

Sygn. akt IV P 334/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2021 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 lutego 2021 r. we W.**

**sprawy z powództwa K. L.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.**

**o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop**

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 995 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka K. L., pozwem z dnia 25.07.2019 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W., domagała się:

- nakazania stronie pozwanej sprostowania świadectwa pracy i wydania sprostowanego świadectwa pracy w zakresie pkt 6 ppkt 1 poprzez zmianę zapisu dotyczącego wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy tj. zmianę treści: „W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy (urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy) w wymiarze 11.0000 dni (88:00 h)” na treść o następującym brzmieniu: „W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy (urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy) w wymiarze o dni (00:0 h)”,
- zasądzenia od strony pozwanej kwoty 4.274,32 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 w wymiarze 10 dni (80 h) i za rok 2019 w wymiarze 11 dni (88 h).

Nadto domagała się zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazała, iż była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01.01.2018 r., w tym od dnia 01.04.2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 4.250 zł brutto. Podała, że w dniu 29.04.2019 r. otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, z powodu likwidacji stanowiska pracy, przy czym okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31.05.2019 r. Zaznaczyła dalej, że w dniu 13.06.2019 r. otrzymała świadectwo pracy, w którym znalazły się

informacje nieprawdziwe, w związku z czym skierowała do pozwanej w dniu 19.06.2019 r. wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

Wskazała, że z uwagi na okres zatrudnienia nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku 2018 i 11 dni w roku 2019. Podała, że w 2018 r. wykorzystała urlop w wymiarze 9 dni tj. od dnia 13.08.2018 r. do dnia 24.08.2018 r., natomiast w 2019 r. wykorzystała zaległy urlop za 2018 r. w dniach: 2 i 3 stycznia 2019 r. oraz od dnia 07.01.2019 r. do dnia 11.01.2019 r. Podniosła, iż łącznie zatem z urlopu wypoczynkowego za 2018 r. wykorzystała 16 dni a urlop za 2019 r. pozostał niewykorzystany w całości (11 dni), w konsekwencji czego prawidłowy wymiar wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy czyli w 2019 r. wynosi 0 dni.

Dalej powódka podała, że konsekwencją nieprawidłowych informacji zawartych w świadectwie pracy w zakresie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego jest jej roszczenie o zapłatę kwoty 4.274,32 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 w wymiarze 10 dni (2.040 zł) i za rok 2019 w wymiarze 11 dni (2.234,32 zł).

Kończąc powódka podała, iż wniosek o sprostowanie świadectwa pracy oraz wezwanie do zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został wysłany do pozwanej w dniu 19.06.2019 r. na adres pozwanej wskazany w KRS a jego skan skierowany na pocztę e-mail do A. H., natomiast odmowna odpowiedź na powyższe pisma wpłynęła w dniu 18.07.2019 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki oraz rozwiązania z powódką, z dniem 31.05.2019 r., umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia podniosła, że w dniu, w którym powódka otrzymała wypowiedzenie udzieliła jej urlopu wypoczynkowego w pełnym przysługującym jej wymiarze (do czasu rozwiązania umowy o pracę). Wskazała, iż udzielenie urlopu zostało określone jednoznacznie ze wskazaniem terminu jego obowiązywania czego świadkiem byli pozostali pracownicy.

Podała dalej, że powódka wykorzystała cały przysługujący jej urlop za rok 2018 (26 dni) i za rok 2019 (11 dni). Powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w roku 2018 w dniach: 13-26 sierpnia 2018 r. (9 dni), a w roku 2019 w dniach: 2-3 stycznia 2019 r. (2 dni za rok 2018), 7-11 stycznia 2019 r. (5 dni za rok 2018) 2-30 maja 2019 r. (9 dni za rok 2018 i 11 dni za rok 2019). W dniu otrzymania wypowiedzenia powódce przysługiwał zaległy urlop za rok 2018 w liczbie 9 dni oraz proporcjonalny urlop za rok 2019 w ilości 11 dni, łącznie 20 dni urlopu, przy czym urlop ten - jak zaznaczyła pozwana - został udzielony powódce w okresie od 2 do 30 maja 2019 r. tj. w okresie wypowiedzenia, w konsekwencji czego powódka wykorzystała w pełni udzielony jej urlop wypoczynkowy.

Pismem z dnia 15.01.2021 r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła dodatkowo o zasądzenie - od kwoty 4.274,32 zł - odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia 01.06.2019 r. do dnia zapłaty.

Nadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie.

### **Sąd ustalił stan faktyczny:**

Strona pozwana - (...) sp. z o.o. we W., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się: sprzedażą detaliczną pozostałych nowych wyrobów prowadzoną

w wyspecjalizowanych sklepach, produkcją instrumentów optycznych i sprzętu fotograficznego oraz sprzedażą detaliczną wyrobów medycznych, włączając ortopedyczne, prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach.

**Dowód:** - odpis z KRS, pozwanej, k. 8, 39-41

Powódka K. L. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od dnia 01.01.2018 r. do dnia 31.05.2019 r.

Początkowo powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 29.12.2017 r. na okres próbny od dnia 01.01.2018 r. do dnia 31.03.2018 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31.03.2018 r. na czas nieokreślony począwszy od dnia 01.04.2018 r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy, za wynagrodzeniem w wysokości 4.250 zł brutto miesięcznie.

**Dowód:** - umowa o pracę z dnia 29.12.2017 r., k. 9 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 31.03.2018 r., k. 10

- wypowiedzenie umowy o pracę, k. 11 oraz w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie o dochodach, k. 42 i 43

Powódka pracowała w salonie optycznym we W., przy czym w salonie tym – w 2019 r. – strona pozwana zatrudniała również B. B. (1), D. K. oraz M. W..

**Dowód:** - umowa o pracę z dnia 29.12.2017 r., k. 9

- umowa o pracę z dnia 31.03.2018 r., k. 10

- harmonogram pracy, k. 17-24

- zeznania świadka B. B. (1), k. 97v.-98 i nagranie k. 100

- zeznania świadka D. K., k. 98 i nagranie k. 100

- zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100

- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

Pod koniec kwietnia 2019 r. A. H. przekazała pracownikom zatrudnionym w salonie optycznym we W., w tym także powódce, że z ostatnim dniem kwietnia 2019 r. salon zostanie zamknięty jak również, że prosi o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, który wylicza kadrowa.

Pracownicy, w tym powódka, zostali poinformowani, że w okresie wypowiedzenia mają wykorzystać przysługujący im urlop wypoczynkowy, przy czym A. H. nie sprecyzowała wówczas ile dni urlopu przysługuje danemu pracownikowi. W trakcie spotkania doszło natomiast do rozmowy, w trakcie której każdy z pracowników powiedział ile ma urlopu wypoczynkowego do wykorzystania.

Po uzyskaniu w/w informacji pracownicy salonu kontaktowali się także z kadrową a następnie wymieniali się informacjami na komunikatorze. Kadrowa przekazywała pracownikom, iż ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie będzie wypłacany jak również, że wyliczyła każdemu pracownikowi urlop do wykorzystania (wybrania).

Powódka na w/w komunikatorze napisała m.in., że rozmawiała z kadrową i dowiedziała się m.in., że „ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie dostaniemy” a także, że „(...) to jest przymusowe wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia bo pracować nie będziemy”.

**Dowód:** - wydruk korespondencji, k. 86-96

- zeznania świadka B. B. (1), k. 97v.-98 i nagranie k. 100

- zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100

- przesłuchanie powódki, k. 154 i nagranie k. 156

- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

W dniu 29.04.2019 r. w salonie optycznym pracowała powódka i D. K. oraz M. W.. Obecny był również J. S., który zajmował się przeliczaniem i pakowaniem towaru.

Okolo godziny 21:00, tuż przed zamknięciem salonu, przyjechała A. H. (upoważniona do podejmowania czynności w sprawach dotyczących zatrudnienia pracowników), która wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę,

z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.05.2019 r., w którym jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał wówczas również D. K. i M. W..

A. H. przekazała pracownikom, iż od następnego dnia nie muszą już przychodzić do pracy oraz, że nie otrzymają oni ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, że mają wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Z dniem 01.05.2019 r. salon został zamknięty, a począwszy od dnia 02.05.2019 r. powódka i pozostali pracownicy nie wykonywali pracy na rzecz strony pozwanej.

**Dowód:** - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 11 oraz w aktach osobowych powódki

- harmonogram pracy, k. 17-24

- pismo strony pozwanej z dnia 15.07.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 25-26

- zeznania świadka B. B. (1), k. 97v.-98 i nagranie k. 100

- zeznania świadka D. K., k. 98 i nagranie k. 100

- zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100

- przesłuchanie powódki, k. 154 i nagranie k. 156

- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

Ponieważ wśród pracowników zaczęły pojawiać się wątpliwości co do przysługującego im ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy M. W. udała się,

w kolejnych dniach, do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie uzyskała informację, iż pracownikom nie należy się ekwiwalent za urlop wypoczynkowy a w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy mają obowiązek wykorzystać urlop wypoczynkowy.

Wówczas kadrowa strony pozwanej postanowiła także wręczyć pracownikom strony pozwanej pisemne oświadczenia o konieczności wykorzystania przez nich urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę B. B. (1) nastąpiło dopiero w połowie maja 2019 r. – gdyż nie była ona obecna w pracy w dniu 29.04.2019 r. - i wręczyła je jej M. W. z upoważnienia strony pozwanej. B. B. (2) otrzymała także dodatkowo osobny dokument zobowiązujący ją do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:** - wydruk korespondencji, k. 86-96

- wydruk korespondencji sms, k. 126
- upoważnienie udzielone M. W. z dnia 16.05.2019 r., k. 121
- pismo strony pozwanej z dnia 16.05.2019r., k. 122
- zeznania świadka B. B. (1), k. 97v.-98 i nagranie k. 100
- zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100
- przesłuchanie powódki, k. 154 i nagranie k. 156
- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

W dniu 22.05.2019 r. M. W. napisała do powódki smsa w sprawie spotkania w celu podpisania pisma o udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka poprosiła o przesłanie skanu dokumentu na e-maila.

Ostatecznie powódka nie podpisała żadnego oświadczenia w sprawie urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:** - wydruk korespondencji sms, k. 123-125

- zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100
- przesłuchanie powódki, k. 154 i nagranie k. 156
- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

Od dnia 01.06.2019 r. M. W. została zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. w K..

**Dowód:** - zeznania świadka M. W., k. 98v.-99 i nagranie k. 100

- przesłuchanie za stronę pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powódka nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni – za rok 2018 i w wymiarze 11 dni – za rok 2019 r.

Powódka w 2018 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresie:

- od dnia 13.08.2018 r. do dnia 26.08.2018 r. – co stanowiło łącznie 9 dni urlopu wypoczynkowego.

Powódka w 2019 r. (w okresie od stycznia do kwietnia) korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresie:

- od dnia 02.01.2019 r. do dnia 03.01.2019 r. – co stanowiło łącznie 2 dni urlopu wypoczynkowego,
- od dnia 07.01.2019 r. do dnia 11.01.2019 r. – co stanowiło łącznie 5 dni urlopu wypoczynkowego.

Na dzień 29.04.2019 r. powódka miała niewykorzystany urlop wypoczynkowy (z uwzględnieniem miesiąca maja 2019 r.) w łącznej ilości 21 dni.

Powódka wykorzystała 21 dni pozostałego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia tj. w okresie od 2 - 31 maja 2019 r.

Strona pozwana nie wypłaciła powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

**Dowód:** - harmonogram pracy, k. 17-24

- zestawienie urlopu wypoczynkowego powódki, k. 45

- wymiar urlopu wypoczynkowego powódki, k. 46-47

- wnioski urlopowe powódki, k. 48-49

- karty czasu pracy powódki, k. 50-65

- przesłuchanie za stroną pozwaną A. H., k. 199-200 i nagranie k. 201

W dniu 03.06.2019 r. strona pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym w punkcie 6 podpunkt 1) wskazała, iż w okresie zatrudnienia pracownik (powódka) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: „11.0000 dni (88:00 godz.)”.

Świadectwo pracy wysłane zostało powódce przesyłką pocztową i doręczone powódce w dniu 13.06.2019 r.

**Dowód:** - świadectwo pracy z dnia 03.06.2019 r., k. 12

- świadectwo pracy z dnia 03.06.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, w aktach

osobowych powódki

Pismem z dnia 19.06.2019 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 6 podpunkt 1) poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego wpisu, wpisu o treści: „W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy (urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustął stosunek pracy) w wymiarze o dni (00:0 h)”.

Jednocześnie, kolejnym pismem z dnia 19.06.2019 r., powódka wezwała stroną pozwaną do zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 w wymiarze 10 dni oraz za rok 2019 w wymiarze 11 dni tj. łącznie kwoty 4.274,32 zł w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania.

Oba w/w pisma powódka wysłała do strony pozwanej przesyłką pocztową nadaną w dniu 19.06.2019 r., przy czym w/w przesyłka zwrócona została z adnotacją, iż adresat „wyprowadził się”.

Z uwagi na powyższe pełnomocnik powódki, w korespondencji e-mail z dnia 02.07.2019 r., skierował ponownie do strony pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy powódki i wezwanie do zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na złożony wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i wezwanie do zapłaty, strona pozwana, pismem z dnia 15.07.2019 r., poinformowała, że zarówno wniosek o sprostowanie świadectwa pracy jak i wezwanie do zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest bezpodstawny i nie znajduje uzasadnienia wskazując m.in., że w dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę (29.04.2019 r.) pracodawca udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w pełnym przysługującym jej wymiarze a także, że w okresie udzielonego urlopu powódka nie świadczyła pracy wykorzystując w pełni udzielony jej urlop.

Pismo strony pozwanej z dnia 15.07.2019 r. doręczone zostało pełnomocnikowi powódki w dniu 18.07.2019 r.

**Dowód:** - wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, k. 13

- wezwanie do zapłaty, k. 14

- potwierdzenie nadania listu poleconego i koperta zwrotu, k. 15-16

- korespondencja e-mail z dnia 02.07.2019 r., k. 24

- pismo strony pozwanej z dnia 15.07.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 25-26

- wydruk z „Śledzenie przesyłek”, k. 27

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.250 zł brutto tj. 3.027,27 zł netto.

Wynagrodzenie za jeden dzień ekwiwalentu za urlop powódki wynosiło 203,15 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o dochodach, k. 42 i 43

### **Sąd zważył:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy w zakresie pkt 6 ppkt 1) poprzez zmianę zapisu dotyczącego wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wpisanie

w miejsce dotychczasowego wpisu, wpisu o treści „W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy (urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy) w wymiarze o dni (00:0 h)” a także zasądzenia od strony pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 w wymiarze 10 dni (80 h) i za rok 2019 w wymiarze 11 dni (88 h).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że świadectwo pracy zostało sporządzone w sposób prawidłowy a nadto wskazując, iż brak jest podstaw do wypłaty powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy a powołanych w treści pisemnego uzasadnienia, bowiem żadna ze stron postępowania skutecznie nie podważyła ich wiarygodności

i prawdziwości, i ich wiarygodność nie budziła również żadnych wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków B. B. (1), D. K.

i M. W. oraz na dowodzie z przesłuchania stron.

Sąd w całości dał przy tym wiarę zeznaniom świadka M. W. oraz słuchanej za stronę pozwaną A. H. bowiem ich zeznania były spójne, logicznie uzasadnione, wzajemnie ze sobą korespondowały i znajdowały również potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach, w tym zwłaszcza w postaci wydruku korespondencji z komunikatora (dokumenty, k. 86-96 akt sprawy)

Zeznaniom świadków B. B. (1) i D. K. oraz zeznaniom powódki Sąd dał natomiast wiarę jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w zeznaniach świadka M. W. i słuchanej za stronę pozwaną A. H..

Dokonując oceny zeznań świadka D. K., Sąd uwzględnił także okoliczność, iż świadek ten pozostaje w sporze sądowym z byłym pracodawcą (pозwaną), przy czym

w postępowaniu tym domaga się od strony pozwanej roszczeń analogicznych jak powódka w niniejszym postępowaniu, co mogło mieć wpływ na subiektywny sposób postrzegania przez niego pewnych faktów.

Szczególne istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy były zeznania świadka M. W., która potwierdziła, iż pracownicy salonu we W., w tym powódka, zostali – już pod koniec kwietnia 2019 r. - poinformowani przez A. H. nie tylko o fakcie, iż na koniec miesiąca kwietnia 2019 r. pracownikom wręczone zostaną wypowiedzenia umów o pracę ale i, że mają oni wykorzystać w okresie wypowiedzenia urlop wypoczynkowy w przysługującym im wymiarze.

Co istotne jej zeznania w tym zakresie w pełni korespondowały z zeznaniami słuchanej za stronę pozwaną A. H. a także z wydrukami korespondencji

z komunikatora używanego przez pracowników salonu we W., na którym – jak wynika z jego zapisów – już w dniu 23.04.2019 r. pracownicy poruszali kwestię urlopu wypoczynkowego i przekazanych im informacji o konieczności jego wykorzystania w okresie wypowiedzenia a także tego, że ekwiwalent za urlop nie będzie wypłacany. Jak wynika z zapisów w/w korespondencji sama powódka na w/w komunikatorze napisała wówczas m.in., że rozmawiała z kadrową i dowiedziała się m.in., że „ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie dostaniemy” a także, że „(...) to jest przymusowe wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia bo pracować nie będziemy”.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż żądanie sprostowania świadectwa pracy znajduje podstawę materialno - prawną

w treści przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym na dzień 31.05.2019 r.) 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.

Z treści powołanego przepisu wynika niewątpliwie, iż pierwszą czynnością jaką powinien podjąć pracownik, który nie zgadza się z treścią wydanego mu przez pracodawcę świadectwa pracy, powinno być wystąpienie do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa z wnioskiem o jego sprostowanie. Dopiero w przypadku odmowy sprostowania świadectwa pracy (odpowiednio: niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania) pracownik może wystąpić na drogę sądową z żądaniem sprostowania. Należy przy tym podkreślić, że upływ terminu do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy podobnie jak i upływ terminu do wystąpienia

z powództwem przeciwko pracodawcy z żądaniem sprostowania ma ten skutek, że wygasa prawo pracownika do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej, co wynika z treści art. 97§ 2<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 265 § 1 k.p. Upływ powyższych terminów sąd obowiązany jest przy tym wziąć pod uwagę z urzędu bez konieczności zgłoszenia w tym zakresie zarzutu ze strony pozwanego pracodawcy. W rezultacie powyższego w toku postępowania zainicjowanego powództwem o sprostowanie świadectwa pracy sąd obowiązany jest ustalić zarówno czy pracownik dochował terminu do wystąpienia

z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jak również czy dochował terminu do wystąpienia przeciwko pracodawcy z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy bowiem ustawodawca – co wynika z treści art. 265 § 1 k.p. nie różnicuje skutków nie dochowania przez pracownika w/w terminów.

Wobec tego, przede wszystkim, wskazać należy, iż powódka wyczerpała tryb reklamacyjny, do którego obligował ją w/w przepis i wystąpiła w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy z dnia 03.06.2019 r., co miało miejsce w dniu 13.06.2019 r.,

z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie, co nastąpiło w dniu 19.06.2019 r., przy czym – wobec zwrotu przesyłki z adnotacją, iż adresat „wyprowadził się” - ponowiła wniosek o sprostowanie w korespondencji e-mail z dnia 02.07.2019 r.

Nadto okoliczność, iż strona pozwana nie uwzględniła wniosku powódki, stworzyła powódce możliwość do wystąpienia na drogę sądową z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy w określonym przez ustawodawcę

siedmiodniowym terminie, którego powódka bez wątplenia dochowała - w dniu 18.07.2019 r. pełnomocnikowi powódki doręczone bowiem zostało pismo strony pozwanej z dnia 15.07.2019 r. (odpowiedź m.in. na złożony wniosek o sprostowanie świadectwa pracy) - natomiast w dniu 25.07.2019 r. wytoczyła niniejsze powództwo.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2 k.p. 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.

Z treści powołanej regulacji jednoznacznie zatem wynika, iż na treść świadectwa pracy składają się dwa rodzaje informacji, tj. takie, które pracodawca ma zawsze obowiązek umieścić w tym m.in. dotyczące zajmowanych stanowisk oraz okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz takie, które ma obowiązek umieścić na żądanie pracownika, przy czym – wobec treści powołanego przepisu – żądanie to może dotyczyć jedynie informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Co równie istotne jak wynika z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1289), które określa szczegółową treść świadectwa pracy, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące m.in. urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku (punkt 6).

Powszechnie przyjmuje się przy tym, że wyliczenie zawarte w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, ma charakter zamknięty, co oznacza, że innych informacji pracodawca w świadectwie pracy zamieszczać nie może i nie musi.

Z brzmienia w/w regulacji jednoznacznie wynika zatem, że w świadectwie pracy pracodawca obowiązany jest podać jedynie informacje o wymiarze urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku – na co wskazuje wprost treść przepisu § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r.

W niniejszej sprawie jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od dnia 01.01.2018 r. do dnia 31.05.2019 r., przy czym w okresie zatrudnienia nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni – za rok 2018 i w wymiarze 11 dni – za rok 2019. Co istotne powódka w 2018 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 13.08.2018 r. do dnia 26.08.2018 r., w konsekwencji czego wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni. W roku 2019 (w okresie od stycznia do kwietnia) powódka korzystała natomiast z urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 02.01.2019 r. do dnia 03.01.2019 r. a następnie w okresie od dnia 07.01.2019 r. do dnia 11.01.2019 r., skutkiem czego wykorzystwała łącznie 7 dni urlopu wypoczynkowego. Na dzień 29.04.2019 r. (data wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę) powódka miała zatem niewykorzystany urlop wypoczynkowy (z uwzględnieniem miesiąca maja 2019 r.) w łącznej ilości 21 dni.

Powyższe okoliczności były niesporne pomiędzy stronami a przy tym znajdowały także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Spór w sprawie sprowadzał się natomiast do ustalenia czy w okresie wypowiedzenia powódce udzielony został przez pracodawcę urlop wypoczynkowy – jak podnosiła strona pozwana, czy też nie – nie twierdziła powódka.

Zgodnie z treścią art. 167<sup>1</sup> zd. I k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

Z treści powołanego przepisu jednoznacznie zatem wynika, iż udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia uzależnione jest wyłącznie od woli i decyzji pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.04.2011 r., II PK 302/10, L.)

Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.01.2017 r. (I PK 40/16, L.) „Udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę wiąże pracownika, jeżeli pracodawca określił dokładnie termin tego urlopu (art. 167<sup>1</sup> KP).”

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy podał przy tym, że: „Nie ma wątpliwości, że urlop udzielany jest przez pracodawcę (zasada ta dotyczy nawet konstrukcji z art. 167<sup>2</sup> KP). Wyrażenie woli pracodawcy weryfikowane jest według reguł określonych w art. 65 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Wynika z tego, że oświadczenie woli pracodawcy powinno być tłumaczone z uwzględnieniem okoliczności, w których zostało złożone, zasad współzycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów.” i dalej „Oznacza to, że przekaz pracodawcy powinien być na tyle klarowny, aby adresat oświadczenia woli mógł odtworzyć w jakie dni został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Aspekt ten jest istotny, jeśli weźmie się pod uwagę, że w literaturze przedmiotu (J. L., Urlopy wypoczynkowe, Ł. 1963, s. 114) trafnie zwraca się uwagę na potrzebę zachowania „spokoju urlopowego”. Chodzi o to, aby pracownik był świadomy, że uzyskany czas wolny może w nieskrępowany sposób przeznaczyć na wypoczynek. Odpowiednikiem prawa zatrudnionego jest obowiązek pracodawcy, polegający na zakazie naruszania tak rozumianego „spokoju urlopowego”. Zmodyfikowanie tej relacji możliwe jest w enumeratywnie wskazanych przypadkach. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane z art. 167<sup>1</sup> KPC jest dla pracownika wiążące (L. M., Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, (...) 2010, nr 8 s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 KP i art. 167 § 1 KP, a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Inaczej rzecz ujmując, przepisy kodeksu pracy wyróżniają, po pierwsze, abstrakcyjne prawo do urlopu i jego wymiaru, a po drugie, regulują sposób jego wykorzystania. Rolą pracodawcy jest udzielenie urlopu. Następuje to przez skonkretyzowanie uprawnienia, co realizowane jest przez wskazanie określonych dni, w których zatrudniony zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Czynność pracodawcy polegająca na „udzieleniu urlopu” wiąże obie strony. Pracownik zobowiązany jest wykorzystać urlop we wskazanym terminie,

a pracodawca ma prawo odwołać go z urlopu albo przesunąć jego termin tylko w przypadkach ściśle określonych. Jasne staje się, że związanie stron nie jest możliwe bez ścisłego określenia dni (okresu), w których doszło do udzielenia urlopu wypoczynkowego.

W tych okolicznościach trafne jest zapatrywanie, że pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (...).”

W niniejszej sprawie nie budziło wątpliwości Sądu, iż pozwany pracodawca skutecznie udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika w tym zakresie, iż pod koniec kwietnia 2019 r. A. H. przekazała pracownikom zatrudnionym

w salonie optycznym we W., w tym także powódce, że z ostatnim dniem kwietnia 2019 r. salon zostanie zamknięty jak również, że prosi o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego, który wlicza kadrowa. Co istotne pracownicy, w tym powódka, zostali wyraźnie poinformowani, że w okresie wypowiedzenia

mają wykorzystać przysługujący im urlop wypoczynkowy. Wprawdzie A. H. nie sprecyzowała wówczas ile dni urlopu przysługuje danemu pracownikowi jednak w trakcie spotkania doszło do rozmowy, w trakcie której każdy z pracowników powiedział ile ma urlopu wypoczynkowego do wykorzystania.

W trakcie w/w spotkania pozwany pracodawca wskazał zatem wyraźnie, że udziela pracownikom, w tym powódce, urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę a także w jakim okresie czasu (w okresie biegu terminu wypowiedzenia) kieruje powódkę na urlop wypoczynkowy.

Co istotne zważywszy na całokształt okoliczności sprawy interpretacja przez powódkę w/w oświadczenia pracodawcy nie mogła budzić żadnych wątpliwości po stronie powódki co do faktu i okresu na jaki udzielono jej urlopu wypoczynkowego.

Wprawdzie w/w oświadczenie zostało złożone powódce ustnie i na kilka dni przed wręczeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (co nastąpiło w dniu 29.04.2019 r.) niemniej jednak zważyć wypadnie, iż art. 167<sup>1</sup> zd. I k.p. nie ustanawia żadnych wymogów formalnych dla oświadczenia pracodawcy, ani granic czasowych w zakresie prawa pracodawcy do złożenia pracownikowi wiążącego oświadczenia o udzieleniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń powódki, jakoby strona pozwana nie informowała jej o konieczności wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Szczególnie bowiem jej twierdzenia pozostawały w tym zakresie

w sprzeczności z wydrukiem rozmów na komunikatorze grupy pracowniczej, gdzie powódka już w dniu 23.04.2019 r. informowała innych pracowników, że rozmawiała z kadrową jak również, że „(...) to jest przymusowe wykorzystanie urlopu w okresie wypowiedzenia bo pracować nie będziemy”. Nadto świadek M. W. wyraźnie wskazała, że A. H. - przed wręczeniem pracownikom wypowiedzeń umów o pracę – była obecna w salonie i w obecności wszystkich pracowników przekazała, że z końcem miesiąca przyjedzie z dokumentami w sprawie wypowiedzenia jak również, że pracownicy mają wybrać urlop w czasie wypowiedzenia.

Uwzględniając powyższe okoliczności oraz treść art. 167<sup>1</sup> k.p. uznać zatem należało, że pracodawca w sposób wyraźny nakazał powódce wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia.

W ocenie Sądu bez znaczenia przy tym, dla oceny skuteczności udzielenia powódce urlopu wypoczynkowego w trakcie biegu okresu wypowiedzenia umowy o pracę, pozostawały okoliczności dotyczące sposobu rozwiązania umowy o pracę i skierowania na urlop pracownika B. B. (1) a także dotyczące próby wręczenia powódce, w maju 2019 r., pisma o udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę B. B. (1) nastąpiło dopiero w połowie maja 2019 r. – gdyż nie była ona obecna w pracy w dniu 29.04.2019 r. - i wręczyła je jej M. W. z upoważnienia strony pozwanej. B. B. (2) otrzymała także dodatkowo osobny dokument zobowiązujący ją do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, gdyż decyzję taką podjęła kadrowa strony pozwanej - która postanowiła wręczyć pracownikom strony pozwanej pisemne oświadczenia o konieczności wykorzystania przez nich urlopów wypoczynkowych w okresie wypowiedzenia umowy o pracę – co wynikało jedynie z faktu, iż wśród pracowników zaczęły pojawiać się wątpliwości co do przysługującego im ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Z tych też wyłącznie przyczyn podjęta została także próba wręczenia stosownego dokumentu powódce.

Zważywszy przy tym na fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało złożone powódce w trakcie kolejnego spotkania (w dniu 29.04.2019 r.) – w związku z czym bieg rozpoczął okres wypowiedzenia, a także na fakt, iż w treści oświadczenia o wypowiedzeniu pozwany pracodawca wyraźnie określił dzień upływu okresu wypowiedzenia na 31.05.2019 r. oraz na fakt, iż powódce na dzień 29.04.2019 r. przysługiwał urlop wypoczynkowy

(z uwzględnieniem miesiąca maja 2019 r.) w łącznej ilości 21 dni, nie mogło budzić żadnych wątpliwości po stronie powódki na jaki okres – i na jakie dni w okresie biegu okresu wypowiedzenia – pozwany pracodawca udzielił jej urlopu wypoczynkowego. Dzień 02.05.2019 r. należało uznać jako pierwszy dzień udzielonego powódce w trybie art. 167<sup>1</sup> k.p. urlopu wypoczynkowego, który trwał do dnia 31.05.2019 r. czyli do końca trwania obowiązującego powódkę 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres ten zaś obejmował dokładnie 21 dni roboczych co odpowiadało wymiarowi należnego powódce urlopu wypoczynkowego.

Powódka począwszy od dnia 02.05.2019 r. nie wykonywała pracy na rzecz strony pozwanej, przez co konsekwentnie przyjąć należy, iż wykorzystwała ona 21 dni pozostałego urlopu wypoczynkowego (w tym 11 dni urlopu przysługującego jej za 2019 r.) w okresie wypowiedzenia tj. w okresie od 2 - 31 maja 2019 r., i to tym bardziej, że nie wykazała ona także aby zastosowanie do niej znajdowała regulacja art. 36<sup>2</sup> k.p.

W wystawionym powódce świadectwie pracy strona pozwana, na co wskazano już powyżej, obowiązana była podać jedynie informację o wymiarze urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (a zatem w 2019 r.) i wykorzystanego w tym roku.

Tym samym prawidłowo w treści punktu 6 podpunkt 1) wystawionego powódce w dniu 03.06.2019 r. świadectwa pracy strona pozwana wskazała, iż w okresie zatrudnienia pracownik (powódka) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: „11.0000 dni (88:00 godz.)”.

Tym samym żądanie sprostowania świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Konsekwentnie brak było również podstaw do uznania, aby na dzień rozwiązania stosunku pracy powódka posiadała niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2018 w wymiarze 10 dni oraz za rok 2019 w wymiarze 11 dni, co uzasadniałoby zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu.

W rezultacie powyższego także roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlegał oddaleniu.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w **punkcie I wyroku** i powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w **punkcie II wyroku** Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając fakt, że powództwo zostało oddalone w całości, zaś na koszty poniesione przez stronę pozwaną, która postępowanie w sprawie wygrała, złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego ją reprezentującego, ustalone zgodnie

z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w stawce 795 zł (675 zł – stawka wynagrodzenia dla żądania zasądzenia ekwiwalentu za urlop /§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 powołanego rozporządzenia/ i 120 zł - stawka wynagrodzenia dla żądania sprostowania świadectwa pracy /§ 9 ust. 1 pkt 3 powołanego rozporządzenia/) oraz wydatki w kwocie 200 zł poniesione w związku z stawiennictwem świadka (świadkowi przyznano zwrot kosztów w kwocie 275,81 zł /vide: postanowienie, k. 106/ z czego kwota 200 zł wypłacona została z zaliczki uiszczonej przez stronę pozwaną a pozostała kwota 75,81 zł tymczasowo ze środków Skarbu Państwa), co łącznie stanowiło kwotę 995 zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, zawarte w **punkcie III wyroku**, znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. i art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od kosztów sądowych na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty

sądowej i wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Z/

1. odnotować w rep.,

2. kal. 7 dni.

04.03.2021r.