

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Teresa Chojnacka, Wiesław Sowa

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko R. S.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., wyrównanie wynagrodzenia

1. Prostuje świadectwo pracy wydane powodowi M. K. przez pozwanego R. S. w jego pkt 1, poprzez wpisanie, iż powód był zatrudniony w Firmie Handlowej (...) w Ł. do dnia 14 grudnia 2018r. oraz w pkt 4a, w ten sposób, że wykreśla istniejący tam zapis, a wpisuje „rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy - art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.”;

2. Zasądza od pozwanego R. S. na rzecz powoda M. K. kwotę:

- 2.075,00 zł ( dwa tysiące siedemdziesiąt pięć złotych);

- 2.833,57 zł ( dwa tysiące osiemset trzydzieści trzy złote 57/100);

3. Umarza postępowanie co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za grudzień 2018r.;

4. Wyrokowi w pkt 2 do kwoty 2.075,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

6. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 stycznia 2019r. powód M. K. wnosił o: sprostowanie świadectwa pracy wydanego jemu przez pozwanego R. S. poprzez wpisanie, że stosunek pracy rozwiązał się bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> kp oraz poprzez wpisanie, że wykorzystał 5 zamiast 26 dni urlopu wypoczynkowego, zasądzenie na jej rzecz od pozwanego R. S. odszkodowania z tytułu naprawienia szkody wyrządzonej wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy, odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp, ekwiwalentu za 53 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za listopad i grudzień 2018r.

Pozwany R. S., prowadzący firmę pod nazwą R. S. Firma Handlowa (...) w Ł., nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 8 lipca 2019r. pełnomocnik powoda oświadczyła, że cofa powództwo co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za grudzień 2018r., ponieważ pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za ten miesiąc oraz ograniczyła żądanie zasądzenia wynagrodzenia za listopad 2018r. do kwoty 2075 zł; zmodyfikowała także żądanie zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i domagała się zasądzenia tego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w następującym wymiarze: 19 dni za rok 2015, 9 dni za rok 2016, 16 dni za rok 2017 i 14 dni za rok 2018, czyli łącznie za 58 dni.

W piśmie procesowym z dnia 31 października 2019r. pełnomocnik powoda sprecyzowała żądanie co do żądania ekwiwalentu za 58 dni niewykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego, w ten sposób, że określiła wysokość tej należności na kwotę 3.652,16 zł.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2019r. pełnomocnik pozwanego oświadczyła, że pozwany uznaje powództwo co do żądania zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za listopad 2018r. w dochodzonej kwocie 2075 zł; w pozostałym zakresie powództwa nie uznawała w dalszym ciągu i wnosila o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. zatrudniony był firmie pod nazwą R. S. Firma Handlowa (...) w Ł., prowadzonej przez R. S. od 28 stycznia 2011r. na podstawie umowy o pracę jako kierowca samochodu ciężarowego (k.12-13), w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 1317 zł – krajowa płaca zasadnicza oraz staż pracy. Wynagrodzenie to było aneksami zwiększane i z dniem 1.01.2018r wynagrodzenie powoda uległo zwiększeniu do kwoty 2100 zł - wobec zmiany najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju (bezsporne).

W okresie zatrudnienia, powód faktycznie otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie wyliczane od przejechanych przez niego w danym miesiącu kilometrów tj. ustalone było ustnie pomiędzy stronami, że stawka wynagrodzenia z kilometra stanowi kwotę 26 gr i faktycznie powód otrzymywał wynagrodzenie wyliczone w taki sposób, wypłacane jemu częściowo przelewem na konto co miesiąc w okolicach 10 każdego miesiąca tj. w wysokości najniższego wynagrodzenia i w roku 2018 była to kwota netto 1535 zł ( k. 36-36v, wyliczenie k.123), pozostała zaś część należnego miesięcznego wynagrodzenia wypłacana była do końca miesiąca ( zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 242v-243v). Pozwany wypłacił powodowi w dniu 10 grudnia 2018r. część wynagrodzenia za listopad przelewem tj. w wysokości 1535 zł, potem jeszcze część wynagrodzenia wyliczonego z przejechanych kilometrów podanych przez powoda, ale potem okazało się, że istnieje niezgodność, wykazana podczas odczytu karty kierowcy, co do liczby faktycznie przejechanych przez powoda w listopadzie kilometrów i pozwany nie wypłacił powodowi pozostałej wynikającej z rozliczenia kilometrów kwoty 2075 zł. ( k.36v, 123, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

U pozwanego pracodawcy obowiązywał równoważny czas pracy, przyjęto trzymiesięczny okres rozliczeniowy ( akta osobowe).

Czas pracy kierowcy wynikał z zapisów na karcie pracy kierowcy, a dane z karty kierowcy czytywane były co 28 dni i na podstawie tych zapisów generowana była ewidencja czasu pracy dla każdego kierowcy ( zeznania świadka E. G. k.100v-101, ewidencja k.58-68). Pozwany pracodawca wydawał także zaświadczenia o działalności na podstawie Rozporządzenia Nr 561/2006 ( zaświadczenia k.55-57,74-78,246-338).

W firmie u pozwanego do roku 2017 prowadzone były karty aktywności wypełniane przez kierowcę, podpisywane przez niego, w których kierowca wpisywał czy danego dnia był na urlopie U, czy pracował jako kierowca K, czy miał wolne „W”, czy chorobowe (...) i powód takie dokumenty wypełniał do marca 2017r. ( k.38-49, k.70-73, 81-83, zeznania świadka E. G.).

Obsada samochodów w firmie pozwanego była dwuosobowa (zeznania świadka E. G. k.100v-101).

Po powrocie z trasy powód przebywał w domu oczekując na nowe dyspozycje i otrzymywał w tym czasie wynagrodzenie w 100% wysokości ( zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 20 marca 2019r. pozwany wypłacił powodowi przelewem na jego konto wynagrodzenie za grudzień 2018r. wysokości 1535 zł (k.37).

Urlopy wypoczynkowe były w firmie pozwanego udzielane na podstawie wniosków urlopowych wypisywanych przez kierowców ( zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka E. G.). W roku 2018 każde udanie się kierowcy na urlop wypoczynkowy poprzedzone było wypisaniem przez niego wnioskiem urlopowym (zeznania świadka A. S. k.101v-102v).

Powód miał prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze rocznym 26 dni (bezsporne). Powód w okresie zatrudnienia, w szczególności w latach 2015-2018, korzystał z urlopów wypoczynkowych, udzielanych jemu na podstawie wniosków urlopowych składanych przez niego i tak w roku 2015 korzystał z urlopu wypoczynkowego w ilości 5 dni - k.79, w roku 2016 przebywał na urlopowych wypoczynkowych w okresach wskazanych we wnioskach urlopowych tj. od 8.02. do 15.02 i od 7.08. do 14.08 – łącznie 14 dni – k.79,80,173, w roku 2017 w okresach : od 16.05. do 18.05., od 27.11 do 30.11 i od 27.12 do 29.12. – łącznie 10 dni – k. 84,147, a roku 2018 w okresach: od 27.04. do 4.05., od 23.08. do 28.08 – łącznie 10 dni – k.89, 129).

W piśmie z dnia 10 listopada 2018r. powód wnosił o rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony za porozumieniem stron z dniem 24 listopada 2018r., a pismo to w dniu 10 listopada złożył u żony pozwanego A. S. ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. S., akta osobowe).

W oświadczeniu z dnia 12 listopada 2018r. A. S. podała, że z dniem 12 listopada 2018r. przyjmuje złożone przez powoda oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, ale rozwiązanie to może nastąpić po wykorzystaniu przez powoda urlopu wypoczynkowego ( akta osobowe, k.92). Powód tego oświadczenia nie otrzymał, ani też pozwany pracodawca nie ustosunkował się do pisma powoda z dnia 10 listopada (bezsporne).

W dniu 14 listopada powód otrzymał wiadomość sms od A. S., iż ze względu na jego staż pracy przysługuje pracodawcy trzymiesięczny okres wypowiedzenia i jeśli znajdą zastępcę za powoda, to stosunek pracy ustanie wcześniej (k.90)

W dniu 21 listopada 2018r. A. S. napisała sms do powoda, iż wysyła go na zaległy urlop od jutra, dokładną ilość dni urlopowych poda jutro (k.91).

Powód faktycznie wykonywał obowiązki kierowcy do 21 listopada 2018r., a od następnego dnia przebywał na urlopie wypoczynkowym (wykaz tras z listopada 2018r. – k.122).

W sms z 5 grudnia 2018r. skierowanym do R. S. powód podał ile dni urlopu wykorzystał tj. że za lata 2015-2018 wykorzystał 42 dni urlopu, w tym w 2015 – 5 dni, 2016-5 dni, 2017 13 dni i 2018 –do 5.12. – 19 dni ( k.109). Potem, tego dnia i w dniu 6 grudnia 2018r. pomiędzy powodem a pozwanym odbywała się korespondencja sms dotycząca ilości dni urlopu i wynagrodzenia za październik (k.109-112).

W dniu 6 grudnia 2018r. powód otrzymał wyrównanie wynagrodzenia za październik 2018r. oraz w dniu 24 grudnia 2018r. otrzymał wynagrodzenie za listopada w niepełnej wysokości tj. otrzymał tylko podstawę wynikającą z umowy o pracę i diety w wysokości 2.444,41 zł bez części wynagrodzenia wynikającego z różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wliczonym z kilometra a dietami (k.108, rozliczenie k.123, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 13 grudnia pozwany przysłał sms do powoda, aby był on na bazie następnego dnia rano o godz. 8.00, bo jest kilka pilnych wyjazdów, a powód odpowiedział sms, że nie może jutro, jest na urlopie (k.112). Pozwany odpowiedział, że od jutra już powód nie jest na urlopie, bo jest potrzebny w pracy i z dniem dzisiejszym kończy się urlop powoda,

na który został wysłany ( k.113). Powód odpowiedział, że raczej nie da rady być na 8.00, a pozwany odpowiedział, że powód jest potrzebny na 8.00 ( k.113).

W dniu 14 grudnia 2018r. powód rano zgłosił się do pracodawcy R. S. i złożył u niego pismo, w którym oświadczył, że rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia, a jako przyczynę podał ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na: systematycznym opóźnianiu się w wypłacie należnego wynagrodzenia za przepracowane miesiące, odmawianiu udzielania urlopów, niedostosowaniu pojazdu do warunków podwójnej obsady pomimo wielokrotnego zgłaszania takiego obowiązku w efekcie czego narażany jest na większe obciążenie pracą ( k.9, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Pozwany pokwitował fakt otrzymania tego pisma ( k.9).

Po 14 grudnia 2018r. strony nie kontaktowały się między sobą i w dniu 28 grudnia 2018r. powód wysłał sms do pozwanego sms z pytaniem kiedy otrzyma świadectwo pracy, bo jeszcze nie ma, a minęły już dwa tygodnie, a następnie po poru godzinach, kolejnego sms z informacją, iż w roku w 2015 wykorzystał 5 dni urlopu wypoczynkowego, w 2016 11 dni, 2017 13 dni i w 2018 –do końca roku 31, a pozostało 44 dni niewykorzystanego urlopu i dodał: „ jak chcesz rozwiązania umowy na koniec roku, to tak wygląda z mojej strony” – k.114. Potem tego dnia odbywała się korespondencja sms pomiędzy powodem a pozwanym na temat liczby dni wykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego (k.114-116). W dniu 31 grudnia powód napisał sms, iż chce dostać świadectwo pracy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy- tak jak napisał do końca grudnia i jak pozwanemu pasuje, to umowa może rozwiązać się za porozumieniem stron, zaś pozwany odpowiedział, że nie wypłaci powodowi ekwiwalentu, bo urlop wypoczynkowy powód wykorzystał, ale może rozwiązać umowę za porozumieniem stron jak najbardziej (k. 117). Powód zaś odpowiedział, że nie był na urlopie i się z tym nie zgadza, prosi o wysłanie świadectwa pracy, a pozwany odpowiedział, że nie będzie płacił za wykorzystany urlop dwa razy, ale podtrzymuje rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co powód odpowiedział, żeby pozwany wysłał mu świadectwo pracy i że będą to wyjaśniać później, zaś pozwany odpisał, że jeżeli powód chce rozwiązać umowę za porozumieniem stron, to musi podpisać taki dokument, a powód odpowiedział, że nie może przyjechać i aby pozwany wysłał ten dokument pocztą, na co z kolei pozwany odpowiedział, żeby to powód wysłał pismo rozwiązujące umowę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia ( k118-119). W dniu 2 stycznia 2019r. powód w sms napisał, że jeżeli pozwany nie wyśle mu świadectwa pracy i nie zapłaci za 44 dni urlopu wypoczynkowego, to skieruje sprawę do sądu, a pozwany odpowiedział, że nie ma problemu aby rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron, a powód się wycofuje, na co powód odpowiedział, że jeżeli pozwany chce się rozstać za porozumieniem stron, to ma wysłać powodowi świadectwo pracy z dniem zakończenia umowy na 31.12.18 i ekwiwalent za 44 dni zaległego urlopu (k.120). Pozwany zaś odpowiedział tego dnia sms-em, że świadectwo pracy może wystawić po podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy (k.121). W dniu 4 stycznia powód zwrócił się do pozwanego o podanie jaka jest jego decyzja co do zaległego urlopu i świadectwa pracy ( k.121).

Powód podjął pracę u innego pracodawcy od 2 stycznia 2019r. (sms z 2.01.19- k.120)

W dniu 10 stycznia 2019r. powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy datowane na 31 grudnia 2018r., z którego wynikało, że powód pracował u pozwanego do dnia 31 grudnia 2018r., a stosunek pracy rozwiązał się na mocy porozumienia stron art 30 § 1 pkt 1kp, a powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (k.10-11).

W piśmie z dnia 11 stycznia 2019r. pełnomocnik powoda zwrócił się do pozwanego o sprostowanie wydanego powodowi świadectwa pracy w ten sposób, aby jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wpisać rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia art 55 § 1<sup>1</sup> kp oraz wpisanie, że wykorzystał 4, a nie 26 dni urlopu wypoczynkowego. Nadto w piśmie tym wskazano, że powód nie zawierał porozumienia z pozwanym w zakresie rozwiązania stosunku pracy, tylko w dniu 14 grudnia 2018r. złożył pismo, że rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia. W piśmie tym pełnomocnik powoda wezwał pozwanego pracodawcę do wypłacenia powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze: w roku w 2015 za 5 dni, w 2016- za 11 dni, w 2017 – za 13 dni i w 2018 – a 22 dni - łącznie za 51 dni (k.7-8).

W piśmie z dnia 1 stycznia 2019r. pozwany poinformował pełnomocnika powoda, iż świadectwo pracy wystawione powodowi jest prawidłowe i zostało wystawione na podstawie podania powoda o rozwiązanie umowy o pracę z 10 listopada po wykorzystaniu zaległego urlopu (akta osobowe).

W dniu 20 marca 2019r. pozwany przesłał powodowi kwotę 1535 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2018r. (k37).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: E. G. i A. S. oraz na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy a wskazanych wyżej, w szczególności: korespondencji sms złożonej do akt sprawy, zaświadczeń o działalności (k.74-88, 246-338), wniosków urlopowych, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Zeznania świadka A. S. - co do istotnych okoliczności, w szczególności co do opisu okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, sąd obdarzył wiarą, bo są one zgodne z treścią wiadomości sms wysyłanych do i przez powoda oraz A. S. i pozwanego, za także zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy i akt osobowych powoda. Zeznania świadka E. G. sąd także obdarzył wiarą, poza jej zeznaniami, iż przed udaniem się na urlop wypoczynkowy nie zawsze pracownik, w tym i powód, wypisywał wnioski o urlop, tylko o przebywaniu na urlopie świadczyły wydawane później przez pracodawcę zaświadczenia o działalności tzw. urlopówki, bo te zeznania wprawdzie są zgodne z zeznaniami pozwanego słuchanego w trybie art 299 kpc, jednakże pozwany jest bratem świadka, świadek pracuje wiele lat w tej firmie, a więc zgodność ich zeznań w tym zakresie niewątpliwie jest związana z tym faktem; natomiast zeznania świadka i pozwanego w tym zakresie nie zasługują na obdarzenie ich wiarą, gdyż nie są poparte żadnymi przekonującymi dowodami, a powód zaprzecza temu, iż w okresach wpisanych w zaświadczeniach o działalności (k.74-88) w rubryce 15, że „przebywał na urlopie wypoczynkowym”, faktycznie na tym urlopie przebywał. Zeznania pozwanego R. S. słuchanego w charakterze strony w pozostałym zakresie nie zawierają sprzeczności z zeznaniami przesłuchanych świadków oraz z dokumentami i zasługują na obdarzenie ich wiarą - co do istotnych okoliczności sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda sprostowania świadectwa pracy wydanego jemu przez pozwanego w jego pkt 3, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. 97§ 2 zd 1kp, w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. W pkt 3 świadectwa pracy pozwany wpisał, że stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i taki zapis nie jest – w świetle ustalonego stanu faktycznego, prawidłowy.

Kodeks pracy w art. 30 §1 przewiduje sposoby rozwiązania stosunku pracy i tak zgodnie z pkt 1 tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się na skutek zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy – za porozumieniem stron, zgodnie z pkt 2 tego przepisu, umowa o pracę może rozwiązać się wobec złożenia oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czyli rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a w pkt 3 przewidziano, że umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Porozumienie stron jest jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę i polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Poza sporem jest, że wprawdzie to powód w piśmie z dnia 10 listopada 2018r. skierowanym do pozwanego wystąpił z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, bo to on wniósł o rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron i jako datę rozwiązania stosunku pracy zaproponował konkretny dzień - 24 listopada

2018r., ale - jak wynika z treści wiadomości sms wysłanej do niego przez żonę pozwanego A. S. w dniu 14 listopada, pozwany nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron na warunkach proponowanych przez powoda, bo w tym sms napisano, iż ze względu na staż pracy powoda, przysługuje pracodawcy trzymiesięczny okres wypowiedzenia i jeśli znajda zastępcę za powoda, to stosunek pracy ustanie wcześniej. Z treści więc tego sms nie wynika absolutnie, że pozwany przychylił się do woli powoda, aby rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron z określonym dniem; wręcz przeciwnie przede wszystkim jest mowa o trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia i ewentualnie o możliwości wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, ale wtedy, gdy znaleziony zostanie zastępca za powoda. Z treści tej korespondencji sms-owej nie wynika też, aby pozwany określał jako dzień rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron dzień wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego. Wręcz przeciwnie, bo powód faktycznie wykonywał obowiązki kierowcy u pozwanego do 21 listopada 2018r., a od następnego dnia – zgodnie z sms wysłanym przez A. S. w tym dniu do powoda, wysłany został on na zaległy urlop, przy czym z treści tego sms nie wynikało na jak długo powód na ten urlop został przez pracodawcę wysłany. Powód nie kwestionuje faktu, że od 22 listopada przebywał na urlopie wypoczynkowym, lecz wobec tego, iż nadal nie miał informacji od pracodawcy, ile dni urlopu wypoczynkowego ma wykorzystać, to sam w sms z 5 grudnia 2018r. podał pracodawcy ile dni urlopu – według niego wykorzystał tj. że za lata 2015-2018 wykorzystał 42 dni urlopu, w tym w 2015 – 5 dni, 2016-5 dni, 2017 13 dni i 2018 –do 5.12. – 19 dni ( k.109). Potem tego dnia i w dniu 6 grudnia 2018r. pomiędzy powodem a pozwanym odbywała się korespondencja sms co do dni wykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego, ale w treści tych wiadomości sms-owych nie było w ogóle mowy o sprawie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, w tym nie było decyzji pozwanego czy i na jakich zasadach wyraża on zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem za porozumieniem stron. Zatem niewątpliwie na tamten czas był złożony przez powoda wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ale pozwany nie tylko do tego nie odniósł się wprost do tego wniosku z jego akceptacją, a wręcz przeciwnie w sms z dnia 13 grudnia wezwał powoda do pracy odwołując go z urlopu. Zatem trudno tu dopatrzeć się woli pozwanego, aby rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron na jakich zasadach określonych przez niego, a podanych do wiadomości powoda. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, porozumienie stron jest jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę i polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli przez strony stosunku pracy. Każda z nich może zaproponować warunki rozwiązania umowy o pracę, a druga wcale nie musi ich przyjąć i tak niewątpliwie w tym przypadku było tj. powód w piśmie z dnia 10 listopada zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 24 listopada, a pozwany na to nie przystał. Zatem do zawarcia porozumienia pomiędzy stronami co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie doszło.

Tymczasem w dniu 14 grudnia 2018r. powód zgłosił się do pracodawcy R. S. i złożył u niego pismo, w którym oświadczył, że rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia, a jako przyczynę podał ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na: systematycznym opóźnianiu się w wypłacie należnego wynagrodzenia za przepracowane miesiące, odmawianiu udzielania urlopów, niedostosowaniu pojazdu do warunków podwójnej obsady pomimo wielokrotnego zgłaszania takiego obowiązku w efekcie czego narażony jest na większe obciążenie pracą a pozwany pokwitował fakt otrzymania tego pisma. Rozwiązanie z pracodawcą umowy o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną i powód takie oświadczenie woli złożył u pozwanego, a pozwany tego dnia się z tym oświadczeniem woli zapoznał, a tym samym zgodnie z art. 60 i 61 kc w zw. z art. 300 kp to oświadczenie woli powoda zostało skutecznie złożone. Zatem stwierdzić należy, że w dniu 14 grudnia 2018r. stosunek pracy łączący strony ustał wobec złożonego przez powoda jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwany pracodawca zaś w takiej sytuacji, miał obowiązek wydania powodowi świadectwa pracy stwierdzającego, że z tym dniem tj. z dniem 14 grudnia 2018r. stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp, nawet jeżeli się z tą decyzją pracownika nie zgadzał. Pracodawca bowiem może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy np. w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> lub 61<sup>2</sup> kp , lub też - w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> zd. 2 kp – także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (np. wyr. SN z 4.3.1999 r. w sprawie I PKN 614/98). Powód zresztą – jak wynika z treści sms wysłanego do pozwanego w dniu 28 grudnia 2018r., w którym pytał pracodawcę, kiedy otrzyma on świadectwo pracy, bo jeszcze

nie ma, a minęły już dwa tygodnie, miał świadomość i przekonanie, że na skutek jego jednostronnego oświadczenia woli z dnia 14 grudnia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, umowa o pracę łącząca strony ustała z dniem złożenia przez niego takiego oświadczenia.

Faktem jest, że potem tj. po 28 grudnia znowu odbywała się korespondencja sms pomiędzy stronami dotycząca ilości dni wykorzystanego przez powoda w latach 2015-2018 urlopu wypoczynkowego i też była jeszcze wymiana zdań pomiędzy stronami w wiadomościach sms na temat rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem grudnia, w szczególności faktem jest, że powód napisał, iż jeżeli pozwany chce, to z końcem roku umowa może się rozwiązać za porozumieniem stron, ale chce dostać świadectwo pracy, a pozwany ma mu wypłacić ekwiwalent za ilość dni urlopu wskazaną przez niego, ale pozwany nie przystał na te warunki powoda. Potem była też korespondencja sms-owa, w której pozwany napisał, że jeżeli powód chce rozwiązać umowę za porozumieniem stron, to musi wysłać pismo rozwiązujące umowę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia.

Zatem stwierdzić należy, w okresie od 28 do 31 grudnia pomiędzy stronami, mimo tego, że stosunek pracy łączący strony już był rozwiązany z dniem 14 grudnia na skutek jednostronnego oświadczenia woli powoda w tym zakresie, zaistniała kolejna próba dojścia jednak do porozumienia co do daty i sposobu rozwiązania umowy o pracę, tak aby stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2018r. za porozumieniem stron, ale jednakże do wymiany zgodnych oświadczeń woli pomiędzy stronami w tym zakresie tj. co do daty i co do warunków, na jakich ta umowa mogłaby się rozwiązać nie doszło i pozwany nie miał absolutnie żadnych podstaw, aby uznać, że powód wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2018r. za porozumieniem stron. Dalsza korespondencja sms-owa pomiędzy stronami tj. z dnia 2 stycznia 2019r. wyraźnie wskazuje na to, że powód w dalszym ciągu nie wykluczał porozumienia się z pracodawcą w tym zakresie, ale wyraźnie po raz kolejny napisał, że jeżeli pozwany chce się rozstać za porozumieniem stron, to ma mu wysłać świadectwo pracy z dniem zakończenia umowy na 31.12.18 i ma mu wypłacić ekwiwalent za 44 dni zaległego urlopu. Tak więc powód niewątpliwie prezentował wolę polubownego zakończenia sprawy, ale podjęcie decyzji i tym samym złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy uzależniał od spełnienia przez pozwanego warunku wypłacenia jemu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pozwany zaś na spełnienie tego warunku, co jasno wynika z treści sms, nie wyrażał zgody. Zresztą z treści wiadomości wysłanej tego dnia przez pozwanego nie wynika też, iżby był on pewny, że jednak doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia; wręcz przeciwnie, pozwany wprost napisał do powoda, że świadectwo pracy o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron może mu wystawić po podpisaniu przez powoda porozumienia o rozwiązaniu umowy.

Tak więc stwierdzić należy, że po złożeniu przez powoda w dniu 14 grudnia jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia strony wprawdzie prowadziły rozmowy co do polubownego rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, ale do złożenia dwustronnych oświadczeń woli w tym zakresie nie doszło, a powód nie odwołał swojego oświadczenia woli z dnia 14 grudnia 2018r.

Zatem uznać należy, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 14 grudnia 2018r. wobec złożenia przez powoda jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia i w tym zakresie tj. co do sposobu rozwiązania stosunku pracy, ale także i co do daty rozwiązania, należało sprostować świadectwo pracy.

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania wobec rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55§1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia jest jednak nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 55 §1<sup>1</sup> kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w §1, a więc bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Zgodnie z §2 tegoż przepisu, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Regulacja

zawarta w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp jest odzwierciedleniem art. 52§1 pkt1 kp, który dotyczy możliwości rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Z treści art. 55 § 1<sup>1</sup> kp wynika, że w celu oceny zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika i dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie to miało charakter ciężki (wyr. SN z 27.7.2012 r. w sprawie I PK 53/12). Także dla przypisania pracodawcy ciężkiego naruszenia obowiązku podstawowego niezbędne jest wystąpienie winy i chodzi tu (tak jak w przypadku pracownika) o winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracodawcy jako przesłanki możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika (wyr. SN z 4.4.2000 r. w sprawie I PKN 516/99). Określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1<sup>1</sup> kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (np. wyr. SN z 10.11.2010 r. w sprawie I PK 83/10). W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika (np. wyr. SN z 27.7.2012 r. w sprawie I PK 53/12).

Przenosząc powyższe orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd w całości podziela, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że powód nie wykazał w toku niniejszego procesu, aby pracodawca wobec niego w sposób ciężki naruszył obowiązki pracodawcy wobec pracownika, a więc zdaniem sądu, powód bezpodstawnie rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

Powód, w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy wskazał konkretnie przyczyny podjęcia przez niego przedmiotowej decyzji: systematyczne opóźnianie się pracodawcy w wypłacie należnego wynagrodzenia za przepracowane miesiące, odmawianie udzielania urlopów, niedostosowanie pojazdu do warunków podwójnej obsady pomimo wielokrotnego zgłaszania takiego obowiązku w efekcie czego narażony jest na większe obciążenie pracą. Stwierdzić należy, że tak określone przyczyny podjęcia przez powoda decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy są bardzo ogólnikowe i nieprecyzyjne. W szczególności, jeżeli chodzi o pierwszą przyczynę, to powód nie określa, za jakie konkretnie przepracowane miesiące pozwany opóźniał się w wypłacie wynagrodzenia. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 52§ 2 kp rozwiązanie umowy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Jak ustalono bezspornie, w okresie zatrudnienia, powód faktycznie otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie wyliczane od przejechanych przez niego w danym miesiącu kilometrów tj. ustalone było ustnie pomiędzy stronami, że stawka wynagrodzenia z kilometra stanowi kwotę 26 gr i faktycznie powód otrzymywał wynagrodzenie wyliczone w taki sposób, które było mu wypłacane częściowo przelewem na konto co miesiąc w okolicach 10 każdego miesiąca – w wysokości najniższego wynagrodzenia, a pozostała część należnego miesięcznego wynagrodzenia wyliczana była od przejechanych przez niego w danym miesiącu kilometrów i wypłacana była do końca miesiąca. Pozwany wypłacił powodowi w dniu 10 grudnia 2018r. część wynagrodzenia za listopad przelewem tj. w wysokości 1535 zł, a na dzień 14 grudnia pozwany nie pozostawał w zwłoce w wypłacie pozostałej części należnego za ten miesiąc wynagrodzenia. Jeżeli chodzi o październik, to całość wynagrodzenia została powodowi wypłacona w dniu 6 grudnia, czyli faktycznie nie do końca listopada, ale należy jednak zwrócić uwagę, że nie każda sytuacja niewypłacania wynagrodzenia w terminie będzie stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Jak słusznie bowiem zauważa się w literaturze, o ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracodawcy stanowiącym podstawę do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym decyduje całokształt okoliczności każdej indywidualnej sprawy, a także ujemne skutki tego naruszenia lub zagrożenia ich powstania. "Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia



w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 21 czerwca 2017 r., „ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony – od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś – od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika”. Wskazać należy także na postanowienie SN z 13 marca 2012 r.: „Nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika. Z zebranego zaś w sprawie materiału dowodowego nie wynika iżby faktycznie było tak, że pozwany nagminnie co miesiąc opóźniał się w wypłacie całości wynagrodzenia; natomiast z wykazu przelewów wynika, że część wynagrodzenia w wysokości najniższego wynagrodzenia przesyłana była co miesiąc na konto powoda w okolicach 10, czyli zgodnie z ustną umową pomiędzy stronami.

Kolejny zarzut stawiany pracodawcy- odmawianie udzielania urlopów, nie został w ogóle skonkretyzowany, a więc nie można go ocenić przez pryzmat choćby terminu z art. 52§2 kp. Zarzut trzeci- niedostosowanie pojazdu do warunków podwójnej obsady pomimo wielokrotnego zgłaszania takiego obowiązku w efekcie czego narażony jest na większe obciążenie pracą, także pozostaje ogólnikiem i na pewni nie może stanowi przyczyny podjęcia tak drastycznej decyzji wobec pracodawcy. Powód w swoich wyjaśnieniach podał tylko, że chodziło mu o to, że fotel pasażera był niewygodny, ale znowu nie ma tu żadnych szczegółów czy i kiedy o tym mówił pracodawcy, a także nie wykazał na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy wobec niego, były to tylko jego gołosłowne, lakoniczne twierdzenia.

Zatem żądanie powoda zasądzenia odszkodowania na podstawie art. art. 55§1<sup>1</sup> kp jest podlega oddaleniu.

Także oddaleniu podlega żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu naprawienia szkody wyrządzonej na skutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy na podstawie art. 99 §1 i 2 kp.

Powód w toku procesu twierdził, że nie starał się o pracę u innych pracodawców po 14 grudnia, bo nie miał tego świadectwa. Faktem jest jak już wyżej podniesiono, że pozwany pracodawca miał obowiązek wydać powodowi w dniu 14 grudnia 2018r. świadectwo pracy za okres jego pracy i tego nie uczynił, co oczywiście było nieprawidłowym zachowaniem. Jednakże zdaniem sądu, powód nie wykazał w toku procesu, iżby brak tego świadectwa wpłynął na możliwość podjęcia przez niego pracy u innych pracodawców. Wręcz przeciwnie, jak sam podał, co także wynika z treści sms, podjął on od 2 stycznia 2019r. pracę u innego pracodawcy, a w okresie od 14 do 31 grudnia wykonywał on przewozy dwukrotnie na rzecz innych przedsiębiorców. Przesłanką zaś zaistnienia obowiązku odszkodowawczego po stronie pracodawcy jest powstanie faktycznej szkody w majątku pracownika w wyniku nie wydania lub nieterminowego wydania świadectwa pracy. Tymczasem powód nie wykazał, aby poniósł faktycznie jakakolwiek szkodę. Pamiętać należy, że odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. Jeśli pracownik w ogóle nie starał się o nową pracę, należy uznać, że powstała na skutek tej bierności strata nie pozostaje w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy.

Wobec tego sąd oddalił żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 kp.

Żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 171 §1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powód w treści pozwu i w toku procesu podawał, że w okresie od 2015 do 2018 korzystał z urlopów wypoczynkowych, udzielanych jemu przez pracodawcę wyłącznie na podstawie wniosków urlopowych składanych przez niego i tak w roku 2015 korzystał z urlopu wypoczynkowego w ilości 5 dni – tj. od 29.12.15 do 6.01.16- k.79, w roku 2016 przebywał na urlopowych wypoczynkowych w okresach wskazanych we wnioskach urlopowych tj. od 8.02. do 15.02 i od 7.08. do 14.08 – łącznie 14 dni – k. 79,80,173, w roku 2017 w okresach : od 16.05. do 18.05., od 27.11 do 30.11 i od 27.12 do 29.12. – łącznie 10 dni – k. 84,147, a roku 2018 w okresach: od 27.04. do 4.05., od 23.08. do 28.08 – łącznie 10 dni. Zauważyć należy, że w firmie u pozwanego do roku 2017 prowadzone były karty aktywności wypełniane przez kierowcę, podpisywane przez niego, w których kierowca wpisywał czy danego dnia był na urlopie „U”, czy pracował jako kierowca „K”, czy miał wolne „W”, czy chorobowe „CH” i z tych złożonych przez pozwanego kart wynika, że dużo jest wpisów powoda - „W” , „PK”, czyli wolne, praca, a wpis „U” jest np. w okresie, w którym powód wypisał wniosek urlopowy- k.176.

Pozwany zaś twierdził, że poza tymi okresami, gdy urlop powoda był poprzedzony wypisaniem wniosku urlopowego, powód korzystał też z dni urlopów w okresach: rok 2015: w okresie od 3.08. do 7.08- zaświadczenie o działalności k.216 (dni 5), od 1.09. do 8.09. - zaświadczenie o działalności k.219 ( dni 4), od 29.12.do 31.12. - zaświadczenie o działalności k.227 ( dni 3), a także w dniu 2.01., 5.01., 13.04., 24.12., w okresie od 7.01. do 9.01. ( 3 dni), w okresie od 9.03.do 13.03. (5 dni) , w okresie od 7.04.do 10.04. (4 dni), w okresie od 8.10. do 9.10. (2 dni) – zatem że łącznie za rok 2015 wykorzystał 30 dni (k.196);

rok 2016: w okresie od 1.01 do 6.01 - zaświadczenie o działalności k.175 (dni 2), od 2.05 do 9.05 - zaświadczenie o działalności k.182 ( dni 4), od 9.07. do 19.07. - zaświadczenie o działalności k.187 ( dni 6), a także w okresie od 22.12. do 31.12 ( 6 dni) – zatem że łącznie za rok 2016 wykorzystał 26 dni (k.168);

rok 2017: w okresie 22.07-31.07 ( dni 6) -zaświadczenie o działalności k.163, a także w okresie od 2.01.do 5.01.17 - zatem że łącznie za rok 2016 wykorzystał 24 dni ( k.146);

rok 2018: w okresie od 24.11 do 31.12., a zatem że łącznie za rok 2018 wykorzystał 32 dni (k.128). Zatem według pozwanego, powód wykorzystał należny jemu w latach 2015-2018 urlop wypoczynkowy z nawiązką.

Podnieść należy, że zgodnie bowiem z art. 152 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem", a pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. W myśl zaś art. 161 kp, pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Nadto zgodnie z art. 163§ 1 zd.2 kp pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Zatem konstrukcja przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych przewiduje bezwzględny, dotyczący zresztą obu stron stosunku pracy, obowiązek wykorzystania przez pracownika corocznego urlopu wypoczynkowego. Zasadniczym celem urlopu wypoczynkowego jest bowiem zagwarantowanie pracownikowi prawa do systematycznego, corocznego wypoczynku. Oczywiście pracownik może z urlopu skorzystać, jeżeli pracodawca mu go udzieli. Oznacza to, że pracownik nie może sobie tego urlopu "udzielić" sam. To, w jaki sposób pracodawca udziela pracownikowi urlopu, nie zostało określone w przepisach kodeksu pracy, które wskazują jedynie podstawy udzielania urlopu w postaci planu urlopów lub porozumienia pracownika i pracodawcy co do terminu urlopu. W obu tych przypadkach chodzi bardziej o ustalenie terminu wykorzystania urlopu, niż o uregulowanie kwestii, w jaki sposób pracodawca udziela pracownikowi urlopu. Faktyczna realizacja obowiązku udzielenia urlopu jest możliwa jedynie przy współdziałaniu pracownika, który z udzielonego urlopu rzeczywiście korzysta. Zatem poza sporem jest, że faktycznie powód korzystał z urlopów wypoczynkowych w dniach, które wynikają ze złożonych przez niego wniosków urlopowych, czyli że za lata 2015-2018 - zgodnie z tymi wnioskami pracodawca udzielił mu 39 dni urlopu wypoczynkowego. W ocenie sądu także uznać należy, że w okresie od 22 listopada 2018r. do 13 grudnia 2018r. ( 16 dni), a więc od dnia wiadomości sms wysłanej do powoda w imieniu pracodawcy do dnia, gdy pozwany sms-em odwołał powoda z tego urlopu, powód za swoją wiedzą i zgodą korzystał z tego urlopu, co zresztą wynika też z treści korespondencji sms-owej.

Zatem uznać należy, że w roku 2018 za ten rok powód wykorzystał łącznie 26 dni urlopu. W tym miejscu należy wskazać, że powód w pozwie domagał się też sprostowania świadectwa pracy także i w pkt 6.1., czyli co do dni urlopu wypoczynkowego który wykorzystał w roku 2018 i stwierdzić należy, że świadectwo pracy w tym zakresie jest zgodne z ustalonym stanem faktyczny i żądanie powoda należało oddalić.

W ocenie sądu, pozwany pracodawca nie miał podstaw aby uznać inne okresy, poza tymi wskazanymi wyżej, jako okresy faktycznego wykorzystywania przez niego urlopu wypoczynkowego. W szczególności takimi dowodami potwierdzającymi fakt przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym nie mogą być uznane wystawiane przez pracodawcę zaświadczenia o działalności, w których zaznaczono krzyżykiem pkt 15 – przebywał na urlopie wypoczynkowym. Zauważyć należy, że zgodnie z art. 31 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, przedsiębiorca wykonujący przewóz drogowy jest obowiązany wystawić kierowcy wykonującemu przewóz drogowy zatrudnionemu u tego przedsiębiorcy zaświadczenie, w przypadku gdy kierowca:

- 1) przebywał na zwolnieniu lekarskim od pracy z powodu choroby;
- 2) przebywał na urlopie wypoczynkowym;
- 3) miał czas wolny od pracy;
- 4) prowadził pojazd wyłączony z zakresu stosowania rozporządzenia (WE) nr 561/2006 lub Umowy (...);
- 5) wykonywał inną pracę niż prowadzenie pojazdu;
- 6) pozostawał w gotowości w rozumieniu art. 9 ust. 1.

Zgodnie z ust. 3 tegoż przepisu, zaświadczenie to, wystawione jest na przeznaczonym do druku formularzu, o którym mowa w decyzji Komisji nr 2007/230/WE z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie formularza dotyczącego przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym (Dz. Urz. UE L 99 z 14.04.2007, str. 14, z późn. zm.) i przedsiębiorca wykonujący przewóz drogowy wręcza kierowcy przed rozpoczęciem przez kierowcę przewozu drogowego, a kierowca to zaświadczenie podpisuje.

Taka też była praktyka w pozwanej spółce i powód po każdym dniu wolnym powyżej 24 godzin, przed wyjazdem w trasę, podpisywał przedstawiony mu przez pracodawcę załącznik – zaświadczenie o działalności. W złożonych przez pozwanego pracodawcę drukach załącznika – k.55-57, k.74-78, w pkt 15 zaznaczano, że w dniach i godzinach wskazanych w pkt 12-13 załącznika, pracownik – kierowca „przebywał na urlopie”. Pozwany złożył także szereg zaświadczeń – k.246-338, w których w pkt 16 zaznaczano, że w dniach i godzinach wskazanych w pkt 12-13 załącznika, pracownik – „kierowca miał czas wolny od pracy lub odpoczywał”. Powód przyznaje, że takie zaświadczenia na bieżąco podpisywał, lecz według powoda, okresy zapisane w zaświadczeniach na k.55-57, k.74-78, w których w pkt 15 zaznaczano, że w dniach i godzinach wskazanych w pkt 12-13 załącznika, pracownik – kierowca „przebywał na urlopie” odzwierciedlały nie czas urlopu wypoczynkowego, a czas przestoju tj. gdy pracy faktycznie nie wykonywał, ale oczekiwał na wezwanie do wykonywania pracy. Twierdzenia powoda w tym zakresie, w ocenie sądu, nie są gołosłowne, bowiem poza okresem od 29.12.15 do 6.01.16, gdy bezspornie udzielone dni urlopu zawarte we wnioskach urlopowych powoda pokrywały się częściowo z dniami wpisanymi przez pracodawcę w zaświadczeniach o działalności - rubryka 15, to dni urlopów bezspornie powodowi udzielonych w latach 2016-2018 - zgodnie z jego wnioskami, nie zostały potem wpisane przez pracodawcę do zaświadczeń o działalności w rubryce 15. Także świadek A. S. zeznała, że w roku 2018 urlopy wypoczynkowe udzielane były wyłącznie po złożeniu wniosku urlopowego, a zatem skoro tak było w roku 2018, to przecież nie było powodu, aby w poprzednich latach inne były zasady znane pracownikom, udzielania urlopów wypoczynkowych.

Zgodnie zaś z art. 25 ust 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców ( Dz.U.2012.1155 - j.t. obow. w okresie zatrudnienia powoda) pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy kierowców w formie: zapisów na wykresówkach, wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego, plików pobranych z karty kierowcy

i tachografu cyfrowego, innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności lub rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4. Ust 1b tegoż przepisu stanowi, że pracodawcy, którzy prowadzą ewidencję w formie wskazanej w ust. 1, lub których dotyczy ust. 1a, zobowiązani są do prowadzenia indywidualnych kart ewidencji nieobecności pracownika w pracy z podziałem na rodzaj i wymiar. Z uregulowań w tym przepisie wynika więc, że pracodawca zatrudniający kierowców nie ma obowiązku ewidencjonowania godzin pracy kierowców w postaci tradycyjnej karty ewidencji czasu pracy ale taki pracodawca nie został zwolniony z obowiązku prowadzenia dla takich pracowników odrębnych kart ewidencji czasu pracy w zakresie liczby dni i godzin udzielonego urlopu (wypoczynkowego, bezpłatnego), zwolnień od pracy, niezależnie od czasu ich trwania oraz innych usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w miejscu pracy.

Pozwany pracodawca takie elektroniczne dokumenty prowadził, w szczególności przedstawił elektroniczną ewidencję czasu pracy powoda, która zawiera dane zapisane z karty kierowcy i zapisy zawarte w tej ewidencji – co do dni o godzin obecności i nieobecności w pracy nie są kwestionowane przez powoda. Zatem uznać należy, iż ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwanego pracodawcę w zgodny z rzeczywistością i bezsporny sposób przedstawia faktyczne dni i godziny pracy powoda w tym okresie, czyli uznać należy, iż faktycznie w dniach i godzinach wskazanych w rubryce „nieobecności”, powoda rzeczywiście w pracy nie było. Jak już wyżej podniesiono, powód nie kwestionuje, że w dniach konkretnie wskazanych w tej elektronicznej ewidencji czasu pracy jako nieobecności z zaznaczeniem „UW” jego w pracy nie było, ale twierdzi zdecydowanie, że nie były to tylko dni, kiedy on faktycznie za swoją wolą, wiedzą i zgodą przebywał na urlopie wypoczynkowym. Powód bowiem w toku procesu podnosił, że wśród tych dni gdy go w pracy nie było, były dni urlopu wypoczynkowego, o który występował na podstawie wniosków urlopowych ale też były dni, gdy oczekiwał na wezwanie go przez pracodawcę do pracy. Pozwany pracodawca przyznał, że pracownicy gdy zakończyli trasę, po godzinach odpoczynku obowiązkowego, nie mieli obowiązku stawiać się do pracy, tylko czekali na telefon od pracodawcy, a za ten okres otrzymywali wynagrodzenie w 100% wysokości.

Wydaje się więc, że pracodawca, oprócz bezspornych dni, gdy powód w danym roku przebywał na urlopiach wypoczynkowych - zgodnie ze swoimi wnioskami, samowolnie uznawał jeszcze jakieś dowolne okresy, gdy w danym roku powód pracy nie wykonywał, bo przebywał po wykonanej trasie w domu, oczekując na wezwanie pracodawcy do odbycia kolejnej trasy, jako okresy urlopu wypoczynkowego, tak aby urlop wypoczynkowy za dany rok, w wymiarze należnym powodowi – 26 dni, był „na papierze” wykorzystany. Istotą zaś urlopu wypoczynkowego jest zagwarantowanie pracownikowi, aby ten spokojnie w trakcie tego urlopu mógł wykorzystywać ten urlop w sposób dowolny. Zachowanie zaś pracodawcy polegające na jednostronnym bez porozumienia z powodem potraktowaniu dni, w których powód faktycznie pracy nie wykonywał i nie odpoczywał w ramach dziennego okresu odpoczynku, a przebywał w tych dniach w domu, oczekując na wezwanie pracodawcy, jako dni urlopu wypoczynkowego, było sprzeczne z istotą, celem i sensem udzielania urlopów wypoczynkowych. Pracodawca bowiem udziela takiego urlopu wypoczynkowego w porozumieniu z pracownikiem i nie może to być jednostronna decyzja. Oczywiście pracodawca może niejako spowodować – mając na uwadze treść art. 161 kp, aby pracownik w odpowiednim terminie udał się na urlop wypoczynkowski należy mu za konkretny rok, lecz nie może odbyć się to w taki sposób, że pracodawca sam decyduje, iż poszczególne dni, gdy nie było pracy dla powoda, to są dniami, gdy on korzystał z urlopu wypoczynkowego. Zauważyć też należy, iż zgodnie z art. 152§1 kp urlop wypoczynkowy powinien być nieprzerwany, co oznacza, że powinien być udzielony pracownikowi w całości wymiaru, do którego jest on uprawniony, czyli w przypadku powoda 26 dni w każdym roku. Od reguły tej przepisy kodeksu pracy przewidują jednak tyle wyjątków lecz podział urlopu na części może być przede wszystkim efektem decyzji pracownika co do wykorzystania urlopu w pierwszym roku pracy wraz z upływem każdego miesiąca bądź wystąpienia przez niego ze stosownym wnioskiem na podstawie art. 162 k.p. Osiągnięciu celu urlopu wypoczynkowego, jakim jest regeneracja sił pracownika, służy zasada udzielania urlopu w naturze w nieprzerwanej wysokości. Tak więc uznanie przez pracodawcę, iż pojedyncze, krótkie dwu, trzydniowe okresy, gdy powód nie pracował i nie odpoczywał w ramach dziennego okresu odpoczynku, są dniami urlopu wypoczynkowego, było sprzeczne z istotą urlopu wypoczynkowego. Oczekiwanie w domu na telefon pracodawcy, który mógł zdecydować o wezwaniu pracownika do pracy, jest sprzeczny z istotą urlopu wypoczynkowego. Powód bowiem cały czas wolny dla niego pozostawał w gotowości, iż telefon od pracodawcy zadzwoni i w określonym dniu będzie musiał stawić się do pracy, co nie wpływało na jakość wypoczynku i regenerację sił. Tak właśnie zachował się

pracodawca, gdy podczas przebywania powoda na udzielonym mu urlopie wypoczynkowym od dnia 22 listopada, w dniu 13 grudnia przysłał sms do powoda, aby był on na bazie następnego dnia rano o godz. 8.00, bo jest kilka pilnych wyjazdów, a gdy powód odpowiedział mu sms-em, że nie może jutro, jest na urlopie to pozwany odpowiedział, że od jutra już powód nie jest na urlopie, bo jest potrzebny w pracy i z dniem dzisiejszym kończy się urlop powoda, na który został wysłany.

Reasumując więc, uznać należy, iż powód w latach 2015-2018 wykorzystał urlop wypoczynkowy tylko w dniach, których dotyczą wnioski urlopowe wypisywane przez niego tj. 5 dni w roku 2015, 14 dni w roku 2016, 10 dni w roku 2017 i 10 dni w roku 2018 oraz w okresie od 22 listopada 2018r. do 13 grudnia 2018r. – 16 dni.

Powód domagał się zasądzenia tego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w następującym wymiarze: 19 dni za rok 2015, 9 dni za rok 2016, 16 dni za rok 2017 i 14 dni za rok 2018, czyli łącznie za 58 dni. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, powód w roku 2018 i za ten rok, wykorzystał w całości przysługujący mu urlop wypoczynkowy w ilości czyli 26 dni; natomiast stwierdzić należy, że nie wykorzystał dni urlopu wskazywanych przez niego za poprzednie lata tj. 19 dni za rok 2015, 9 dni za rok 2016 i 16 dni za rok 2017, czyli łącznie 45 dni.

Zatem skoro w momencie rozwiązania stosunku pracy powód miał – jak wyżej ustalono, 45 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, to zgodnie z art. 171§1 kp pracodawca jest obowiązany wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zatem żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ale tylko za 45 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, należy uznać za zasadne.

Zasady wyliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop określa regulacja zawarta w §14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.1.1997 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 ze zm). Sąd zatem zasądził na rzecz powoda kwotę ekwiwalentu za 45 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości wyliczonej przez pełnomocnika powoda (k.245).

Pozwany uznał powództwo co do żądania zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za listopad 2018r. w wysokości 2075 zł i w świetle art. 213 §2 kpc sąd jest związany uznaniem powództwa a zatem wnikanie sądu w merytoryczną zasadność dochodzonego przedmiotowego roszczenia nie jest konieczne.

Umorzenie postępowania co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za grudzień 2018r. uzasadnia przepis art. 203 §1 i 4 w zw. z art. 255 w zw a art. 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. §1 kpc.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 k.p.c., który to przepis przewiduje stosunkowe rozdzielenia kosztów, które polega na wyważonym rozłożeniu kosztów pomiędzy stronami, odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione, oraz stosownie do wyniku postępowania (stopnia uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań). Przepis nie wymaga arytmetycznie ścisłego rozdzielenia kosztów procesu według stosunku części uwzględnionej do oddalonej w każdym przypadku; zasadniczym kryterium w kwestii określenia rozkładu kosztów między stronami powinna być bowiem zasada słuszności W świetle stanowiska judykatury przy stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu należy ocenić ostateczny wynik sprawy, a więc porównać roszczenia dochodzone z uwzględnionymi. Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego łącznie kwoty ponad 10.000 zł, zaś sąd zasądził na jego rzecz łącznie kwotę stanowiącą ok. 1/3 dochodzonej kwoty i uznał też żądanie sprostowania świadectwa pracy. Zatem zastosowanie art. 100 kpc było uzasadnione.