

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego PU-H C. M. K. na rzecz powoda W. B. (1) kwotę 1.804,59 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1.076,98 zł tytułem wynagrodzenia za marzec 2012 roku z ustawowymi odsetkami od 22 marca 2012 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); nie obciążył powoda kosztami procesu (pkt 3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Skierniewicach kwotę 145 zł tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 5).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

W dniu 29 grudnia 2011 roku powód W. B. (1) i pozwana M. K. właścicielka Przedsiębiorstwa Usługowo - Handlowego (...) w S. zawarli umowę o pracę na czas określony od 16 stycznia 2012 roku do 16 lipca 2012 roku, na podstawie której powód miał wykonywać pracę montera elewacji kamiennych na terenie Austrii, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.500 euro. W treści umowy strony przewidziały rozwiązanie umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód otrzymał pisemną umowę w dniu 29 lutego 2012 roku podczas spotkania z pozwaną. W związku z podpisaniem umowy o pracę z pozwaną i korzystnymi warunkami finansowymi powód zrezygnował z zatrudnienia w innej firmie w której wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia. Przed rozpoczęciem zatrudnienia, w dniu 12 stycznia 2012 roku powód przeszedł przeszkolenie. Powód zgodnie z ustaleniami miał rozpocząć pracę na terenie Austrii od dnia 16 stycznia 2012 roku w związku z podpisaną przez pozwaną w dniu 11 listopada 2011 roku umową z austriacką firmą (...). (...) z siedzibą w M., której przedmiotem miało być wykonywanie usług podwykonawczych. Umowa ta została rozwiązana przez tą firmę w związku ze wstrzymaniem kontraktu przez austriackiego inwestora, o czym pozwana dowiedziała się w dniu 21 lutego 2012 roku. O trudnościach związanych z realizacją umowy pozwana dowiedziała kilka dni przed terminem rozpoczęcia pracy przez pracowników i zaczęła przesuwac termin wyjazdu pracowników do pracy. Na początku stycznia 2012 roku powód został poinformowany, iż termin wyjazdu może zostać przesunięty o kilka dni. W połowie stycznia również informowano go o przesunięciu wyjazdu. Pozwana związku z trudnościami związanymi z rozpoczęciem pracy za granicą zaproponowała powodowi skorzystanie z urlopu bezpłatnego. W tym celu przygotowała wnioski o udzielenie takiego urlopu na okres od 16 do 21 stycznia 2012 roku, wskazując w jego treści, iż powód zamierza wykorzystać urlop w celu uregulowania spraw rodzinnych. Nie zmuszała go do podpisania tego wniosku. Powód wyraził zgodę na takie rozwiązanie i podpisał przygotowany wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Kiedy powód nie rozpoczął pracy w kolejnym ustalonym terminie podpisał następny wniosek o urlop bezpłatny na okres od 23 stycznia do 17 lutego 2012 roku. Pozwanej zależało na zaoszczędzeniu kosztów, stąd zaproponowała powodowi i innym pracownikom urlopy bezpłatne, które ci również podpisali. Powód nie złożył żadnego oświadczenia w którym uchylałby się od wadliwych oświadczeń o udzielenie mu urlopu bezpłatnego. Pozwana wysłała do powoda oraz innych pracowników sms - y: - z dnia 21 lutego 2012 roku o treści: niestety musimy zweryfikować nasze plany związane z wyjazdem do Austrii i zapraszam jutro 22 lutego 2012 roku o godz. 14.00 do biura firmy i 27 lutego 2012 roku, aby pracownicy zgłosili się do biura firmy po odbiór świadectwa pracy.

W dniu 29 lutego 2012 roku powód wraz z innymi pracownikami, którzy mieli z nim świadczyć pracę w Austrii stawił się w biurze pozwanej. W imieniu pozwanej zajmujący się sprawami pracowniczymi G. H. przedstawił pracownikom propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 17 lutego 2012 roku, w tym celu miał już przygotowane pisma dla każdego z pracowników, które im przedstawił oraz świadectwa pracy, potwierdzające takie ustanie stosunku pracy. Powód jak i innymi pracownicy nie wyrazili zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Doszło wówczas do nieprzyjemnej rozmowy między stronami. Pracownicy domagali się zatrudnienia i świadczeń pieniężnych. Pozwana wskazała wówczas, iż rozwiąże z nimi umowę o pracę

za wypowiedzeniem. Nie doszło do złożenia przez nią ustnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracownicy przygotowali dokumenty dotyczące ustania stosunku pracy wzięli z sobą.

Pismem z dnia 2 marca 2012 roku pozwana rozwiązała umowę zawartą z powodem, jak i innymi pracownikami, za dwutygodniowym wypowiedzeniem, który upłynął w dniu 17 marca 2012 roku, pouczając go o prawie wniesienia odwołania do sądu, nadając je na pocztę. Powód otrzymał je w dniu 7 marca 2012 roku. Powód nie wniósł odwołania do Sądu od tego wypowiedzenia. W dniu 2 marca 2012 roku powód wraz z pozostałymi osobami, z którymi miał rozpocząć pracę w Austrii pojechali do pozwanej, domagając się zapłaty za niedotrzymanie warunków umowy. W dniu 17 marca 2012 roku pozwana wystawiła świadectwo pracy, które nadała 19 marca 2012 roku, potwierdzające rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę i ustanie stosunku pracy 17 marca 2012 roku.

Powód otrzymał od pozwanej w dniu 21 marca 2012 roku przekaz z dnia 17 marca 2012 roku kwotę 470,66 zł, przekazem zaś z 5 października 2012 roku kwotę 682,04 zł jako wynagrodzenie za marzec, w tym odsetki w kwocie 42,80 zł. Z listy płac wynika, iż powód miał otrzymać za luty 470,66 zł, za marzec 874,15 zł.

Sąd odmówił wiarygodności dowodom, które nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych, gdyż są nielogiczne, niespójne, wzajemnie sprzeczne oraz niezgodne z doświadczeniem życiowym. Nie znajdowały one również oparcia w wiarygodnym materiale dowodowym.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda jest w niewielkiej części zasadne i podlegało uwzględnieniu.

Sąd meriti zważył, że w niniejszej sprawie bezspornym jest, iż strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia do 16 lipca 2012 roku na podstawie której powód miał świadczyć pracę w Austrii za wynagrodzeniem 1.500 euro miesięcznie. Podstawą zatrudnienia powoda miała być podpisana przez pozwaną z austriacką firmą umowa, która w konsekwencji została przez nią rozwiązana i powód, tak jak i inni pracownicy, nie zaczął świadczyć pracy. Z powodu podjętych prób przez pozwaną na realizację podpisanej przez nią umowy z firmą austriacką i niepodjęcie przez powoda pracy zgodnie z ustaleniami, pozwana zaproponowała powodowi skorzystanie z urlopu bezpłatnego, na co ten wyraził zgodę i podpisał przygotowane przez nią wnioski o taki urlop, choć pozwana w odpowiedzi na pozew w tym zakresie twierdziła odmiennie wskazując, iż to powód wystąpił o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, od czego w konsekwencji odstąpiła. Powód otrzymał też pewne świadczenia od pozwanej. Nie wykorzystał również urlopu wypoczynkowego.

Spornym w niniejszej sprawie jest jednak kiedy i w jaki sposób doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę oraz jakie ustanie stosunku pracy powód kwestionował niniejszym pozwem, a więc od jakiego rozwiązania wniósł odwołanie i domaga się stwierdzenia niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę. Sąd meriti zważył, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, od 16 stycznia do 16 lipca 2012 roku, w której przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przytaczając treść art. 33 k.p. Sąd zważył, że powód podnosi, iż była to umowa zawarta na sześć miesięcy, stąd nie mogła zostać rozwiązana za wypowiedzeniem i niedopuszczalna była tym samym klauzula przewidująca jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepisy kodeksu pracy nie określają zasad obliczania terminów. Jednakże przez powołany przepis art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, oczywiście jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Takimi przepisami określającymi zasady obliczania terminów jest przepis art. 110 k.c. i następnie. Art. 110 k.c. wskazuje, iż jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy poniższe. Przepis art. 112 k.c. wskazuje, iż termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca, gdy zaś termin jest oznaczony na początek, środek lub koniec miesiąca, rozumie się przez to pierwszy, piętnasty lub ostatni dzień miesiąca (art. 113 § 1 k.c.). W ocenie Sądu Rejonowego jeśli chodzi o obliczanie terminów miesięcznych zawarcia umowy o pracę przepisy te nie mogą mieć zastosowania jako sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż z takim wypadku pracownik świadcząc pracę np. od 16 stycznia do 16 lutego traciłby np. na wynagrodzeniu za pracę za jeden dzień, gdyż w tym dniu powinien już świadczyć pracę na

nowy miesiąc, w konsekwencji kolejny miesiąc zaczynałby od 17 i tak następowałoby przesunięcie terminu sześciu miesięcy. W tym stanie Sąd przyjął, iż strony zawarły umowę o pracę powyżej sześciu miesięcy, którą mogły rozwiązać za wypowiedzeniem w związku zastrzeżeniem klauzuli dopuszczającej tego typu sytuację.

Jak wynika z akt sprawy powód sporządził i nadał swój pozew w dniu 7 marca 2012 roku, a w jego treści wskazał, iż kwestionuje rozwiązanie umowy i wniósł o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Wniósł również o sprostowanie świadectwa pracy otrzymanego w dniu 29 lutego 2012 roku, z którego wynika rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, na które to powód, co jest niesporne nie wyraził zgody. Nie wskazał jednak, kiedy pozwana miała wypowiedzieć mu umowę o pracę. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż w związku z odmową podpisania przez powoda i innych pracowników przedstawionego im rozwiązania stosunku pracy w trybie porozumienia stron, pozwana wskazała, iż dokona wypowiedzenia umów o pracę ustnie. Nie doszło wówczas więc do rozwiązania umów o pracę w omawianym trybie, co potwierdzają również w swoich wypowiedziach wprost same strony, choć powód zajmował, jak wynika z jego wypowiedzi, też odmienne stanowisko. Wynika to również z treści jego pozwu, w którym wniósł o wynagrodzenie za pracę za dalszy okres, to jest do dnia 7 marca. W ocenie Sądu z treści pozwu oraz z wypowiedzi powoda złożonych na rozprawach wynika, iż kwestionował on rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron, na które nie wyraził zgody, ewentualnie rozwiązanie umowy o pracę, która miała mu być dopiero wypowiedziana, co sam przyznawał na pierwszej rozprawie. Podkreślał bowiem, iż z wypowiedzi pozwanej na spotkaniu 29 lutego 2012 roku wynikało, że w związku z brakiem zgody pracowników na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron, rozwiąże umowę o pracę za wypowiedzeniem na piśmie, co uczyniła pismem z dnia 2 marca 2012 roku, które powód otrzymał w dniu 7 marca 2012 roku. Powód natomiast zaczął podnosić w toku postępowania, iż pozwana dokonała ustnego rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 2 marca 2012 roku podczas spotkania z pracownikami, którego nie chciał przyjąć. Okoliczność tę zaczął powoływać na uzasadnienie, iż pozew jego odnosił się do tego wypowiedzenia z tego dnia, co wiązałoby się z brakiem zachowania formy pisemnej, przy czym powód twierdził, iż odmówił wówczas przyjęcia przygotowanego pisemnego oświadczenia. Jak wynika z akt sprawy, powód wcześniej twierdził odmiennie, wskazując, iż pozwana nie wypowiedziała ustnie mu umowy o pracę, przy czym również w toku dalszego postępowania przedstawiał wcześniejszą wersję. W ocenie Sądu twierdzeń powoda, iż w tym dniu doszło do ustnego złożenia oświadczenia przez pozwaną o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz, że chciała wręczyć wypowiedzenie powodowi, zaś jego pozew stanowi odwołanie od tego wypowiedzenia, nie można uznać za wiarygodne. Są one bowiem nielogiczne, wzajemnie sprzeczne, gdyż powód w zależności od okoliczności zmienia stanowisko, co wynika wprost z protokołów rozpraw. Pozostają one również w rażącej sprzeczności z wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie z którego wynika, iż pozwana nie składała w tym dniu ustnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co wynika też ze sprzecznych wypowiedzi powoda, powyżej wskazywanych. To, iż ze strony pozwanej nie doszło do złożenia w tym dniu przedmiotowego oświadczenia potwierdził również poza nią, przesłuchany świadek, K. K., który został zatrudniony przez pozwaną na takich samych zasadach jak powód i brał udział w spotkaniach pozwanej z powodem, w tym również w dniu 2 marca 2012 roku. W sytuacji, gdyby było tak, jak twierdzi powód, z pewnością pamiętałby o tym, gdyż takie oświadczenie musiałyby również być skierowane wobec niego, gdyż pozwana podejmowała tożsame czynności wobec wszystkich pracowników. Każdy z pracowników podkreślał, iż jego pozew, tożsamy w treści z pozvem powoda, nie dotyczył rozwiązania stosunku za wypowiedzeniem, ale podjętej próby przez pozwaną rozwiązania za porozumieniem stron. Całokształt okoliczności sprawy wskazuje, iż pracownicy mylą rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron od rozwiązania go za wypowiedzeniem. Sam powód podkreślał też, iż pozew sporządził mu prawnik, do którego udał się po poradę. Nie pamięta jednak nawet, czy w ogóle mówił mu o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 2 marca 2012 roku. W ocenie Sądu powoływanie się przez powoda na dokonanie przez pozwaną ustnego wypowiedzenia w dniu 2 marca 2012 roku wynika z przyjętej linii obrony dla zachowania terminu dla wniesienia odwołania od wypowiedzenia, którego to w tym czasie pozwanej nie złożyła.

Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 264 § 1 i 2 k.p. oraz art. 265 § 1 i 2 k.p. wskazał, że powód nie wniósł odwołania od pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 2 marca 2012 roku, otrzymanego w dniu 7 marca 2012 roku, co wynika wprost z jego wypowiedzi. Nie dokonał w toku postępowania żadnej modyfikacji swoich roszczeń określonych z pozwem, mimo próby podjętej na jednej z rozpraw przez reprezentującego go profesjonalistę, wnosząc w konsekwencji

jak w pozwie. Powód pisemne oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę otrzymał w dniu 7 marca 2012 roku, zawierało ono stosowne pouczenie o prawie wniesienia odwołania, z którego powód nie skorzystał, co sam wprost przyznał, zaś wcześniej stosunek pracy nie został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pozwaną. Z tego względu w związku z brakiem zaskarżenia decyzji pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem żądanie zasądzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem jest niezasadne, jak również uznanie rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony za niezgodne z prawem. Z tego względu roszczenia powoda podlegały oddaleniu.

Powód wystąpił również o sprostowanie świadectwa pracy otrzymanego w dniu 29 lutego 2012 roku, nie zaś z dnia 17 marca 2012 roku, potwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na pracodawcy spoczywa obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy. Powód w niniejszej sprawie w pozwie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 lutego 2012 roku, w którego posiadanie wszedł w dniu 29 lutego 2012 roku, choć w tym dniu nie doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z brakiem zgody powoda oraz wypowiedzenia umowy o pracę. Świadectwo to otrzymał na własne żądanie. Stosunek pracy w tym czasie istniał dalej, gdyż pozwana rozwiązała go, jak wynika z powyższego, za pisemnym wypowiedzeniem z dnia 2 marca 2012 roku, otrzymanym przez powoda w dniu 7 marca 2012 roku. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią - art. 61 § 1 k.c. Powód oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał w dniu 7 marca 2012 roku, stosunek pracy więc zgodnie z art. 30 § 2(1) k.p. wskazującym, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień albo jego wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę, umowa o pracę powinna ulec rozwiązaniu z dniem 21 marca 2012 roku, nie zaś 17 marca 2012 roku, jak wskazała pozwana. W oparciu o § 2(1) k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu. Pomijając, iż powód nie występował do pozwanej o sprostowanie przedmiotowego świadectwa pracy to żądanie jest bezprzedmiotowe, gdyż świadectwo dotyczy okresu, kiedy stosunek pracy istniał i powód nie powinien był go otrzymać. Powód zaś reprezentowany przez profesjonalistę nie wniósł o sprostowanie świadectwa z dnia 17 marca 2012 roku. Z tego względu omawiane roszczenie powoda jako niezasadne i podlegało oddaleniu.

Powód w niniejszej sprawie dochodził również wynagrodzenia za pracę za okres od 16 stycznia 2012 roku do 7 marca 2012 roku przy uwzględnieniu ustalonego wynagrodzenia za pracę w Austrii, w przeliczeniu na złotówki. Jak wynika z akt sprawy powód otrzymał od pozwanej jako wynagrodzenie za sporny okres powyżej wskazane kwoty.

Niespornym jest również, iż powód nie rozpoczął świadczenia pracy w Austrii z przyczyn leżących po stronie pozwanej. W związku z taką sytuacją pozwana przedstawiła pracownikom, w tym powodowi, propozycję skorzystania z urlopów bezpłatnych do chwili podjęcia przez nich pracy, na co powód wyraził zgodę. Pozwana nie zmuszała powoda do podpisania tych wniosków, choć nie ulega wątpliwości, iż w związku z nieświadczeniem pracy przez pracowników zależało jej na zaoszczędzeniu kosztów. Powód nie wykazał również, w jaki sposób pozwana miała go zmuszać do skorzystania z urlopu bezpłatnego. Jak również powód nie składał żadnego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli. Stosownie do treści art. 174 k.p. urlop bezpłatny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika. Złożone przez strony oświadczenia, to jest pracownika i pracodawcy w przedmiocie wniosku o urlop bezpłatny i udzielenie tegoż urlopu są oświadczeniami woli obu stron stosunku prawnego, prowadzącymi do zawieszenia stosunku pracy w czasie, którego pracownik zostaje zwolniony z wykonywania pracy przez czas określony, a pracodawca z zapłaty wynagrodzenia za pracę. Między stronami dochodzi w tym zakresie więc do zawarcia umowy, a więc czynności prawnej. Stąd do oświadczeń tych należy stosować poprzez art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego dotyczące oświadczeń woli zob. też wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 42/04. Nie wchodząc w szersze omawianie kwestii związanych z urlopami bezpłatnymi jako bezprzedmiotowymi dla rozstrzygnięcia sprawy powód w okresie od 16 stycznia do 17 lutego 2012 r. korzystał z urlopu bezpłatnego, gdyż nie uchylił się skutecznie od ewentualnie wadliwego oświadczenia woli zgodnie z przepisami k.c. Z tego względu nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę za ten okres. W ocenie Sądu powodowi przysługuje natomiast wynagrodzenie za pracę za pozostały okres

istnienia stosunku pracy, do okresu za który wystąpił z żądaniem, to jest 7 marca 2012 r., gdyż w tym czasie istniał stosunek pracy.

Przytaczając treść art. 80 k.p. i 81 k.p. Sąd podniósł, że powód od dnia 18 lutego do dnia 7 marca 2012 roku, a więc dnia objętego żądaniem pozwu pozostawał w gotowości do pracy licząc od dnia, kiedy przestał korzystać z urlopu bezpłatnego, oczekując na wezwanie pozwanej do wyjazdu do pracy. Kiedy pozwana próbowała rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron nie wyraził na to zgody i domagał się rozpoczęcia świadczenia pracy, co również potwierdził na spotkaniu z nią w dniu 2 marca 2012 roku. Stąd powodowi należy się wynagrodzenie za okres, kiedy nie korzystał z urlopu bezpłatnego, za osiem dni roboczych w lutym oraz pięć w marcu wynikające z ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę po przeliczeniu go na złotówki, które za każdy miesiąc winno wynieść 6.236,70 zł przy przyjęciu kursu 1 EURO za marzec 4,1578 zł (według tabel NBP) razy 1500, co stanowi powyższą kwotę.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od 11 następnego kolejnego miesiąca kalendarzowego, gdy chodzi o wynagrodzenie za luty, zaś za marzec od dnia następnego od ustania stosunku pracy, gdyż z tym dniem pracodawca winien uiścić wszelkie należne należności wobec pracownika, oddalając w pozostałym zakresie roszczenie o odsetki jako niezasadne.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na mocy obligatoryjnej treści z art. 477 (2) k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 w związku z art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. tj. z 2010 r. Dz. U. nr 90 poz. 594 ze zm., obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą uwzględniając zakres jakim przegrał sprawę.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w części tj. w zakresie pkt 1 i 2 powód.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. bezpodstawne przyjęcie przez Sąd Rejonowy obietnicy rozpoczęcia pracy (str. 1 uzasadnienia wyroku) w Austrii, podczas gdy umowa o pracę została zawarta w dniu 29 grudnia 2011 roku z wszelkimi tej umowy konsekwencjami,
2. błędne potraktowanie zmian daty wyjazdu do Austrii, jako przesuwania terminu rozpoczęcia świadczenia pracy, w sytuacji kiedy to świadczenie pracy rozpoczęło się zgodnie z umową w dniu 16 stycznia 2012 roku i niezależnie od tego jakie czynności pracownicze powód wykonywał,
3. przyjęcie wyrażenia zgody na dwa urlopy bezpłatne z uzasadnieniem, że powód sam o nie wystąpił i w konsekwencji nie przysługuje za czas tych urlopów wynagrodzenie, w sytuacji kiedy powód został zmuszony do ich podpisania okolicznościami sprawy w tym obawą utraty aktualnej pracy wobec rezygnacji z poprzedniej. Wnioski o urlopy bezpłatne sporządzone zostały przez świadka G. H. czego Sąd Rejonowy dostatecznie nie wyjaśnił,
4. błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy zasady, że umowa o pracę uzyskuje swoją ważność i konsekwencje dla obydwu jej stron tylko wówczas kiedy dochodzi do świadczenia pracy w umowie wskazanej, podczas gdy obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie tej pracy i jej zorganizowanie,
5. błędną interpretację art. 33 k.p. poprzez przyjęcie że umowę o pracę na czas określony można rozwiązać za wypowiedzeniem określonym w tej umowie,
6. brak zasądzenia na rzecz powoda zwrotu poniesionych kosztów pełnomocnika za I instancję w kwocie 3.000 zł.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku przez zasądzenie od pozwanego dodatkowego wynagrodzenia w kwocie 7.420,23 zł, odszkodowania w kwocie 19.263,39 zł oraz sprostowanie świadectwa pracy poprzez określenie prawdziwego okresu zatrudnienia i formy zakończenia umowy o pracę oraz usunięcia zapisów dotyczących urlopu bezpłatnego, urlopu wypoczynkowego i wykorzystania dwóch dni na poszukiwanie pracy ewentualnie uchylenie zaskarżanego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W dniu 16 stycznia 2014 roku strona pozwana złożyła odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

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

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Zauważyć należy, iż twierdzenia apelacji dotyczące nieprawidłowego ustalenia przez Sąd okresu obowiązywania umowy o pracę, czasu od kiedy strona powodowa miała obowiązek świadczyć pracę, braku wyrażenia zgody na urlopy bezpłatne, możliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz odmowy sprostowania świadectwa pracy, sprowadzają się do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia ustaleń nie znajdujących oparcia w materiale sprawy.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Apelujący nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji dokonując określonych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych. Sąd meriti w sposób szeroki opisał, na jakiej podstawie doszedł do takich ustaleń. Twierdzenia skarżącego ograniczają się jedynie do ich kwestionowania, bez wskazania jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby je dyskwalifikować. Natomiast samo przekonanie powoda, że sytuacja wyglądała inaczej, nie jest wystarczające do podważenia zasadności zaskarżonego rozstrzygnięcia. Przede wszystkim nie można zgodzić się z powodem, że umowa o pracę obowiązywała od dnia 29 grudnia 2011 roku. W tym dniu została jedynie podpisana, zaś realizowana miała być – zgodnie z jej zapisem – od dnia 16 stycznia 2012 roku. Dokonanie czynności podpisania w danym dniu umowy nie może być automatycznie

utożsamiania z nawiązaniem stosunku pracy, jeżeli strony w sposób wyraźny zastrzegły od jakiego dnia taki stosunek prawny się rozpoczyna. Zgodnie z zapisem umowy z dnia 29 grudnia 2011 roku – co istotne popisananej przez powoda – obowiązywała ona dopiero od dnia 16 stycznia 2012 roku. Zatem wszelkie przygotowania powoda podjęte przed rozpoczęciem stosunku pracy nie mogą być utożsamiane z gotowością do świadczenia pracy. A co za tym idzie nie było możliwe zasądzenie od tego dnia wynagrodzenia, gdyż stosunek pracy jeszcze od tego momentu nie istniał. Podobnie za okres tj. od dnia 16 stycznia do 17 lutego 2012 roku wynagrodzenie za pracę nie było powodowi należne. Z momentem, gdy zaczęła obowiązywać umowa o pracę zostały podpisane przez powoda – przygotowane przez pozwaną – wnioski o udzielenie urlopu bezpłatnego, który trwał do 17 lutego 2012 roku. Wprawdzie nie była to inicjatywa powoda o udzielenie takiego urlopu, ale powód wniosek taki podpisał. Nie udowodnił zaś – co podnosi w apelacji – że do podpisania przedmiotowego oświadczenia został zmuszony. Przede wszystkim nigdy skutecznie nie cofnął przedmiotowego oświadczenia. Ponadto brak jest przesłanek pozwalających na stwierdzenie, iż powód, akceptując wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego działał pod wpływem przymusu. To obowiązkiem powoda – jako powołującego się na wskazaną okoliczność – było wykazanie, na czym polegało zachowanie pozwanej. Żadne konkretne okoliczności nie zostały w niniejszej sprawie przytoczone. Dopiero obecnie, w apelacji, powołuje się na okoliczność w postaci obawy utraty pracy. Jednak nie wskazuje, kiedy i w jakich okolicznościach pozwana miałaby grozić mu utratą pracy. Własne, subiektywne przekonanie powoda, co mogłoby się stać, gdyby nie wyraził zgody na urlop bezpłatny - nie jest wystarczające, aby można było mówić o zmuszeniu do dokonania określonej czynności. Nie jest zatem możliwe przyjęcie, że ze strony pozwanej jakiegokolwiek działania przybrały formę zmuszania do dokonania przedmiotowej czynności. W związku z tym, nie było możliwym oparcie się jedynie na przekonaniu powoda, że takie konsekwencje mogłyby nastąpić w sytuacji niepodpisania wniosków urlopowych. Jednocześnie wskazać należy, że nie może stanowić uzasadnionego wsparcia dla stanowiska powoda przytoczone orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 października 1996 roku wydanego w sprawie III AUa 34/96 (OSA 1997/10/35), którego tezę skarżący przywołał jedynie we fragmencie. W całości brzmi ona, że udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego - niezgodnie z przepisem art. 174 § 1 Kodeksu pracy - z inicjatywy zakładu pracy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu - jest w świetle prawa bezskuteczne. Pracownikowi, który w okresie tak udzielonego urlopu bezpłatnego był niezdolny do pracy wskutek choroby - przysługuje zasiłek chorobowy.

W niniejszej sprawie, wprawdzie inicjatywa była po stronie pozwanej, która sporządziła projekt wniosku, ale nie ma żadnych wątpliwości, że został on podpisany przez powoda. Zaś W. B. nie wykazał, aby został zmuszony do złożenia takiego oświadczenia woli. W związku z tym nie było możliwym przyjęcie, że stan faktyczny sprawy, zakończonej wyrokiem Sądu Apelacyjnego, był analogiczny do niniejszej sprawy. W tej sytuacji, przy braku wykazania wady złożonego oświadczenia woli uznać należy, że powód, w sposób świadomy zgodził się na skorzystanie z urlopu bezpłatnego. A co za tym idzie nie miał uprawnienia do wynagrodzenia za pracę za wskazany okres.

Niezasadnie stoi skarżący również na stanowisku, że błędnie przyjął Sąd Rejonowy, iż nie było możliwym wcześniejsze rozwiązanie umowy zawartej na czas określony za wypowiedzeniem. Sąd meriti w szerokich i dość szczegółowych wywodach wyjaśnił, dlaczego należało przedmiotową umowę traktować jako zawartą na okres powyżej 6 miesięcy. A co za tym idzie zamieszczenie klauzuli o możliwości rozwiązania przez każdą ze stron umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem był prawidłowe. W związku z tym z tym nie można było negocjować uprawnień pracodawcy do skorzystania z prawa złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie było również możliwe sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na uchybienia proceduralne tj. niedochowanie trybu przewidzianego przez przepisy kodeksu pracy dla tej instytucji. W pierwszej kolejności W. B. winien odwołać się do pracodawcy, a dopiero odmowa sprostowania świadectwa pracy uprawniała go do wystąpienia do sądu. Uchybienie to nie może być natomiast konwalidowane poprzez odwołanie się bezpośrednio do sądu. W związku z tym nie było możliwe uwzględnienie przez Sąd Rejonowy żądania powoda w zgłoszonym kształcie. Nie można również pominąć okoliczności – słusznie zaakcentowanej przez Sąd Rejonowy – że powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 lutego 2012 roku otrzymanego w dniu 29 lutego 2012 roku, chociaż w tym dniu nie doszło jeszcze do rozwiązania stosunku pracy, a zatem jeszcze ten stosunek prawny istniał. Prawidłowo winien wnieść o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 marca 2012 roku. Po stronie powodowej zabrakło jednak

w tym zakresie wymaganej aktywności, pomimo reprezentowania W. B. przez zawodowego pełnomocnika, który winien czuwać na prawidłowym i terminowym zgłaszaniu roszczeń. Nie zmienia to jednak faktu, że brak było możliwości merytorycznego wypowiedzenia się w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy z uwagi na uchybienia proceduralne.

Co zaś się tyczy kosztów procesu to nie było podstaw, aby zostały na rzecz powoda zasądzone. Jak wynika z treści zaskarżonego wyroku, w przeważającej części roszczenia powoda zostały oddalone, a jedynie w niewielkim zakresie powództwo odniosło skutek. W tej sytuacji Sąd Rejonowy, pomimo obowiązku obciążenia kosztami procesu stroną przegrywającą, zgodnie z art. 98 k.p.c. skorzystał z zasady słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c., która to stanowi, że „w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami”. Nie ulega wątpliwości, iż jest to uregulowanie szczególne, w stosunku do generalnej w swym znaczeniu zasady polskiej procedury cywilnej w przedmiocie zwrotu kosztów procesu, ujętej w art. 98 k.p.c. (tzw. zasada odpowiedzialności za wynik sporu). Powyższe oznacza, iż sądy mają swobodę przy rozstrzyganiu o zwrocie kosztów procesu, gdy stosowania zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. nie można pogodzić z zasadą słuszności. Jednakże art. 102 k.p.c. jako przepis szczególny nie może być wykładany rozszerzająco i wyklucza uogólnienie (postanowienie SN z 1981-02-16 IV PZ 11/81 L.). Jego zastosowanie przez sąd musi być więc oceniane w całości okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu (lojalność i racjonalność strony w zakresie podejmowanych czynności procesowych), jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.). Sąd meriti mając na względzie fakt nieporadności powoda oraz subiektywne przekonanie o słuszności zgłoszonych roszczeń nie obciążył go kosztami procesu, które - jako strona przegrywająca proces w znacznej części - powinien ponieść. Natomiast skarżący błędnie zakłada, że takie koszty winny być zasądzone na jego rzecz w sytuacji, gdy jest wręcz odwrotnie. Uznać zatem należy, że powyższy zarzut za może się ostać.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe rzetelnie i wnikliwie. Podejmując szczegółowe rozważania dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwej subsumcji prawnej.

**Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.**

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda W. B. (1) na rzecz M. K. kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 4 w zw. z § 13 ust 1 pkt rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).