R. R. (1)** prowadzącemu działalność jako (...) – Usługi R. R. (1)

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

I. prostuje świadectwo pracy R. M. z dnia 23 marca 2012 r., w brzmieniu nadanym mu korektą świadectwa pracy z 17 maja 2012 r., wystawione przez pozwanego R. R. (1), w punkcie 6 przez wpisanie w nim „w okresie zatrudnienia pracownik otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.312,50 zł brutto miesięcznie”;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. nie obciąża pozwanego kosztami sądowymi w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz w postaci wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, obciążając tymi kosztami Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 maja 2012 r. (k.2-3) powód R. M. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego R. R. (1) kwoty 314,16 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres luty/marzec 2012 r., w wymiarze 5 dni urlopu podstawowego i 2 dni urlopu dodatkowego. Wniósł ponadto o sprostowanie świadectwa pracy, wydanego mu przez pozwanego w dniu 23 marca 2012 r. Uzasadniając swe żądanie, powód wskazał, że mimo wezwania pozwany nie wypłacił mu w całości należnego ekwiwalentu.

W odpowiedzi na pozew (k.18) pozwany R. R. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości. Wskazał, że wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w kwocie 298,58 zł netto, zgodnie z wyliczeniami księgowego, a ponadto 17 maja 2012 r. dokonał korekty świadectwa pracy.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2013 r. (k.163) powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 1 poprzez wskazanie, że był zatrudniony od 16 lutego 2012 r. do 28 kwietnia 2012 r. w wymiarze 7/8 etatu, w punkcie 4 podpunkt 1 poprzez wskazanie, że wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni (za 5 dni wypłacono ekwiwalent) oraz że wykorzystał 2 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego (za 2 dni wypłacono ekwiwalent), w punkcie 4 podpunkt 10 poprzez wskazanie okresów nieskładkowych od 20 marca 2012 r. do 29 marca 2012 r. oraz od 3 kwietnia 2012 r. do 27 kwietnia 2012 r., a ponadto w punkcie 6 przez wskazanie, że w

okresie zatrudnienia otrzymywał wynagrodzenie 1.312,50 zł brutto. Wniósł ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 176 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystanu urlop wypoczynkowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. M. zawarł w dniu 16 lutego 2012 r. z R. R. (1), prowadzącym w tym czasie działalność gospodarczą jako Firma Usługowa (...), umowę o pracę na okres próbny od 16 lutego do 15 marca 2012 r. Powód został zatrudniony na stanowisku osoby sprzątającej, w wymiarze 7/8 etatu (7 godzin dziennie), za wynagrodzeniem brutto w wysokości 1.312,50 zł miesięcznie. Umowa sporządzona została w formie pisemnej.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 16.02.2012 r. (k.4)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)
- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

R. R. (1) prowadzi działalność gospodarczą, której siedziba znajduje się w K..

bezsporne

Powód w czasie zatrudnienia u pozwanego samodzielnie prowadził swoje listy obecności. Nie były one zatwierdzane przez jego przełożoną U. S..

Dowody:

- kopie list obecności (k.37)
- częściowo: zeznania U. S. (k.94v)
- częściowo: zeznania J. S. (k.129)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)
- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

Powód przyszedł do pracy 16 marca 2012 r., 19 marca 2012 r., 30 marca 2012 r. oraz 2 kwietnia 2012 r. i wykonywał w tych dniach swoje poprzednie obowiązki pracownicze. W dniu 19 marca 2012 r. powód uzyskał od lekarza zaświadczenie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 20 do 29 marca 2012 r. Wysłał je do pozwanego w dniu 20 marca 2012 r. W dniu 3 kwietnia 2012 r. powód uzyskał od lekarza zaświadczenie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 3 do 13 kwietnia 2012 r. Wysłał je do pozwanego w dniu 3 kwietnia 2012 r. W dniu 13 kwietnia 2012 r. powód uzyskał od lekarza zaświadczenie stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 14 do 27 kwietnia 2012 r. Wysłał je do pozwanego w dniu 13 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- kopie list obecności (k.37)
- kopie zaświadczeń lekarskich wraz z potwierdzeniami nadania (k.37)
- zeznania R. S. (k.62)
- zeznania J. S. (k.129)

- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)

Powód miał świadomość tego, że jego umowa o pracę kończy się 15 marca 2012 r. Oczekiwał, że zostanie ona przedłużona na kolejny okres. Decyzję o przedłużeniu umowy mógł podjąć tylko pozwany, nie mogła jej natomiast podjąć samodzielnie U. S.. Umowy i inne dokumenty dotyczące zatrudnienia były przesyłane do W. pocztą z K. – do U. S. albo bezpośrednio do pracownika. U. S. poinformowała powoda, że powinien czekać na decyzję pozwanego, wobec czego powód uznał, że skoro nie został poinformowany o nieprzedłużeniu jego zatrudnienia, to decyzja pozwanego była pozytywna. W związku z tym powód nadal przychodził do pracy i wysyłał zwolnienia lekarskie do pozwanego.

Dowody:

- częściowo: zeznania U. S. (k.94v)
- częściowo: przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)

Pozwany nie miał zamiaru zawierać z powodem umowy o pracę na kolejny okres.

Dowody:

- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

Nigdy nie doszło do zawarcia między powodem i pozwanym na piśmie umowy o pracę na okres po 15 marca 2012 r. ani też nie zostały przez nich uzgodnione warunki dalszego zatrudnienia powoda. Pozwany nie obiecywał powodowi zatrudnienia na dalszy okres.

Dowody:

- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)
- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

Pismem datowanym 30 marca 2012 r. powód zwrócił się do pozwanego o wydanie mu umowy o pracę za kolejny okres – od 16 marca 2012 r. Pismo to zostało faktycznie wysłane 20 marca 2012 r. i doręczono je pozwanemu 22 marca 2012 r.

Dowody:

- kopia pisma datowanego 30.03.2012 r. oraz potwierdzenia nadania i odbioru (k.37)

Powodowi wypłacono tytułem wynagrodzenia za luty 2012 r. kwotę 624,89 zł brutto oraz tytułem wynagrodzenia za marzec 2012 r. kwotę 656,46 zł brutto.

Dowody:

- listy płac za luty i marzec 2012 r. (k.4)

W dniu 23 kwietnia 2012 r. powodowi doręczono pocztą świadectwo pracy z 23 marca 2012 r., zawierające informację, że powód był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 16 lutego 2012 r. do 15 marca 2012 r. w wymiarze 7/8 etatu oraz że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W punkcie 4 wskazano, że powód wykorzystał w okresie zatrudnienia o dni urlopu. Punkt 6 świadectwa („informacje uzupełniające”) nie został wypełniony.

Dowody:

- świadectwo pracy wraz z kopertą (k.4)

W dniu 24 kwietnia 2012 r. powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 przez wskazanie, że powodowi wypłacono ekwiwalent pieniężny za 5 dni (35 godzin) urlopu wypoczynkowego w 2012 r. i wypłacono ekwiwalent pieniężny za 2 dni (14 godzin) urlopu dodatkowego za 2012 r. z tytułu II grupy inwalidzkiej. Wniósł ponadto o wskazanie w punkcie 6, że w czasie trwania stosunku pracy pracownik otrzymywał wynagrodzenie brutto 1,312,50 zł.

W tym samym dniu powód zwrócił się do pozwanego o wypłacenie mu w terminie 7 dni ekwiwalentu pieniężnego za łącznie 7 dni urlopu wypoczynkowego.

Pisma powoda z 24 kwietnia 2012 r. zostały zwrócone w związku z niepodjęciem przez pozwanego awizowanej przesyłki.

Dowody:

- pisma z 24.04.2012 r. wraz z kopertą (k.4)

W dniu 25 kwietnia 2012 r. powodowi zwrócono pocztą 2 złożone przez niego zwolnienia lekarskie.

Dowody:

- koperta (k.4)
- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

Hipotetyczna wysokość ekwiwalentu za 7 dni urlopu wypoczynkowego wynosiła w przypadku powoda 500,08 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu wraz z hipotetycznym wyliczeniem ekwiwalentu (k.16-17)

W dniu 31 maja 2012 r. pozwany wypłacił powodowi kwotę 428,64 zł brutto (298,58 zł netto) tytułem ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowody:

- lista płac dodatkowa za maj 2012 r. (k.21)
- potwierdzenie przelewu z 31.05.2012 r. (k.22)

W dniu 1 czerwca 2012 r. pozwany wysłał do powoda skorygowane świadectwo pracy z 17 maja 2012 r., w którym wskazano, że powód otrzymał ekwiwalent za 4 dni urlopu wypoczynkowego oraz wypłacono mu ekwiwalent za 2 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 17.05.2012 r. (k.23-24) z dowodem nadania (k.25)

W dniu 5 czerwca 2012 r. powód złożył na piśmie oświadczenie, że nie ma żadnych roszczeń wobec pozwanego i że wszelkie rozliczenia finansowe i formalnoprawne pomiędzy nim a pozwanym zostały uregulowane, to znaczny wypłacono mu w całości i w należytej wysokości wynagrodzenie za pracę wraz ze wszystkimi składnikami (także wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent urlopowy), a pozwany dopełnił wobec niego należycie wszystkich formalności związanych z przebiegiem zatrudnienia oraz z jego ustaniem, tj. wydał powodowi wszystkie niezbędne dokumenty

związane ze stosunkiem pracy oraz prawidłowo wystawione świadectwo pracy. Powód złożył powyższe oświadczenie w obecności B. B..

Dowody:

- kopia oświadczenia pisemnego powoda z 5.06.2012 r. (k.19-20)

W tym samym dniu powód otrzymał od pozwanego, za pośrednictwem B. B., kwotę 1.150 zł gotówką. Pozwany wypłacił tę kwotę powodowi, gdyż chciał polubownie zakończyć spór. Kwota ta odpowiadać miała świadczeniom, jakie powód by otrzymał, gdyby został zatrudniony na dalszy okres do 28 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.159)
- przesłuchanie R. R. (1) w charakterze pozwanego (k.152-153)

Powód jest rencistą, został zaliczony przez (...) do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Ustalony stopniem niepełnosprawności datuje się od 15 września 2004 r.

Dowody:

- kopia akt osobowych powoda

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione tylko w ograniczonym stopniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków, którzy jako osoby obce wobec powoda nie mieli powodów, by zeznawać w sposób niezgodny z prawdą na jego korzyść, a zatem w ocenie Sądu byli wiarygodni. Sąd dał również w dużej części wiarę zeznaniom stron, gdyż były one – poza drugorzędnymi kwestiami – ze sobą zgodne. Sąd oparł się ponadto na przedstawionej dokumentacji, przy czym oceniając dowód z list obecności powoda miał na uwadze to, że prowadzone były one samodzielnie przez powoda, bez kontroli pracodawcy.

W sprawie poza sporem pozostawało, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od 16.02.2012 r. do 15.03.2012 r. i że następnie nie podpisywały żadnej dalszej umowy o pracę. Bezsporne było również, że powód dobrowolnie złożył na piśmie oświadczenie z 5.06.2012 r., w którym wskazał, że jego roszczenia względem pracodawcy zostały w całości zaspokojone. Bezsporne było także, że w tym samym dniu otrzymał na zaspokojenie swoich roszczeń finansowych kwotę ok. 1.200 zł (przy czym powód przyznał, że było to 1.150 zł – k.52). Spór dotyczył tego, czy doszło do nawiązania stosunku pracy poczynając od 15.03.2012 r. oraz czy powód świadczył za wiedzą i zgodą pracodawcy pracę w okresie od 15.03.2012 r. do 28.04.2012 r. Bezsporne było przy tym, że przez znaczną część tego okresu powód był niezdolny do pracy i w pracy się nie stawiał, przesyłając pozwanemu zwolnienia lekarskie.

Pierwsza grupa żądań powoda dotyczyła sprostowania świadectwa pracy. W sprawie poza sporem pozostawało, że pozwany częściowo uwzględnił wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy, przesyłając mu korektę tego świadectwa z 17.05.2012 r. Powód domagał się dalszej korekty świadectwa pracy, poprzez wskazanie dłuższego okresu zatrudnienia, większej liczby dni urlopu wypoczynkowego, za które służyłby mu ekwiwalent, okresów nieskładkowych po 15.03.2012 r. oraz wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1 zd. 1). 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). Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania (§ 4). Jakkolwiek w art. 97 § 2 k.p. nie wskazano wprost, że w świadectwie pracy należy zawrzeć informację o zakresie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, są to niewątpliwie „inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego” w rozumieniu ustawy; potwierdza to treść rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r., nr 60, poz. 282 ze zm.)

Jak stanowi 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. W niniejszej sprawie powód zachował powyższe terminy. Jak wynika z okoliczności sprawy, powodowi wydano co prawda wskutek wniosku o sprostowanie nowe, sprostowane świadectwo pracy sporządzone 17.05.2012 r., jednak nie zawierało ono wszystkich treści wskazanych we wniosku o sprostowanie. Zdaniem Sądu w tej sytuacji zbędne było korzystanie przez powoda ponownie z procedury przewidzianej art. 97 § 2¹ k.p., tym razem w odniesieniu do świadectwa pracy z 17.05.2012 r., gdyż pracodawca w dorozumiany sposób odmówił uwzględnienia wniosku powoda w części nieuwzględnionej w korekcie z 17.05.2012 r. W tej sytuacji ewentualnemu sprostowaniu podlegałoby bezpośrednio świadectwo pracy z 17.05.2012 r.

Powództwo było uzasadnione w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy w punkcie 6 („informacje uzupełniające”) poprzez wskazanie w nim, że w okresie zatrudnienia powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.312,50 zł brutto miesięcznie. Obowiązek wskazania, **na żądanie pracownika**, takich informacji w świadectwie pracy wynika bezpośrednio z art. 97 § 2 k.p., który wskazuje, że „w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia”. Także powołane wyżej rozporządzenie przewiduje, że w świadectwie pracy tego rodzaju informacje mogą i powinny się znaleźć. Jeśli zatem powód zgłosił wniosek o wskazanie w świadectwie pracy wysokości jego wynagrodzenia zasadniczego, pracodawca miał obowiązek taką informację w punkcie 6 świadectwa pracy zamieścić. Skoro tego nie uczynił, mimo żądania pracownika, świadectwo pracy w tej części podlega sprostowaniu zgodnie z żądaniem pozwu. Z tego względu Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W pozostałej części żądanie sprostowania świadectwa pracy było niezasadne. Przede wszystkim nie było podstaw, aby uznać, że powód był zatrudniony u pozwanego po 15.03.2012 r. Do zawarcia umowy o pracę dochodzi przez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez obie strony stosunku pracy. Oświadczenia te mogą być złożone bądź to wprost (ustnie lub pisemnie), bądź to w sposób dorozumiany, poprzez takie zachowania stron, które wskazują w sposób dostateczny na istnienie zgodnego zamiaru zawarcia umowy o określonej treści. Sąd ustalił, że strony zawarły wyłącznie umowę na okres próbny, od 16.02.2012 r. do 15.03.2012 r. Nie została podpisana umowa na dalszy okres, nie uzgodniono także ustnie, że powód będzie pozostawał w zatrudnieniu po 15.03.2012 r. Powód przyznał, że nie uzyskał od pozwanego deklaracji, iż umowa o pracę zostanie przedłużona i nie uzgodnił z nich warunków zatrudnienia po zakończeniu okresu próbnego. Przełożona powoda, z którą w tej sprawie rozmawiał (U. S.), nie była uprawniona do podjęcia decyzji o zatrudnieniu powoda, o czym go poinformowała, wskazując, że powinien czekać na decyzję pracodawcy odnośnie przedłużenia zatrudnienia. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności z przesłuchania powoda i zeznań J. S. i R. S. oraz z list obecności prowadzonych przez powoda, powód przyszedł do pracy jeszcze czterokrotnie: 16.03.2012 r. i 19.03.2012 r., a następnie 30.03.2012 r. i 2.04.2012 r. i wykonywał w tych dniach swoje poprzednie obowiązki pracownicze, tj. obowiązki osoby sprzątającej. Z uwagi na inne obowiązki U. S. w tym okresie nie sprawowała bezpośredniego, ciągłego nadzoru nad pracą podległych jej pracowników, w związku z czym obecność powoda w pracy nie wzbudziła jej wątpliwości („w ostatnim okresie zatrudnienia bywałam w biurze rzadziej [...] nie bywałam w biurze codziennie i w mniejszym stopniu nadzorowałam pracowników” - k.94v; powód potwierdził, że widział ją w tym okresie tylko raz, k.159, 00:17:42). Pracodawca nie miał w istocie wiedzy o tym, że powód świadczy pracę i nie wyrażał ani wprost, ani pośrednio woli zawarcia z powodem następnej umowy. Powód miał przy tym w tym czasie świadomość, że choć rozmowy dotyczące zatrudnienia prowadzi z U. S., która koordynowała pracę osób

zatrudnionych we W., to jednak decyzje o zatrudnieniu należą do pozwanego (k.159 - 00:12:55: „p. S. powiedziała, że jest niezależna od tego, co powie p. R. to ona wykona i powie na jaki okres [zawarta będzie umowa – przyp. Sądu]”; 00:16:40: „[p. S. – przyp. Sądu] dawała sygnały, że najprawdopodobniej będzie przedłużona umowa, ale nie wiadomo kiedy”; 00:17:55: „zapytałem czy będzie przedłużona umowa, ona mówi, że nie wie”; 00:19:37: „zapytałem się, ona mówi, że to wszystko z K. idzie”).

Zdaniem Sądu nie sposób przyjąć, że poprzez jednostronne czynności powoda doszło do zawarcia umowy o pracę na kolejny okres. Kodeks pracy nie przewiduje instytucji „automatycznego” przedłużenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, wobec czego pracodawca nie ma obowiązku składać pracownikowi oświadczenia o odmowie zawarcia z nim kolejnej umowy. W razie niezawarcia kolejnej umowy o pracę dochodzi do definitywnego rozwiązania stosunku pracy po zakończeniu czasu zatrudnienia wskazanego w umowie o pracę na okres próbny. Przystępując do pracy bez deklaracji pracodawcy o woli przedłużenia umowy, pracownik działa samowolnie i na własne ryzyko. Oczywiście, w pewnych sytuacjach można uznać, że przez sam fakt dopuszczenia pracownika do pracy pracodawca daje wyraz woli zawarcia następnej umowy o pracę, niemniej jednak w niniejszej sprawie zdaniem Sądu nic nie wskazuje na to, aby takie celowe i świadome dopuszczenie powoda do pracy miało miejsce. Nie bez znaczenia jest fakt, że powód w istocie przez większość spornego okresu był niezdolny do pracy z przyczyn zdrowotnych, w związku z czym w rzeczywistości nie było mowy o ciągłym, powtarzającym się dopuszczaniu go w kolejnych dniach do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku.

W tej sytuacji Sąd uznał za niewykazane, aby strony łączyła umowa o pracę w okresie od 16.03.2012 r. do 28.04.2012 r. i w związku z tym oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 1. W konsekwencji za bezzasadne i podlegające oddaleniu uznał również powództwo w części, w jakiej powód domagał się wskazania w świadectwie pracy jako okresów nieskładkowych okresów jego zwolnienia lekarskiego, tj. okresów od 20.03.2012 r. do 29.03.2012 r. oraz od 3.04.2012 r. do 27.04.2012 r. Okresy te przypadają już po rozwiązaniu umowy o pracę, w związku z czym nie mogły być uwzględnione w świadectwie pracy.

Sąd uznał za nieuzasadniony również wniosek o wskazanie w świadectwie pracy większej liczby dni urlopu wypoczynkowego, za które powodowi należny był ekwiwalent pieniężny. W sprawie poza sporem pozostawało, że ostatecznie pozwany wskazał w świadectwie pracy z 17.05.2012 r., że powód otrzymał ekwiwalent za 4 dni urlopu wypoczynkowego i za 2 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Pozwany wykazał ponadto, że w dniu 31.05.2012 r. wypłacono ponadto powodowi kwotę 428,64 zł brutto (298,58 zł netto) tytułem ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego.

Jak wynika z przepisów dotyczących ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego, wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w art. 154 § 1 k.p., przy czym niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 154 § 2 k.p.). 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 (art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p.). Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155¹ kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2 k.p., a niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (art. 155^{2a} k.p.). Ponadto, jak wynika z art. 19 ust. 1 ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Powód był zatrudniony u pozwanego w okresie 16.02.2012 r. – 15.03.2012 r. w wymiarze 7/8; od 2004 r. był zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Staż pracy powoda uzasadniał przyjęcie, że podstawowy wymiar

urlopu wypoczynkowego w jego przypadku wynosił 26 dni rocznie. Stąd też w razie zatrudnienia w wymiarze 7/8 etatu przysługiwał mu urlop w proporcjonalnym wymiarze 23 dni, co daje 2 dni urlopu wypoczynkowego za każdy miesiąc zatrudnienia. Z kolei jeśli chodzi o urlop dodatkowy wynikający z zaliczenia powoda do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, przy zatrudnieniu w wymiarze 7/8 etatu wynosił on proporcjonalnie 9 dni rocznie, a więc w zaokrągleniu 1 dzień za każdy miesiąc zatrudnienia.

Wobec powyższego pozwany wskazując w świadectwie pracy, że powód wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego i 2 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego (za które otrzymał ekwiwalent) nie naruszył powyższych przepisów i nie było podstaw do wskazania w świadectwie pracy, że powodowi służył urlop wypoczynkowy w wyższym wymiarze.

Powód domagał się również zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 176 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynika z art. 171 § 1 k.p., który stanowi, że „w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.” Sąd uznał, że skoro powodowi nie przysługiwał urlop wypoczynkowy w wyższym wymiarze, niż wskazany przez pozwanego, i skoro powodowi ostatecznie wypłacono ekwiwalent za 6 dni urlopu wypoczynkowego, powództwo w tej części powinno być oddalone. Kolejnym argumentem przemawiającym za oddaleniem powództwa o zapłatę był fakt, że powód w dniu 5.06.2012 r. dobrowolnie złożył oświadczenie o tym, że strony dokonały wszystkich rozliczeń co do ewentualnych roszczeń pieniężnych powoda. Powód przyznał, że otrzymał w tym dniu od pozwanego kwotę 1.150 zł netto, która w ocenie pozwanego miała naprawić ewentualną szkodę wyrządzoną powodowi przez to, że w okresie od 15.03.2012 r. do 28.04.2012 r. działał pozostając w błędnym przekonaniu o kontynuacji zatrudnienia. Pozwany wskazał, że choć nie uznał zasadności twierdzeń powoda o nawiązaniu w tym okresie stosunku pracy, chciał sprawę załatwić polubownie, więc wypłacił powodowi kwotę, jaką powód sam wskazał jako wysokość poniesionej przez niego szkody (k.153). Skoro zatem strony polubownie rozwiązały w tej części spór na drodze wzajemnych ustępstw pozasądowych, a powód uznał, że w ten sposób w całości zostały zaspokojone wszelkie jego roszczenia względem pozwanego (w tym znane mu w chwili składania oświadczenia z 5.06.2012 r. roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy), powód nie może obecnie skutecznie podnosić, że pozwany ma wobec niego dalsze niezaspokojone zobowiązania. Z tych względów również powództwo o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy podlegało oddaleniu.

Z uwagi na to, że pozwany przegrał spór tylko w bardzo ograniczonym stopniu, zaś żądania powoda spełnił jeszcze przed doręczeniem mu odpisu pozwu (co nastąpiło 30.07.2012 r., k.27), Sąd odstąpił na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. od obciążania go kosztami procesu, od ponoszenia których powód był zwolniony. Ostatecznie zatem koszty te poniósł Skarb Państwa.