

Sygn. akt IV P 205/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. U., G. K.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **W. P.**

przeciwko: **E. K.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wydanie świadectwa pracy

I. zasądza na rzecz powódki W. P. od pozwanego E. K. kwotę 1406,19 zł (tysiąc czterysta sześć złotych i 19/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30.12.2019 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza na rzecz powódki W. P. od pozwanego E. K. kwotę 1209,60 zł (tysiąc dwieście dziewięć złotych i 60/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26.06.2019 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop;

III. zasądza na rzecz powódki W. P. od pozwanego E. K. kwotę 74,00 zł (siedemdziesiąt cztery złote i 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w czerwcu 2019 r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. ;

IV. zasądza na rzecz powódki W. P. od pozwanego E. K. kwotę 227,52 zł (dwieście dwadzieścia siedem złotych i 52/100) tytułem wynagrodzenia za pracę ponad umówiony wymiar czasu pracy za okres od stycznia do kwietnia 2019 r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 28,10 zł od dnia 11.02.2019 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 66,48 zł od dnia 11.03.2019 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.04.2019 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.05.2019 r. do dnia zapłaty;

V. nakazuje pozwanemu wydać powódce świadectwo pracy za okres pracy od dnia 1.09.2018 r. do dnia 25.06.2019 r., na stanowisku sprzedawca, w wymiarze czasu pracy 1/2;

VI. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

VII. **zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 684,75 zł tytułem części kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zakresie, w jakim powódka wygrała sprawę;**

VIII. **przyznaje pełnomocnikowi powódki z urzędu r.pr. J. G. od Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 317,34 zł (258 zł plus 23 % VAT) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zakresie, w jakim powódka przegrała sprawę;**

IX. **nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1020 zł tytułem części kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;**

X. **pozostałymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;**

XI. **wyrokwowi w punktach I-IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1406,19 zł.**

UZASADNIENIE

Powódka W. P. pozwem z dnia 11 lipca 2019 r. (data stempla pocztowego k. 10), sprecyzowanym następnie pismem procesowym z dnia 9 października 2019r., z dnia 19 czerwca 2020r. oraz z dnia 27 stycznia 2021r., wniosła o zasądzenie od pozwanego E. K.:

- kwoty 1.406,19 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pozwu tj. 30 grudnia 2019r. bądź z ostrożności procesowej od dnia 29 stycznia 2021r. do dnia zapłaty;

- kwoty 2.442,59 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia z tytułu przekroczenia wymiaru czasu pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 262,60 należnej za wrzesień 2018r. od dnia 11 października 2018r. do dnia zapłaty;

- 262,43 zł należnej za październik 2018r. od dnia 10 listopada 2018r. do dnia zapłaty;

- 262,60 zł za listopad 2018r. od dnia 11 grudnia 2018r. do dnia zapłaty;

- 221,12 zł za grudzień 2018r. od dnia 11 stycznia 2019r. do dnia zapłaty;

- 242,82 zł za styczeń 2019r. od dnia 11 lutego 2019r. do dnia zapłaty;

- 281,20 zł za luty 2019r. od dnia 11 marca 2019r. do dnia zapłaty;

- 281,19 zł za marzec 2019r. od dnia 11 kwietnia 2019r. do dnia zapłaty;

- 281,19 zł za kwiecień 2019r. od dnia 11 maja 2019r. do dnia zapłaty;

- 214,24 zł za maj 2019r. od dnia 11 czerwca 2019r. do dnia zapłaty;

- 133,20 zł za czerwiec 2019r. od dnia 11 lipca 2019r. do dnia zapłaty.

- kwoty 1.209,60 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 25 czerwca 2019r. lub od dnia 31 lipca 2019r albo od 31 maja 2019r.;

- kwoty 74 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w dniu 3 czerwca 2019r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonym od dnia 19 czerwca 2019r. lub od dnia wniesienia pozwu tj. 15 lipca 2019r. lub do dnia 29 stycznia 2021r. do dnia zapłaty;

- wydania świadectwa pracy.

Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym ustanowionemu z urzędu pełnomocnikowi kosztów nieopłaconej pomocy prawnej według norm przepisanych.

Uzasadniając swojego stanowisko w niniejszej sprawie powódka wskazała, iż od dnia 1 września 2018r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony na stanowisku sprzedawcy. W dniu 31 maja 2019 r. pozwany poinformował powódkę, że z tym dniem umowa nie zostanie przedłużona. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresach: od dnia 20 maja 2019 r. do dnia 24 maja 2019 r. oraz od dnia 4 czerwca 2019r. do dnia 7 czerwca 2019r.

Powódka wyjaśniła, iż do dnia dzisiejszego nie otrzymała świadectwa pracy. Dodatkowo pozwany poinformował ją, że nie przysługuje jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz inne składniki wynagrodzenia za pracę. W dniu 25 czerwca 2019 r. powódka otrzymała za pośrednictwem Poczty Polskiej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podała, iż nie zgadza się z przedstawionymi w jego treści informacjami. Nigdy nie otrzymała ona żadnego upomnienia od pracodawcy, wykonywała wszystkie polecenia służbowe sumiennie i uczciwie. Ponadto była dyspozycyjna, uczciwa i kreatywna. Nigdy nie przywłaszczyła sobie ani towaru ani utargu. Zgodnie z ustaleniami jakie poczyniła z pozwanym należne jej wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.000 zł netto powódka pobierała sama z kasy. Powódka wskazała także, że pracowała 5 godzin dziennie od poniedziałku do piątku.

Powódka dodała, że od momentu upomnienia się o wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest ona zastraszana przez pozwanego, który grozi jej, że sprawę skieruje do prokuratury. Wszystkie jego zarzuty są jednak nieprawdziwe.

W odpowiedzi na pozew pozwany E. K. wniósł o uznanie Sądu za niewłaściwy, z ostrożności procesowej o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności pozwany podniósł, iż powództwo winno być wytoczone przed Sąd, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania czyli Sąd Rejonowy w Lublinie IV Wydział Pracy. Dalej wskazał, iż strony ustaliły, że powódka będzie świadczyć pracę 4h dziennie, a nie jak wskazuje powódka 5h. Pozwany zarzucił, że to powódka powinna wykazać, iż pracowała ponad określony czas w umowie, czego jednak nie uczyniła.

Pozwany podał, że nie był zobowiązany do przedłużenia z powódką stosunku pracy, tym bardziej, że powódka okradała go z towaru. Ponadto dołączone przez powódkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie posiada mocy prawnej, gdyż pozwany sporządził ten dokument w mylnym przekonaniu, że termin zakończenia umowy o pracę powódki to 30 czerwca 2019r., tymczasem stosunek pracy wygasł w dniu 31 maja 2019r.

Kończąc pozwany wyjaśnił, iż świadectwo pracy zostało wysłane do powódki listem poleconym za potwierdzeniem odbioru. Dodatkowo chciał on wręczyć je powódce osobiście, jednak powódka odmówiła jego przyjęcia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany E. K. na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej prowadzi działalność gospodarczą po firmą (...) K. E. w zakresie sprzedaży hurtowej niewyspecjalizowanej od dnia 1 kwietnia 2005r.

Powódka W. P. pozostawała zatrudniona u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 września 2018r. do dnia 30 listopada 2018r. w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem ujętym w umowie o pracę jako „w stałej stawce miesięcznej w wysokości połowy aktualnie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego”.

Następnie strony zawierały kolejne umowy o pracę na czas określony na okres: od dnia 1 grudnia 2018r. do dnia 30 stycznia 2019r., od dnia 31 stycznia 2019r. do dnia 31 marca 2019r., od dnia 1 kwietnia 2019r. do 31 maja 2019r., zachowując przy tym wcześniej ustalone warunki pracy i płacy wskazane w umowie o pracę na okres próbny.

Dowód: odpis z (...) pozwanego, k. 28

umowa o pracę na okres próbny z dn. 30.08.2018r., k. 40, (także k. 9)

umowa o pracę ma czas określony z dn. 01.12.2018r., k. 41

umowa o pracę ma czas określony z dn. 31.01.2019r., k. 42 (także k. 9)

umowa o pracę ma czas określony z dn. 31.03.2019r., k. 43 (także k. 9)

Powódka wykonywała pracę w sklepie z odzieżą używaną mieszczącym się w W. przy ul. (...). Sklep był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 14 i w takich godzinach powódka świadczyła pracę. Powódka była jedynym pracownikiem pozwanego. Pozwany przebywał za granicą i do Polski przyjeżdżał raz na 2 tygodnie/miesiąc.

W pierwszych dniach pracy powódka zajęła się pracami porządkowymi i uporządkowała cały teren sklepu. Przychodzący klienci do sklepu informowali powódkę, że dostrzegają zmiany jakie zaszły w sklepie.

Powódka w godzinach pracy paliła papierosy, jednak robiła to zgodą pozwanego, który polecił jej, aby robiła to na korytarzu. Często sam pozwany, gdy zjawiał się w sklepie częstował powódkę papierosem. Nigdy nie zdarzyło się, aby powódka obsługując klienta paliła w tym czasie papierosa.

Strony ustaliły, że powódka sama będzie pobierała swoje wynagrodzenie za pracę z utargu. Powódka pobierała wynagrodzenie zazwyczaj w dwóch transzach; w połowie miesiąca w wysokości 500 zł netto oraz na koniec miesiąca, również w wysokości 500 zł netto.

Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki. Nie były również prowadzone listy obecności.

Od 24 grudnia 2018 r. do 6 stycznia 2019 r. powódka nie świadczyła pracy.

W marcu i kwietniu 2019 r. utargi w sklepie były coraz słabsze. Pozwany polecił powódce, aby sama ustalała godziny pracy i przychodziła do pracy kiedy jest najwięcej klientów. Nadal jednak była zobowiązana do pracy w ilości 5 godzin dziennie.

Pozwany podczas zatrudnienia powódki nigdy nie zarzucał jej, że nie przestrzega czasu pracy.

Powódka prowadziła zeszyt z utargami, gdzie zapisywała utargi z danego dnia. W zeszycie nie zaznaczała w jakich godzinach pracowała.

Pozwany nie kontrolował powódki w czasie pracy, jednak na terenie sklepu był zamontowany monitoring, do którego w każdej chwili pozwany miał dostęp.

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresie od 20 maja 2019 r. do 24 maja 2019 r. oraz od 4 czerwca 2019 r. do 7 czerwca 2019r.

W dniu 3 czerwca 2019 r. powódka mimo nieprzedłożenia jej kolejnej umowy o pracę stawiała się normalnie do pracy i pracowała 5 godzin. Pozwany zasugerował, że sklep będzie zamknięty, powódka poprosiła o świadectwo pracy i ekwiwalent za urlop. Wówczas pozwany powiedział powódce, żeby przemyślała, czy chce pracować, bo sklep może nadal będzie otwarty. Praktyką było bowiem u pozwanego, że kolejne umowy o pracę na czas określony pozwany przedkładał powódce już po zakończeniu poprzednich umów o pracę na czas określony. W tym dniu do sklepu

przyjechał również pozwany. Wówczas poinformował on powódkę, że sklep zostanie zlikwidowany. W kolejne dni powódka nie stawiała się już w pracy.

W dniu 11 czerwca 2019 r. powódka skierowała do pozwanego pismo wzywające go do zapłaty na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 9 dni urlopu wypoczynkowego w wysokości 1209,97 zł.

W dniu 16 czerwca 2019 r. pozwany napisał do powódki sms-a o następującej treści: „Jutro o 10 jestem w sklepie będę miał świadectwo pracy dla pani E. K.”.

Powódka odpisała na powyższą wiadomość sms-a o treści: „Proszę świadectwo pracy wysłać pocztą.”

W odpowiedzi pozwany napisał: „Jeżeli się pani nie stawi osobiście jutro rano w sklepie to sprawę kieruję do prokuratury o popełnieniu przestępstwa na podstawie zdjęć i nagrania oraz kwalifikuje się to do dyscyplinarnego zwolnienia. E. K.”.

Dowód: pismo powódki do pozwanego z dn. 11.06.2019r., k. 9

treść e-maila powódki z dn. 09.10.2019r., k. 29

screenshot zawierający korespondencję sms-ową między powódką a pozwanym w dniu 16.06.2019r., k. 30-31

screenshot rozmowy powódki z klientką z dn. 15.01.2019r., k. 111-115

przesłuchanie powódki, k. 101v-102v

W dniu 25 czerwca 2019r. pozwany wysłał do powódki za pośrednictwem Poczty Polskiej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienia przestępstwa w miejscu pracy. W treści oświadczenia wskazano, iż powódka nie stosowała się do poleceń pracodawcy, nie przestrzegała czasu pracy, porządku. Zarzucono, że powódka paliła papierosy w miejscu pracy i nieprawidłowo rozliczała utargi. Dodatkowo wskazano, że jak wynika z monitoringu powódka pod koniec maja i na początku czerwca 2019r. przywłaszczyła sobie utarg i towar.

Powódka została pouczona o przysługującym jej prawie odwołania od powyższego oświadczenia do Sądu Pracy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 19.06.2019r., k. 9

Wynagrodzenie należne powódce w czasie jej zatrudnienia przy uwzględnieniu dodatkowej jednej godziny dziennie wynosiło w następujących miesiącach:

- za wrzesień 2018 r.: 1.312, 60 zł

- za październik 2018 r.: 1.312,43 zł

- za listopad 2018 r. 1.312,60 zł

- za grudzień 2018 r.: 1.271,12 zł

- za styczeń 2019 r.: 1.367,82 zł

- za luty 2019 r.: 1.406,20 zł

- za marzec 2019 r.: 1.406,19 zł

- za kwiecień 2019 r.: 1.406,19 zł

- za maj 2019 r.: 1.308,14 zł

Należne powódce wynagrodzenia za dzień pracy w dniu 3 czerwca 2019r. wynosi 74 zł brutto.

Powódka w okresie od września 2018r. do maja 2019 r. pobierała za zgodą pozwanego tytułem wynagrodzenia, z utargu, co miesiąc 1.000 zł netto (co stanowi równowartość kwoty 1339,72 zł brutto).

Pozwany nie wypłacił powódce części jej wynagrodzenia w związku z przepracowaniem przez powódkę w okresie od stycznia 2019r. do kwietnia 2019 r. codziennie 1 godziny ponad wymiar godzin jej pracy. Kwoty te kształtowały się w następujący sposób:

- w styczniu 2019 r. – 28,10 zł brutto;

- w lutym 2019 r. – 66,48 zł brutto;

- w marcu 2018 r. – 66,47 zł brutto;

- w kwietniu 2019 r. – 66,47 zł brutto.

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu kadr i płac z dn. 02.12.2020r., k. 125-132

Z uwagi na staż pracy powódka uprawniona była do 20 dni urlopu wypoczynkowego.

W 2018 r. powódce przysługiwał proporcjonalny do okresu zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni.

W 2019 r. powódce przysługiwał proporcjonalny do okresu zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni.

Łącznie powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w ilości 9 dni (72 godziny)

Powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego ani w 2018 r., ani w 2019 r.

Wysokość należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 1.209,60 zł (72 godz. x 16,80 zł).

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu kadr i płac z dn. 02.12.2020r., k. 125-132

W lipcu 2019r. odbyło się spotkanie stron, podczas którego pozwany chciał wręczyć powódce świadectwo pracy. Powódka zauważyła w nim jednak zapis, iż pozwany wypłacił jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, co było niezgodne z prawdą. Ostatecznie powódka nie przyjęła świadectwa pracy.

Powódka złożyła skargę na pozwaną do Państwowej Inspekcji Pracy, która w dniach 19, 23 lipca 2019r. przeprowadziła kontrolę u pozwanego. Inspektor ustalił szereg zaniedbań ze strony pozwanego jako pracodawcy, w tym m.in. nieustalenie w umowach o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony wymiar czasu. Pracodawca nie poinformował powódki o porze nocnej, czasie wypłaty wynagrodzenia. Dodatkowo brak zapisu przez pracownika daty kiedy został on o tym poinformowany. Pracodawca nie wydał również niezwłocznie powódce świadectwa pracy ani nie wypłacił jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zarzucono także, że w zakładzie nie była prowadzona ewidencja czasu pracy i lista obecności.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała powódkę o wykrytych nieprawidłowościach u pozwanego pracodawcy.

Dowód: częściowy protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, k. 44-46

pismo Państwowej Inspekcji Pracy do powódki z dn. 01.08.2019r., k. 98-100

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy jej pracy liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 1.406,19 zł brutto.

Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu kadr i płac z dn. 02.12.2020r., k. 125-132

Do chwili obecnej powódka nie otrzymała świadectwa pracy.

Dowód: oświadczenie powódki złożone na rozprawie w dniu 29.01.2021r., k. 147v

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w przeważającej części - tj. w zakresie roszczeń powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zapłaty wynagrodzenia za pracę w dniu 3 czerwca 2019r. a także wydania świadectwa pracy. Sąd w części uwzględnił także roszczenie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za pracę, jednakże jedynie za okres od stycznia 2019r. do kwietnia 2019 r. i w innej niż żądana wysokości. W dalszej części, tj. co do zapłaty wynagrodzenia za pracę ponad kwotę 227,52 zł, powództwo podlegał oddaleniu.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym na umowach o pracę łączących powódkę z pozwanym, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wydrukach korespondencji sms-owej między powódką, a pozwanym, protokole kontroli PIP, piśmie PIP do powódki z dnia 01.08.2019r., jako że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i wiarygodności.

W związku z tym, że Sąd dysponował bardzo ograniczonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały wyjaśnienia złożone przez powódkę. Wyjaśnieniom tym Sąd w pełni dał wiarę, jako że korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, a nadto w części zostały przez pozwanego przyznane. Z wyjaśnień powódki wynika, iż wbrew temu, co podnosił pozwany, pracowała ona 5 godzin dziennie. Powódka wskazała, że nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego i nie otrzymała ekwiwalentu. Wiarygodnie zaprzeczyła również wskazanym w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczynom.

Ze znaniami pozwanego Sąd dał wiarę w części, w jakiej potwierdził je pozostały materiał dowodowy sprawy, uznany za wiarygodny. Sąd nie dał wiary pozwanemu w zakresie, w jakim wskazywał on, że powódka nie pracowała 5 godzin dziennie oraz, że w dniu 3 czerwca 2019r. nie wykonywała pracy. Pozwany w złożonych wyjaśnieniach nie wykazał także, aby zaszyły okoliczności podniesione w treści rozwiązania z powódką umowy o pracę. Złożone przez niego wyjaśnienia były lakoniczne, nielogiczne i pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Jak wynika z art. 25¹ §1 k.p., okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Stanowi to swego rodzaju zabezpieczenie dla pracownika przed nadużywaniem umów na czas określony przez pracodawcę, czemu służyć ma wprowadzone przez kodeks pracy ograniczenie do 3 liczby umów na czas określony, nawet jeżeli łącznie czas ich trwania jest krótszy od 33 miesięcy. Ograniczenie liczby umów ma na celu przeciwdziałanie wielokrotnemu zatrudnieniu pracownika na krótkich, często bezpośrednio następujących po sobie umowach na czas określony, które pozbawiają go stabilności zatrudnienia (vide: L. Florek, T. Zieliński [w:] D. Dzienisiuk, K. Gonera, G. Goździewicz, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, J. Unterschütz, B. Wagner, P. Wojciechowski, L. Florek, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Warszawa 2017, art. 25(1)).

Strony łączyły przez okres zatrudnienia następujące umowy: umowa o pracę na okres próbny na okres od 1 września 2018r. do 30 listopada 2018r. i kolejno następujące po sobie umowy o pracę na czas określony zawierane na następujące okresy: od dnia 1 grudnia 2018r. do dnia 30 stycznia 2019r. (I umowa), od dnia 31 stycznia 2019r. do

dnia 31 marca 2019r. (II umowa), od dnia 1 kwietnia 2019r. do 31 maja 2019r. (III umowa). Jak wynika przy tym z ustalonego stanu faktycznego pozwany w dniu 3 czerwca 2019r. dopuścił powódkę do pracy.

Umowa o pracę to czynność prawna konsensualna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i wzajemna. Treść art. 29 § 2 k.p. mogłaby wskazywać na to, że stanowi ona również czynność prawną formalną, tak jednak nie jest. Umowa o pracę zawarta w innej formie niż pisemna wskazana w art. 78 § 1 k.c., np. ustnie lub mailowo, nie jest ani nieważna, ani bezskuteczna. Prawnie skuteczny jest również consensus stron wynikający z zachowań konkludentnych, nieobjętych pismem. Takie fakty, jak: dopuszczenie pracownika do pracy, rozpoczęcie jej przez pracownika za wiedzą pracodawcy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy, określonym w art. 22 k.p., oznaczają że doszło do zawarcia umowy o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że zawarcie umowy o pracę może nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia stron, jak tego wymaga art. 29 k.p., lecz także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z faktycznego zachowania się stron. Wynika to z art. 60 k.c., który jest stosowany na mocy odesłania z art. 300 k.p., przewidującego, że z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (vide: L. Florek, Prawo pracy, Warszawa 2016, T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2016; uwagi do art. 29 Kodeks, pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis; A. Świątkowski, uwagi do art. 29, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, Legalis; uchwała Sądu Najwyższego z 24.03.1958 r., I CO 4/58, OSNCK 1958, nr 3, poz. 89; wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.1977 r., I PR 67/77, Lex nr 14422; postanowienie Sądu Najwyższego z 31.08.1981 r., III PZ 18/81, Lex nr 14590; wyrok Sądu Najwyższego z 8.10.1987 r., wyrok Sądu Najwyższego z 4.11.2009 r., I PK 105/09, Lex nr 558562; postanowienie Sądu Najwyższego z 6.10.2010 r., II CZ 102/10, OSNC 2011).

Tym samym biorąc pod uwagę powyższe należało uznać, iż strony w dniu 3 czerwca 2019r. zawarły kolejną umowę o pracę w sposób konkludentny. Skoro była to przy tym czwarta umowa o pracę zawarta pomiędzy tymi stronami, bez względu na to jakiego rodzaju miałyby być to umowy czy na czas określony czy nieokreślony, zgodnie z wyrażoną wolą ustawodawcy w art. 25¹ k.p. należy uznać ją za umowę o pracę na czas nieokreślony. W świetle okoliczności faktycznych sprawy uznać należało, że powódka kontynuowała zatrudnienie u pozwanego, umowa obowiązywała zatem od 1.06.2019 r.

Powyższe ustalenie miało kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się m.in. ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Na tej podstawie prawnej powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 1.406,19 zł brutto stanowiącej równowartość jej miesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, w pierwszej kolejności należało ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczynił to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie umowy spełniało wymogi formalne, a następnie - zbadać czy podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i czy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu pozwany dochował wszelkich wymogów formalnych, dotyczących rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stosownie do art. 30 § 3 k.p. oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, a ponadto, wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Oświadczenie pracodawcy zawierało również pouczenie o przysługującym powódkce prawie odwołania się do Sądu Pracy. Co prawda pozwany wskazał niewłaściwą siedzibę Sądu (Sąd Rejonowy w Wołowie Wydział Pracy) nie miało to jednak wpływu

na ważność i skuteczność rozwiązania umowy o pracę. Jak wynika z utrwalonego już stanowiska zarówno w doktrynie i orzecznictwie w tym m.in. z uchwały siedmiu sędziów z 9 września 1999 r. (III ZP 5/99) „brak pouczenia lub błędne pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą przywrócenia terminu do złożenia odwołania”. Nie uzasadnia natomiast roszczeń o odszkodowanie czy powrót do pracy. Analogicznie również uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 23 listopada 2000 r. (I PKN 117/00). Taki sam pogląd dominuje wśród przedstawicieli doktryny. Jest on logiczny i uzasadniony, w szczególności biorąc pod uwagę cel, jakiemu służy zawarcie w piśmie o wypowiedzeniu pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu. Przy braku pouczenia bądź wskazania błędnego terminu wystarczające jest przywrócenie terminu na wniesienie odwołania, pod warunkiem, że pracownik uchybił terminowi bez swojej winy właśnie dlatego, że nie miał takiej informacji o możliwości odwołania się lub była ona nieprawidłowa. Podkreślić należy, iż powódka składając odwołanie w przedmiotowej sprawie zachowała 21-dniowy termin, zatem nie zachodziły podstawy do przywrócenia jej terminu.

Nie doszło też po stronie pozwanego do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Informację o jednej z przyczyn wskazanej w treści rozwiązania umowy o pracę pozwany uzyskał w dniu 31 maja 2019r., kiedy to przeglądał monitoring zamontowany w miejscu pracy. Nie sposób jednak ustalić w jakiej dacie pozwany powziął informacje o pozostałych przyczynach wskazanych w oświadczeniu, gdyż sam pozwany podczas składania wyjaśnień przed Sądem nie potrafił określić dokładnych dat. Trudno zatem uznać, iż informacje te pozwany powziął w dopuszczalnym przy zastosowaniu tego trybu rozwiązania umowy o pracę terminie – 1 miesiąca. Pozwany nie uchybił obowiązkowi przeprowadzenia konsultacji związkowych, jako że takie organizacje związkowe u niego nie działają.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Wedle utrwalonych poglądów judykatury, wystarczy jeśli choć jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest prawdziwa i usprawiedliwiona (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2005 r., sygn. I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265; z dnia 21 stycznia 2016 r., sygn. III PK 54/15 LEX nr 2038975).

W orzecznictwie podkreśla się, że przyczyna, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. powinna być prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r. sygn. I PK 19/17, LEX nr 2492099). Z naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33).

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polegać ma ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., sygn. II PK 226/14, LEX nr 1678960). Analiza zarówno treści tego przepisu, jak i orzecznictwa umożliwia dokonanie konstatacji, iż nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie - musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, a wadliwość zachowania pracownika musi wynikać z jego winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Ocena ciężkości naruszenia jest badana pod kątem okoliczności konkretnego przypadku.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał w sposób bardzo ogólny i lakoniczny przyczyny, które stały się podstawą rozwiązania z nią umowy o pracę. Pozwany w treści oświadczenia wskazał na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienie przestępstwa na jego szkodę w miejscu pracy. W dalszej części oświadczenia wskazał, że wielokrotnie upominał powódkę, aby stosowała się do jego poleceń dotyczących sprzedaży odzieży. Ponadto

zarzucił, iż powódka nie przestrzegała czasu pracy, zaleceń utrzymania porządku, paliła papierosy w miejscu pracy, nieprawidłowo rozliczała utargi. Dodatkowo podał on, że powódka pod koniec maja i na początku czerwca 2019r. przywłaszczyła sobie utarg i niektóre rzeczy przeznaczone do sprzedaży.

Pomimo sformułowania przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy aż sześciu zarzutów stanowiących przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, z treści oświadczenia z dnia 19 czerwca 2019r. nie sposób de facto ustalić, jakie oczekiwania pracodawcy nie zostały spełnione przez powódkę ani jakie konkretnie przyczyny legły u źródeł aż tak negatywnej oceny jej pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że wskazane przez pozwanego przyczyny uniemożliwiły powódce dokonania oceny faktycznego istnienia tych przyczyn, o czym świadczy treść uzasadnienia złożonego przez niego pozwu. Pozwany nie konkretyzował tych przyczyn, podnosił ogólne sformułowania. W ocenie Sądu pismo pracodawcy nie spełnia kryterium konkretności, wymaganego w szczególności przy rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, wskazanych przyczyn nie zostało przez pozwanego spełnione.

W ocenie Sądu pozwany dopiero w toku postępowania sądowego usiłował do ogólnie sformułowanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę konkretyzować i uszczegółwiać stawiane tam zarzuty dotyczące w szczególności sposobu wykonywania pracy przez powódkę. Treść wypowiedzenia w ogóle nie zawiera opisu zarzutów przedstawionych przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Podkreślenia przy tym wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik ma domyślać się jakie okoliczności stały się przyczyną zwolnienia go z pracy.

Odnosząc się do kwestii podstawowych obowiązków pracowniczych powołać należy w szczególności art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W myśl § 2 rzeczonoego przepisu pracownik jest zobowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2011 r. stwierdził, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (tj. dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy.

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: "obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.)". Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: "w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy". W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: "na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania

umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...).

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Odnosząc się do powyższych okoliczności należy podnieść, iż pozwany w niniejszym postępowaniu nie wykazał, aby wskazane w nim ogólnie przyczyny w rzeczywistości miały miejsce, ani by powódka dopuściła się czynów zarzuczanych jej w oświadczeniu z dnia 19 czerwca 2019 r.

Po pierwsze wskazać należy, że pozwany nie wykazał, aby powódka nie stosowała się do jego poleceń w zakresie sprzedaży odzieży. Pozwany nawet w toku postępowania nie wyjaśnił, o jakie polecenia chodziło. Tak sformułowana przyczyna w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie może stanowić podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę, tym bardziej w trybie dyscyplinarnym. Kolejno pozwany zarzucił powódce, iż ta nie przestrzegала czasu pracy. W toku sprawy pozwany nie rozwinął jednak zupełnie tej kwestii. Co więcej - wskazywał on, że powódka pracowała przez 4 godziny dziennie, i podnosił, że zgodnie z ustaleniami w ostatnim okresie jej zatrudnienia, powódka miała ruchomy czas pracy. Trudno zatem uznać, aby w tych okolicznościach można było przyjąć, iż powódka nie przestrzegала czasu pracy. Odnosząc się do zarzutu nieprzestrzegania przez powódkę porządku w miejscu pracy wskazać należy, że pozwany w żaden sposób swoich zarzutów nie udowodnił. Powódka wiarygodnie wyjaśniła, że utrzymywała porządek w miejscu pracy, a pozwany nigdy nie kierował do niej w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Wskazała, że gdy rozpoczynała pracę u pozwanego, uporządkowała cały sklep, a klienci sklepu mówili jej, że widać korzystne zmiany. Również ten zarzut pozwanego należało zatem uznać za niekonkretny i nieprawdziwy. Odnosząc się zaś do zarzutu palenia papierosów w miejscu pracy wskazać należy, że pozwany nie wykazał, aby powódka paliła papierosy w czasie, gdy obsługiwała klientów. Natomiast palenie papierosów na korytarzu odbywało się za zgodą samego pozwanego. W ocenie Sądu nie można zatem uznać, aby okoliczność ta mogła stanowić przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę, tym bardziej w trybie dyscyplinarnym. Pozwany zarzucił także powódce nieprawidłowe rozliczenie utargu, nie wyjaśnił jednak, na czym to nieprawidłowe rozliczenie miało polegać, w związku Sąd nie był w stanie ustalić czy powódka niedopełniła swoich obowiązków w tym zakresie. Pozwany wskazywał ponadto, że powódka pod koniec maja i na początku czerwca 2019 r. przywłaszczyła sobie utarg i niektóre rzeczy przeznaczone do sprzedaży. Pomimo postawienia powódce tak poważnych zarzutów, pozwany pracodawca nie przedstawił jednak żadnych dowodów, które potwierdziłyby ich prawdziwość. Pozwany powołał się w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na nagrania monitoringu w tym zakresie, jednakże nie udostępnił tych nagrań samej powódce w toku postępowania, ani nie przedłożył ich jako dowodu w sprawie. Jak zeznała powódka, z nagrań i zdjęć udostępnionych jej przez pozwanego na F. nie wynika zaś, aby powódka przywłaszczyła sobie jakiegokolwiek towar lub pieniądze.

W świetle powyższego, wobec uznania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było niekonkretnie, niejasne i nieuzasadnione, roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania wysokości miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 1.406,19 zł zostało uwzględnione w całości **w punkcie I** wyroku. Roszczenie powódki o zasądzenie odsetek od tej kwoty od dnia 30.12.2019 r., tj. od dnia doręczenia pozwu (k. 144), również zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podnieść należy, iż w myśl art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Przy ustalaniu wymiaru urlopu kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego

pracownikowi. Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Wymiar urlopu wynosi 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 k.p.).

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. Kwestie szczegółowe dotyczące obliczania kwoty przysługującego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Wedle § 15 cytowanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust. 1 ww. rozporządzenia).

Przy obliczeniu wysokości ekwiwalentu konieczne jest zatem ustalenie wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami, jakie powódka otrzymywała od pozwanego w okresie ostatnich 3 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy.

Prawo do ekwiwalentu jest niezależne od sposobu ustania stosunku pracy. Jest ono prawem pochodnym od prawa do urlopu. Ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., sygn. akt I PR 43/80, opubl. OSNCP 1980, Nr 12, poz. 248).

Bezsporna między stronami pozostawała okoliczność, że pozwany nie wypłacił powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pozwany w toku sprawy potwierdził, iż powódka nie składała wniosków o urlop wypoczynkowy, wskazywał jednak, że jako urlop powódki winno być potraktowane nieświadczenie przez nią pracy w okresie na przełomie grudnia 2018 r. i stycznia 2019 r. Powódka podkreślała, że zwolnienie jej z obowiązku pracy nie stanowiło urlopu, że były to dni wybrane przez pozwanego, kiedy nakazał jej nieświadczenie pracy. Wbrew stanowisku pozwanego, wobec bezspornego niezłożenia przez powódkę wniosków urlopowych, braku ewidencji czasu pracy, w którym właściwe do jej prowadzenia osoby odnotowałyby urlop powódki, a także wobec zaprzeczenia przez powódkę, by wykorzystała urlop, nie było podstaw do przyjęcia, by nieobecność powódki w pracy na polecenie pozwanego w spornym okresie na przełomie roku stanowiła wykorzystanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego. Pracownik ma prawo skorzystać z urlopu, wybrać w porozumieniu z pracodawcą jego termin, z udzieleniem urlopu wiążą się również konkretne uprawnienia pracownika (wynagrodzenie urlopowe, możliwość odwołania z urlopu jedynie w wyjątkowych sytuacjach itd). Okoliczność udzielenia pracownikowi urlopu musi być jednoznaczna, jasna dla obu stron stosunku pracy. Pozwany nie wykazał, by nieświadczenie przez powódkę pracy na przełomie roku (w okresie której liczne dni stanowiły dni ustawowo wolne od pracy) miała charakter urlopu wypoczynkowego, udzielonego powódce z przysługującej jej puli. W ocenie Sadu uznać należało, że pozwany zwolnił w tym okresie powódkę ze świadczenia pracy. Na marginesie wskazać należy, że pozwany przyznał powódce we wcześniejszym okresie 300-złotową premię, a następnie, z uwagi na zwolnienie jej ze świadczenia pracy, premię tę odliczył od wynagrodzenia, co dodatkowo potwierdza okoliczność, iż nawet w ocenie pracodawcy zwolnienie powódki na przełomie roku ze świadczenia pracy nie miało charakteru przysługującego ustawowo urlopu, a dodatkowego bonusu od pracodawcy.

W celu obliczenia należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy niezbędne okazało się skorzystanie z opinii biegłego sądowego z zakresu kadr i księgowości.

Biegły w swojej opinii wskazał, iż powódka z uwagi na staż pracy uprawniona była do 20 dni urlopu wypoczynkowego. W roku 2018r. powódce przysługiwał proporcjonalny do okresu zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni. W 2019r. natomiast powódce przysługiwał proporcjonalny do okresu zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni. Łącznie zatem powódce przysługiwał ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego. Współczynnik ekwiwalentu w 2019r. wynosił dla 1/2 etatu 10,46. Zatem wysokość ekwiwalentu za godzinę niewykorzystanego przez powódkę urlopu wyniosła 16,80 zł (1.406,19zł / 10,46 / 8 godzin). Powódka nie wykorzystwała urlopu w wymiarze 9 dni (72 godziny) i w związku z tym należny jej ekwiwalent wyniósł 1209,60 zł brutto.

Podnieść należy, iż żadna ze stron nie wniosła zastrzeżeń do powyższej opinii, zatem Sąd przyjął wyliczenia biegłego jako swoje.

W konsekwencji **w punkcie II** wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 1.209,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 26 czerwca 2019 r. tj. od dnia następującego po dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę - dnia następnego po doręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę - do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Odnosząc się do żądania powódki co do wypłaty wynagrodzenia za pracę ponad wymiar czasu oraz wynagrodzenia za pracę w dniu 3 czerwca 2019r. wskazać należy, iż jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 września 2018r. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem oznaczonym w kolejnych umowach o pracę jako „połowa aktualnie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego”. Strony pozostawały w sporze co do tego ile godzin dziennie powódka świadczyła pracę oraz co do tego czy w dniu 3 czerwca 2019r. powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego.

Jakkolwiek pozwany konsekwentnie zaprzeczał, aby powódka świadczyła pracę w wymiarze 5 godzin dziennie oraz, aby stawiała się do pracy w dniu 3 czerwca 2019r., to nie przedstawił na tą okoliczność żadnego środka dowodowego, poza swoimi głośnymi twierdzeniami.

Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Stosownie § 6 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018r., poz. 2369) pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, jak również prowadzi kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wnioski pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wyliczenia i wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty. W wyroku z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 r. (I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535) Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę

zaprzeczając udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (por. też wyrok SA w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c., zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 453/70, Lex Polonica nr 1378555). Podsumowując powyższe wywody Sąd wskazuje, że ciężar dowodu co do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia, czy udzielenia urlopu wypoczynkowego spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Pozwany nie przedstawił dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzenia powódki, albowiem w ogóle jej nie prowadził. W tej sytuacji, mając na uwadze pozostały materiał dowodowy, w tym okoliczność, iż sporny sklep był otwarty przez 5 godzin dziennie, Sąd w całości dał wiarę powódce w zakresie, w jakim wskazywała ona, że pracowała przez cały okres po 5 godzin dziennie i nie zostały jej z tego tytułu wypłacone należności ponad kwotę 1000 zł netto miesięcznie, a także dał wiarę powódce, iż za pracę w dniu 3 czerwca 2019r. nie uzyskała ona żadnego wynagrodzenia.

Sąd uznał, iż powódka udowodniła, iż pracowała dziennie 5 godzin, nie zaś - jak wskazywałyby treść umów o pracę - w wymiarze 4 godzin dziennie. Bezspornym było, iż sklep pozwanego był otwarty w godzinach od 9.00 do 14.00 (5 godzin), zaś powódka była jedynym pracownikiem zatrudnionym przez pozwanego w tym okresie do pracy w tym sklepie. Powódka wyjaśniła, że poprzednie kolejne umowy o pracę otrzymywała już po zakończeniu okresu trwania poprzednich umów, więc i tym razem w dniu 3 czerwca 2019r. była w pracy. Sąd dał wiarę powódce, mając na względzie, iż szczegółowo opisała ona, że w tym dniu przyjechał do sklepu pozwany i poinformował ją, że zamierza zamknąć sklep. Kiedy powódka poprosiła o ekwiwalent za urlop, atmosfera zrobiła się napięta, a pozwany powiedział powódce, że sklep może jeszcze będzie otwarty, i żeby się zastanowiła, czy chce pracować. Od 4 do 7 czerwca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Jak wyżej wskazano, na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej uwzględniającej dni wolne od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia. Pozwany nie zdołał wykazać, że powódka w dniu 3 czerwca 2019r. nie świadczyła pracy, w szczególności wobec faktu, iż - jak wynika z ustalonego stanu faktycznego - był to zwykły dzień jej pracy. Mając na względzie, że pozwany nie przedłożył dowodów na poparcie jego twierdzeń, Sąd uznał twierdzenia powódki za wiarygodne w całości, zarówno w zakresie twierdzeń, że pracowała ona 5 godzin dziennie, jak też co do okoliczności, iż w dniu 3 czerwca 2019r. Powódka również świadczyła pracę.

Zaznaczyć przy tym należy, iż w myśl art. 151 §5 k.p. w umowie zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy określić dopuszczalną liczbę godzin ponad określony wymiar, po których przekroczeniu pracownikom przysługuje dodatek za nadgodziny. Jeśli w umowie nie zawarto takiego zapisu, dodatkowe wynagrodzenie będzie przysługiwało dopiero po przekroczeniu dobowej normy czasu pracy wynoszącej 8 godzin. Zgodnie bowiem z ugruntowanym orzecznictwem brak porozumienia w zakresie określenia godzin, za które ma być wypłacony dodatek powoduje, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ma do niego prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2014 (...) 249/13, OSNP 2015/9/121). Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 czerwca 1986 r. (I PRN 40/86, OSNC 1987/9/140) za godziny ponadwymiarowe zatrudniony nabywa jednak prawo do normalnego wynagrodzenia, które obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w danym zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników, przysługuje danemu pracownikowi. Wynagrodzenie to może obejmować również dodatek funkcyjny czy też dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie

jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.

W związku z tym, że w umowach o pracę zawartych pomiędzy stronami nie ustalono dopuszczalnej liczby godzin ponad określony wymiar, po którym przekroczeniu powódce przysługiwałby dodatek za nadgodziny, powódka nabyła prawo do normalnego wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

W związku z koniecznością wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach ponad wymiar pracy oraz celem wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę w dniu 3 czerwca 2019 r. Sąd skorzystał z opinii biegłego sądowego z zakresu kadr i księgowości.

Biegły ten opierając się na twierdzeniach powódki, iż była ona zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu a pracę wykonywała od poniedziałku do piątku w ilości 5 godzin oraz uwzględniając wysokość kwoty jaką powódka otrzymywała co miesiąc w ramach wynagrodzenia za pracę, które to w okresie od września 2018r. do maja 2019r. Wynosiło 1.339,72 zł brutto (1000 zł netto) wskazał, że wynagrodzenie powódki za pracę ponad wymiar czasu pracy w ilości 1 godziny dziennie przedstawia się następująco:

- za wrzesień 2018r.: 262,60 zł,
- za październik 2018r.: 262,43 zł,
- za listopad 2018r. 262,60 zł,
- za grudzień 2018r.: 221,12 zł,
- za styczeń 2019r.: 242,82 zł,
- za luty 2019r.: 281,20 zł,
- za marzec 2019r.: 281,19 zł,
- za kwiecień 2019r.: 281,19 zł,
- za maj 2019r.: 214,24 zł.

Przy czym wskazał, że za miesiące od września 2018r. do grudnia 2018r. oraz za maj 2019r. powódka otrzymała wynagrodzenie uwzględniające powyższe kwoty w ramach kwot pobieranych bezspornie tytułem wynagrodzenia (po 1000 zł miesięcznie netto). Natomiast w okresie od stycznia 2019r. do kwietnia 2019r. powódka otrzymywała zaniżone wynagrodzenie za pracę i należy jej się z tego tytułu łącznie kwota 227,52 zł z tytułu pracy ponad wymiar czasu pracy wraz z odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- od kwoty 28,10 zł od dnia 11.02.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,48 zł od dnia 11.03.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.04.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.05.2019 r. do dnia zapłaty.

Biegły wskazał ponadto, że wynagrodzenie powódki za pracę w dniu 3 czerwca 2019r. przy założeniu, że pracowała ona 5 godzin wynosi 74 zł brutto. Wynagrodzenie bowiem za 1 godzinę pracy w czerwcu 2019r. wynosiło 14,80 zł, a zatem 14,80 zł x 5 wynosi 74 zł brutto.

Podkreślić należy, że Sąd nie dokonał zsumowania i rozliczenia wszystkich kwot należnych powódce i wszystkich kwot jej wypłaconych, ale ustalał, czy w danym miesiącu powódka otrzymała całe należne jej wynagrodzenie, czy też nie.

Faktem jest, że w niektórych miesiącach powódka otrzymała nieznacznie wyższe wynagrodzenie niż przysługujące jej na podstawie umowy, jednakże pracodawca zawsze może wypłacić pracownikowi kwotę wyższą niż umówioną, i o ile nie zaznaczy, że część wypłaty stanowi zaliczkę na poczet wynagrodzenia za inny miesiąc lub dopłatę za poprzedni okres, nie może potrącać wypłaconych kwot z innymi należnościami. O ile zatem nie było podstaw – jak chciała powódka – do zasądzenia na jej rzecz pełnej kwoty wyliczonej przez biegłego za każdy z miesięcy z tytułu godzin ponadwymiarowych, ponieważ należało uwzględnić, że wynagrodzenie to powódka w całości lub w części uzyskała pobierając wynagrodzenie w kwocie 1000 zł netto, o tyle nie było również podstaw do przychylenia się w tym zakresie w całości do stanowiska pozwanego, który domagał się – za rozliczeniem biegłej zawartym w tabeli - łącznego zsumowania wszystkich kwot należnych i wypłaconych i porównanie ich wartości (wedle takiego wyliczenia nadpłata na rzecz powódki wynosiłaby 4,80 zł – k. 132 v).

Dowód z opinii biegłego podlega ocenie Sądu przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c., na podstawie właściwych dla jej przedmiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażonych w niej wniosków. Przedmiotem opinii biegłego nie jest przedstawienie faktów, lecz ich ocena na podstawie wiedzy fachowej (wiadomości specjalnych).

W tym miejscu podnieść również należy, iż jak wskazuje w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy: „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń” (por. wyrok SN z dnia 19 grudnia 1990 roku, sygn. akt I PR 148/90, OSP 1991/11/300).

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiarygodności opinii sporządzonej przez biegłego sądowego z zakresu kadr i księgowości. Zdaniem Sądu opinia biegłego została sporządzona w sposób rzetelny, jasny, zrozumiały i obiektywny. Biegły odpowiedział na wszystkie pytania zawarte w tezie dowodowej przedstawione przez Sąd a nadto uzasadnił swoje stanowisko wyczerpująco i precyzyjnie.

W związku z tym, Sąd przyjął za podstawę rozstrzygnięcia i wnioski zawarte w opinii biegłego sądowego zarówno co do wyliczenia należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jak i wynagrodzenia za pracę ponad wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę w dniu 3 czerwca 2019 r.

W związku z powyższym Sąd **w punkcie III** wyroku zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 74,00 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2019 r. – tj. od dnia następującego po dniu płatności powódce wynagrodzenia za pracę (do 10 dnia następującego miesiąca).

W punkcie IV natomiast Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 227,52 tytułem wynagrodzenia za okres od stycznia 2019r. do kwietnia 2019 r., z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- od kwoty 28,10 zł od dnia 11.02.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,48 zł od dnia 11.03.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.04.2019 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 66,47 zł od dnia 11.05.2019 r. do dnia zapłaty.

Odnosząc się do roszczenia o wydanie świadectwa pracy należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazywał, że wysłał powódce świadectwo pracy na dowód czego przedstawił zwrotne potwierdzenie odbioru zawierające podpis powódki oraz datę odbioru na 25 czerwca 2019r. Nie sposób jednak uznać, iż świadczy to o przekazaniu powódce świadectwa pracy w tym dniu. Jak bowiem ustalono w toku niniejszej sprawy w dniu 25 czerwca 2019r. powódka odebrała z Poczty przesyłkę nadaną od pozwanego, która zawierała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że przesyłka ta zawierała również świadectwo pracy. Powódka wiarygodnie wyjaśniła, że kilkakrotnie spotkała się z pozwanym w czerwcu 2019r. i wówczas pozwany próbował wręczyć jej świadectwo pracy, jednak ta konsekwentnie odmawiała jego odbioru w związku z tym, że przekazywane jej świadectwo zawierało nieprawdziwe informacje w zakresie wypłacenia powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, którego powódka od pozwanego nie otrzymała. Pozwany nie okazał również akt osobowych powódki, w tym sporządzonego dla niej świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem jego nadania lub odbioru.

Powódka domagała się wydania jej świadectwa pracy za okres od 1 września 2018r. do 25 czerwca 2019r. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sprzedawcy.

Zebrane w sprawie dokumenty w postaci umów o pracę jak i zeznania samej powódki potwierdzają wszystkie powyższe okoliczności.

Stąd też Sąd **w punkcie V wyroku** nakazał pozwanemu wydać powódce świadectwo pracy za okres pracy od dnia 1 września 2018 r. do dnia 25 czerwca 2019 r., na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu.

Na marginesie podkreślenia wymaga, że wbrew stanowisku powódki prezentowanym w mowie końcowej, okoliczność, iż umowa winna być rozwiązana za wypowiedzeniem, nie zaś bez wypowiedzenia, i z końcem lipca, nie ma znaczenia dla treści świadectwa pracy. Świadectwo winno odzwierciedlać rzeczywistą datę ustania stosunku pracy, tj. 25.06.2019 r., bez względu na to, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy przez pozwanego było zgodne z obowiązującymi przepisami, czy też nie. Dopiero uprawomocnienie się wyroku zasądającego na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje po stronie pracodawcy powstanie wynikającego z przepisów prawa obowiązku korekty świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy. Data ustania stosunku pracy pozostaje jednak ta sama.

W punkcie VI wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo w zakresie żądania powódki wynagrodzenia za pracę ponad wymiar czasu pracy ponad przyznaną kwotę 227,52 zł tj. co do kwoty 2.215,07 zł.

Zgodnie z aktualnym stanowiskiem pojawiającym się w orzecznictwie, w sytuacji, w której pełnomocnik z urzędu wygrywa sprawę, koszty zasądzić należy na rzecz reprezentowanej przez niego strony od przeciwnika procesowego na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (są to koszty bez VAT). Jeśli zaś sprawę przegrywa - koszty nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu ponosi Skarb Państwa na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (są to koszty z VAT). W niniejszej sprawie powódka sprawę częściowo wygrała, częściowo zaś przegrała, wobec czego o kosztach pełnomocnika z urzędu orzeczono na podstawie obu rozporządzeń, jak wyżej.

W części, w jakiej powódka wygrała sprawę, należało zasądzić na jej rzecz koszty zastępstwa procesowego od pozwanego (art. 98 § 1 k.p.c.), o czym Sąd orzekł w **punkcie VII** wyroku. Sąd oparł się na treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4) i zasądził od pozwanego kwotę 684,75 zł. W sytuacji zasądzenia kosztów na podstawie tego rozporządzenia, stawka nie ulega powiększeniu o VAT. Sąd zasądził na rzecz pełnomocnika powódki stawkę 180 zł z tytułu wygranej przez powódkę roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, stawkę 120 zł z tytułu uwzględnionego roszczenia o wydanie świadectwa pracy oraz – ponieważ powódka wygrała sprawę w 57% - 57 % stawki należnej od wygranej części roszczenia o zapłatę z pozostałych tytułów, czyli 57 % z kwoty 675 zł (75% z 900 zł), co łącznie dało kwotę 684,75 zł (300 zł plus 384,75 zł)

Natomiast w części, w jakiej powódka przegrała sprawę, należało obciążyć kosztami zastępstwa procesowego z urzędu Skarb Państwa-Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia. Sąd oparł się w tej mierze na rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu: opłata ustalona na podstawie §4 ust. 1 i 2 w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 8 pkt 3, wyniosła 43 % stawki 600 zł, tj. 317,34 zł (258 zł + 23% VAT), o czym orzeczono **w punkcie VIII** wyroku. Zgodnie z powołanymi przepisami, stawka maksymalna w sprawie, biorąc pod uwagę sumę roszczeń o zapłatę bez uwzględnionego odrębnie roszczenia odszkodowawczego, wynosiła 3/4 z 1200 zł, tj. 900 zł. Co do zasady należna opłata wynosi 1/2 maksymalnej, tj. 450 zł (w przypadku przyznania wszystkich kosztów od Skarbu Państwa). Mając na uwadze nakład pracy pełnomocnika, Sąd przyjął za podstawę wyliczenia wynagrodzenia pełnomocnika opłatę w wysokości wyższej niż minimalna, jednak niższej niż maksymalna, tj. 600 zł. Ponieważ powódka przegrała sprawę w 43 %, należne pełnomocnikowi było 43 % tej stawki, powiększone o VAT, tj. 258 zł plus VAT, tj. 317,34 zł.

W punkcie IX wyroku Sąd nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1020 zł tytułem części – 57 % - kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa. Na koszty te składała się opłata sądowa od pozwu, od której powódka była zwolniona, w wysokości 400 zł oraz koszty biegłego sądowego pokryte tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 1359,96 zł (57% z 1759,96 zł).

W punkcie X wyrok Sąd zaliczył pozostałe koszty na rachunek Skarbu Państwa, albowiem nie było podstaw do obciążenia nimi powódki, która była zwolniona od kosztów sądowych z mocy prawa.

Zgodnie z art. 477² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika; tak też orzekł Sąd **w punkcie XI** orzeczenia, nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach I-IV do kwoty 1406,19 zł.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.