

Sygn. akt VI P 648/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Protokolant: Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W.

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda R. K. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W. kwotę 3.660,00 zł (słownie: trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 648/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 listopada 2014 roku (data na kopercie) powód R. K. wniósł o sprostowanie wydanego mu dnia 24 października 2014 roku świadectwa pracy poprzez wskazanie w jego ust. 4 pkt 1 słów: „Wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni w roku (48 godzin), w którym ustał stosunek pracy, w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie, nie wykorzystał 13,5 dnia urlopu za rok, w którym ustał stosunek pracy uwzględniając datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 30 września 2014r. (108 godzin, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie”. Jako pozwanego powód wskazał spółkę (...) sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że rozwiązał z pozwaną spółką umowę o pracę w trybie za porozumieniem stron, które zostało zawarte po uprzednim wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę. Powód zgodził się zawrzeć porozumienie, na mocy którego miał otrzymać 6-miesięczne wynagrodzenie, działał jednak w warunkach ogromnego zaskoczenia i stresu, ponadto ufał swemu przełożonemu, który zapewniał go, że porozumienie jest dla powoda korzystne. Powód wskazał dalej, że dopiero po otrzymaniu przelewu na swoje konto zauważył, że nie otrzymał ekwiwalentu za urlop, ponadto w otrzymanym od pracodawcy świadectwie pracy wskazano, że wykorzystał on 20 dni urlopu oraz, że otrzymał ekwiwalent za urlop w wymiarze 104 godzin (13 dni). Powód podniósł, że skierował do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy, jednak jego wniosek został uwzględniony jedynie co do ilości niewykorzystanego urlopu, pracodawca zaś dalej w korekcie świadectwa pracy wskazał, że został wypłacony ekwiwalent za urlop. W ocenie powoda porozumienie zawarte przez niego z pracodawcą nie uwzględniało ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, bowiem odnosiło się jedynie do 6-miesięcznego wynagrodzenia, powód podał nadto, że porozumienie to należałoby uznać za nieważne, co wiązałoby się z faktem, że stosunek pracy nigdy nie ustał. Dalej powód wskazał, że na dzień 30 września 2014 roku miał 13,5 dnia niewykorzystanego urlopu, pracodawca zaś w ogóle nie wypłacił mu jakiegokolwiek kwoty tytułem ekwiwalentu za urlop.

(pozew – k. 1 – 5)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że dnia 30 września 2014 roku powód spotkał się z dyrektorem spółki w związku z wręczonym powodowi wypowiedzeniem spowodowanym likwidacją jego stanowiska pracy. W treści wypowiedzenia pozwana nałożyła na powoda obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego, aby uniknąć wypłacania mu ekwiwalentu. Pozwana zaproponowała jednak powodowi korzystniejsze warunki, a mianowicie podpisanie porozumienia, na mocy którego powód miał otrzymać jednorazowo kwotę 127.970,00 zł brutto, która odpowiadał jego 6-miesięcznemu wynagrodzeniu, na którą składało się wynagrodzenie powoda i inne świadczenia związane z umową o pracę, w tym właśnie ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Uwzględniono w tej kwocie także rozliczenie zaliczki i wynagrodzenie za czas choroby powoda w dniach 22-24 września 2014 roku. Pozwana podała również, że po złożeniu propozycji porozumienia powodowi, powód został sam w pomieszczeniu, mógł się konsultować swobodnie ze swymi doradcami i po kilkudziesięciu minutach podjął decyzję o przystaniu na zaproponowane warunki.

(odpowiedź na pozew – k. 36 – 37 verte)

Pismem procesowym z dnia 25 lipca 2016 roku (data na kopercie) powód rozszerzył powództwo wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 18.957,12 zł brutto tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty.

(pismo procesowe z dnia 25.07.2016r. – k. 139 – 140)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2008 roku do 30 czerwca 2009 roku, a następnie od dnia 1 lipca 2009 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowisku Sales Manager A&T. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 21.328,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 1 lipca 2008 roku – k. 2 cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 1 lipca 2009 roku – k. 14 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 49)

Dnia 30 września 2014 roku powodowi zostało wręczone przez przedstawiciela pracodawcy A. H. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał zmiany organizacyjne w spółce i związaną z nimi likwidację stanowiska pracy powoda. Jednocześnie w treści wypowiedzenia wręzonego powodowi wskazano, że zostaje mu udzielony urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia, a w pozostałym okresie wypowiedzenia powód jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Przełożony powoda przedstawił powodowi również dokument w języku angielskim, którym powód włada, z którego wynikało, że jest konieczne zlikwidowanie stanowiska pracy powoda z uwagi na brak danych wskazujących na wzrost sprzedaży A&T w możliwej do przewidzenia przyszłości oraz z uwagi na skoncentrowanie się na utrzymaniu i ochronie zdobytej pozycji rynkowej.

Na tym samym spotkaniu dnia 30 września 2014 roku powodowi przedstawiono jeszcze drugą propozycję rozwiązania stosunku pracy, która polegała na zawarciu porozumienia pomiędzy powodem a pozwaną, które to porozumienie dotyczyło rozwiązania stosunku pracy. Powód dostał czas do namysłu, został w pokoju, który opuścili przedstawiciele pracodawcy. Po około 40 minutach powód zdecydował, że chce podpisać porozumienie.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2 cz. C a/o powoda, porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 3 cz. C a/o powoda, zeznania świadka J. S. – k. 100 verte – 102, tłumaczenie pisma z dnia 17.09.2014r. – k. 46 - 48)

Zgodnie z treścią porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pracodawca zobowiązał się do wypłacenia powodowi w terminie do dnia 10 października 2014 roku kwoty 127.970,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z umową o pracę (§2 porozumienia). W § 5 porozumienia znalazł się zapis, zgodnie z którym wykonanie przez strony tego porozumienia wyczerpuje wszelkie roszczenia stron wynikające z umowy o pracę z dnia 1 lipca 2009 roku. Pracownik tym samym oświadcza, że nie posiada i nie zgłasza oraz nie będzie posiadał i nie będzie zgłaszał w przyszłości żadnych roszczeń w stosunku do pracodawcy.

Przy przedstawianiu powodowi możliwości zawarcia porozumienia powód został poinformowany przez A. H., że kwota wynikająca z porozumienia wyczerpuje wszelkie świadczenia z tytułu stosunku pracy należne powodowi, w tym również ekwiwalent za urlop.

(dowód: porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 3 cz. C a/o powoda, zeznania świadka J. S. – k. 100 verte – 102, zeznania A. H. – protokół rozprawy z dnia 09.03.2016r. od 00:26:18 do 00:56:33)

W rozliczeniu kwoty przyznanej powodowi na podstawie §2 porozumienia z dnia 30 września 2014 roku powód otrzymał również ekwiwalent za urlop w kwocie 21.873,60 zł brutto. Początkowo powodowi w ramach kwoty przyznanej z tytułu porozumienia rozliczono jako ekwiwalent kwotę 18.957,12 zł brutto, jednak po interwencji powoda doszło do przeliczenia wysokości jego ekwiwalentu, po czym okazało się, że powinien otrzymać ekwiwalent wyższy w kwocie 21.873,60 zł. Nie zmieniła się jednak całkowita kwota wynikająca z porozumienia – kwota ta ostatecznie wyniosła 127.450,09 zł brutto. Powodowi przelewem z dnia 7 października 2014 roku została wypłacona kwota netto 81.059,04 zł. Dnia 8 października 2014 roku powód skierował maila do księgowości pozwanej spółki, w którym dopytywał się o wylczenie należnego mu ekwiwalentu za urlop, który według niego nie został mu wypłacony.

(dowód: potwierdzenie przelewu – k. 45, paski rozliczeń – k. 5 cz. C a/o powoda i k. 9 cz. C a/o powoda, mail z dnia 08.10.2014r. – k. 5 cz. C a/o powoda)

W świadectwie pracy otrzymanym przez powoda, a datowanym na dzień 30.09.2014r. w pkt 4.1 wskazano, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (160 godzin, w tym 104 godziny ekwiwalentu za czas urlopu), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie. Powód wniósł o sprostowanie tego świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego pkt 4.1 słów: „nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni urlopu, nie wypłacono ekwiwalentu”. W odpowiedzi na ów wniosek powoda pracodawca wystawił korektę świadectwa pracy, datowaną na dzień 24.10.2014r., w treści której w pkt 4.1 wskazano, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni (160 godzin, w tym 120 godzin ekwiwalentu za czas urlopu), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie. Zmiana w stosunku do pierwszego świadectwa pracy wynikała z błędnego uwzględnienia 2 dni na opiekę nad dzieckiem wykorzystanych przez powoda jako dni jego urlopu wypoczynkowego.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 30.09.2014r. – k. 4 cz. C a/o powoda, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 7 – 9, korekta świadectwa pracy z dnia 24.10.2014r. – k. 8 cz. C a/o powoda, zeznania świadka J. S. – k. 100 verte – 102)

W roku 2011 powodowi przysługiwało 26 dni urlopu oraz dodatkowe 3,5 dnia urlopu niewykorzystanego w poprzednim 2010 roku. Łącznie powód w 2011 roku wykorzystał 24,5 dnia urlopu. Do wykorzystania w roku 2012 powodowi zostało więc 5 dni urlopu z roku 2011 oraz kolejne 26 dni za rok 2012. Łącznie w roku 2012 powód wykorzystał urlop w wymiarze 26 dni, pozostało mu więc 5 dni urlopu do wykorzystania w kolejnym roku. W 2013 roku powodowi przysługiwał łącznie urlop w wymiarze 31 dni (26 dni za 2013 rok i 5 dni za poprzedni 2012 rok), powód zaś wykorzystał razem 25 dni. W roku 2014 powód miał prawo do wykorzystania jeszcze 6 dni urlopu z roku 2013, łącznie zaś w roku 2014 powód wykorzystał 11 dni urlopu, w tym 6 dni urlopu pozostałego z 2013 roku. Powód wykorzystał więc jedynie 5 dni urlopu z puli urlopowej przypadającej na rok 2014. W 2014 roku powód przebywał na urlopie w dniach 25 i 28 kwietnia 2014 roku, 29 maja 2014 roku, 16 czerwca 2014 roku, 8-18 sierpnia 2014 roku oraz

28 sierpnia 2014 roku. Dnia 30 kwietnia 2014 roku powód nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego, tylko odbierał dzień wolny za dzień 3 maja 2014 roku.

(dowód: tabele urlopowe – k. 50 – 53, wnioski urlopowe – k. 54 – 76)

Pozwana spółka w chwili zwalniania powoda nie zatrudniała ponad 20 osób.

(dowód: zeznania A. H. – protokół rozprawy z dnia 09.03.2016r. od 00:26:18 do 00:56:33)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody wskazane wyżej: umowa o pracę z dnia 1 lipca 2008 roku – k. 2 cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 1 lipca 2009 roku – k. 14 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 49, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 2 cz. C a/o powoda, porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 3 cz. C a/o powoda, świadectwo pracy z dnia 30.09.2014r. – k. 4 cz. C a/o powoda, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 7 – 9, korekta świadectwa pracy z dnia 24.10.2014r. – k. 8 cz. C a/o powoda, tabele urlopowe – k. 50 – 53, wnioski urlopowe – k. 54 – 76, tłumaczenie pisma z dnia 17.09.2014r. – k. 46 - 48.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się również na zeznaniach świadka J. S. i dyrektora pozwanej A. H., uznając je za wiarygodne w całości. Zeznania te są zgodne oraz znajdują potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy, takich jak chociażby tłumaczenie dokumentu uzasadniającego zmiany organizacyjne w pozwanej spółce, który potwierdza istnienie rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powoda, czy dokumentu porozumienia, którego analiza pozwala potwierdzić ustalenia wypływające z zeznań tych dwóch osób. Sąd bowiem oceniając zeznania J. S., A. H. i powoda R. K. w zakresie dotyczącym poinformowania powoda o tym, że kwota uzgodniona w porozumieniu obejmuje również ekwiwalent za urlop, a także oceniając sam dokument porozumienia, ocenił ten materiał dowodowy również przez pryzmat doświadczenia życiowego. Sąd zauważył bowiem, że już sama literalna treść porozumienia odnosi się nie tylko do wynagrodzenia za pracę, ale również i do innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, które ma obejmować uzgodniona kwota, stąd też nie sposób w ocenie Sądu uznać prawdziwości zeznań powoda twierdzącego, że był przekonany, że kwota w porozumieniu obejmuje jedynie jego wynagrodzenie za pracę. W ocenie Sądu wiarygodnym jest, że powód został poinformowany, że zapis „tytułem wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z umową o pracę” oznacza, że kwota mu wypłacana obejmuje również ekwiwalent za urlop.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były dwa roszczenia powoda: o sprostowanie świadectwa pracy przesłanego mu przez pracodawcę dnia 24 października 2014 roku oraz o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z art. 97 § 1 KP w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Z kolei art. 97 § 2¹ KP wskazuje, że pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Podstawę materialnoprawną dla roszczenia powoda podniesionego w niniejszej sprawie stanowi właśnie regulacja z art. 97 § 2¹ KP.

Z ustaleń Sądu wynika, że po otrzymaniu od pozwanej spółki świadectwa pracy datowanego na dzień 30 września 2014 roku powód złożył pracodawcy wniosek o sprostowanie tego świadectwa poprzez wpisanie w jego pkt 4.1 słów „nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni urlopu, nie wypłacono ekwiwalentu”. W wyniku sprostowania korekcie uległa jedynie ilość dni, za które wypłacono powodowi ekwiwalent za urlop, nadal więc w skorygowanym świadectwie pracy widniał zapis, że powód wykorzystał urlop w wymiarze 20 dni, w tym wypłacono mu ekwiwalent za odpowiednią ilość dni – w pierwszym świadectwie pracy wskazano, że ekwiwalent został wypłacony za 104 godziny urlopu, zaś w świadectwie skorygowanym było to już 120 godzin. Korekta świadectwa pracy została wydana powodowi dnia 24 października 2014 roku. Powód nie wnosił już o sprostowanie tego skorygowanego

świadczenia pracy z dnia 24 października 2014 roku, ale od razu skierował pozew do sądu pracy. Wobec powyższego należy przeanalizować, czy jest spełniona przesłanka z art. 97 § 2¹ KP. Powód domagał się sprostowania poprzez wskazanie, że nie wykorzystał on 20 dni urlopu i że nie otrzymał żadnego ekwiwalentu za urlop, tymczasem w skorygowanym świadectwie pracy nadal znajdował się zapis o wykorzystaniu przez niego 20 dni urlopu i o wypłaceniu mu ekwiwalentu za urlop. Tym samym więc uznać należy, że pracodawca nie sprostował świadectwa pracy zgodnie z wnioskiem pracownika, a więc pracownikowi przysługiwała w taki przypadku droga sądowa. W tym jednak miejscu należy zauważyć, że wniosek o sprostowanie dotyczył umieszczenia zapisu „nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni urlopu, nie wypłacono ekwiwalentu”, zaś wniosek z pozwu dotyczy już umieszczenia innego zapisu, a mianowicie „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni w roku (48 godzin), w którym ustał stosunek pracy, w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie, nie wykorzystał 13,5 dnia urlopu za rok, w którym ustał stosunek pracy uwzględniając datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 30 września 2014r. (108 godzin, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie”. Powyższe zapisy różnią się między sobą. Sąd jednak uznał, iż nawet jeśli pozew dotyczy umieszczenia w świadectwie pracy innego zapisu niż ten, jakiego umieszczenia w świadectwie domagał się pracownik na etapie wniosku o sprostowanie kierowanego do pracodawcy, to i tak powództwo podlega rozpoznaniu przez Sąd. Warto bowiem zauważyć, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 czerwca 2016 roku, sygn. akt I PZ 4/16, wskazał, że niewystąpienie pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy. Skoro więc nawet bez uprzedniego wystąpienia do pracodawcy możliwe jest wniesienie pozwu do sądu, to tym bardziej jest ono możliwe w sytuacji gdy pomiędzy wnioskiem o sprostowanie skierowanym do pracodawcy, a wnioskiem takim zawartym w pozwie zachodzą zmiany takie jak w niniejszej sprawie.

Powód wnosil o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie do jego pkt 4.1. słów: „Wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni w roku (48 godzin), w którym ustał stosunek pracy, w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie, nie wykorzystał 13,5 dnia urlopu za rok, w którym ustał stosunek pracy uwzględniając datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 30 września 2014r. (108 godzin, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie”. Z ustaleń Sądu wynika, że powodowi w roku 2014 przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni, powód miał bowiem staż zatrudnienia ponad 10 lat (art. 154 § 1 pkt 2 KP). Jednocześnie jego stosunek pracy zakończył się z dniem 30 września 2014 roku, przepracował on więc w 2014 roku w pozwanej spółce 9 miesięcy – należał mu się więc proporcjonalny urlop w wymiarze 20 dni ($9/12 \times 26 = 19,5$). Zgodnie z art. 155³ § 1 KP niepełny dzień urlopu przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego zaokrąglą się w górę do pełnego dnia. Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że w 2014 roku powód wykorzystał urlop w wymiarze łącznie 11 dni, z tym, że 6 dni to urlop pozostały jeszcze z roku 2013. Tym samym z puli dni urlopowych przypadających na zatrudnienie powoda w roku 2014 wykorzystał on 5 dni urlopu. Za pozostałe 15 dni powód powinien więc otrzymać ekwiwalent, zgodnie z regulacją z art. 171 § 1 KP.

W toku postępowania pozwana spółka argumentowała, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop został powodowi wypłacony, był on bowiem składnikiem kwoty uzgodnionej z powodem z rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód jednak podnosił, że w ramach porozumienia nie uzgadniał on kwestii dotyczących ekwiwalentu, a jedynie jego wynagrodzenie, które miał otrzymać w sześciomiesięcznej wysokości. Wobec powyższego Sąd przeanalizował treść porozumienia z dnia 30 września 2014 roku. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 65 § 1 KC w zw. z art. 300 KP oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Ponadto art. 65 § 2 KC wskazuje, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W niniejszej sprawie z dosłownego brzmienia zapisu z §2 porozumienia z dnia 30 września 2014 roku wynika, że pracodawca zobowiązał się do zapłaty na rzecz powoda kwoty 127.970,00 zł tytułem wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z umową o pracę. Brak jest zapisu w tym porozumieniu jakoby kwota 127.970,00 zł stanowiła jedynie wynagrodzenie za pracę wypłacane powodowi w związku z porozumieniem. Sąd miał co prawda na uwadze fakt, że kwota 127.970,00 zł równa się sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda, jednak samo to nie może

przemawiać za uznaniem, iż stanowiła ona jedynie jego wynagrodzenie, bez innych należności pracowniczych. W szczególności taka interpretacja zapisu porozumienia stałaby w oczywistej sprzeczności z wynikiem jego literalnej wykładni – zapis z § 2 porozumienia mówi bowiem wyraźnie, że kwota wypłacana powodowi stanowi wynagrodzenie i inne świadczenia związane z umową o pracę. Niewątpliwie ekwiwalent za urlop stanowi inne świadczenie związane z umową o pracę. Z wyliczeń przedstawionych zaś na k. 5 i 9 cz. C a/o powoda wynika wyraźnie, że ekwiwalent za urlop był jedną z części składowych kwoty z § 2 porozumienia z dnia 30 września 2014 roku. Wyliczenie z k. 5 cz. C a/o powoda różni się od wyliczenia z k. 9 cz. C a/o powoda jedynie wysokością ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, co z kolei wynikało z błędnego przyjęcia w pierwszej kalkulacji, że dwa dni opieki nad dzieckiem powinny stanowić urlop wypoczynkowy. Po skorygowaniu tego błędu kwota ekwiwalentu uległa więc zwiększeniu.

W ocenie Sądu kwota 127.970,00 zł została zaproponowana jako równowartość 6-miesięcznego wynagrodzenia powoda, a nie jako samo to wynagrodzenie. W tej kwocie powód miał otrzymać bowiem również ekwiwalent za urlop oraz inne świadczenia związane z umową o pracę, a pozostała kwota miała stanowić jego bonus związany z podpisaniem porozumienia. Wobec tego analizie poddać należy jedynie, czy porozumienie to nie było dla powoda mniej korzystne niż pozostawanie przez niego na 3-miesięcznym wypowiedzeniu. Niewątpliwie bowiem w przypadku, gdyby po odjęciu od kwoty 127.970,00 zł wszelkich innych niż wynagrodzenie należności ze stosunku pracy pozostałaby powodowi kwota mniejsza niż 3-miesięczne wynagrodzenie, które otrzymałby on za okres wypowiedzenia, wówczas warunki porozumienia byłyby dla niego mniej korzystne. Trzymiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło jednak 63.984,00 zł brutto, zaś po potrąceniu z kwoty uzgodnionej w §2 porozumienia kwoty ekwiwalentu (21.873,00 zł) pozostaje dla powoda, tytułem bonusu za podpisanie porozumienia, kwota 106.096,40 zł, a więc kwota przewyższająca 3-miesięczne wynagrodzenie, które powód otrzymałby, gdyby nie zdecydował się podpisać porozumienia. Oznacza to, że warunki porozumienia były ewidentnie finansowo korzystniejsze dla powoda niż pozostawanie przez niego w okresie wypowiedzenia, co również wiązałoby się dla niego z brakiem ekwiwalentu za urlop, jak bowiem wynika z treści wypowiedzenia z k. 17 akt sprawy pracodawca udzielił bowiem powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Nie jest również zasadna argumentacja powoda, który wskazywał, że porozumienie było korzystniejsze dla jego pracodawcy, ponieważ pracodawca nie musiał uzasadniać wypowiedzenia. Sąd miał jednak na uwadze, że w aktach sprawy znajduje się już wypowiedzenie przedstawione powodowi, które zawiera uzasadnienie. Z uzasadnienia tego wynika, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było spowodowane likwidacją jego stanowiska pracy. Jednocześnie pozwana przedłożyła w toku postępowania dokumentację potwierdzającą konieczność zlikwidowania stanowiska pracy powoda. Tym samym pozwana spółka nie musiała już w żaden inny sposób uzasadniać wypowiedzenia, sam zaś powód nie udowodnił, że pozwana musiała przy likwidacji stanowiska pracy wybierać spośród kilku osób zatrudnionych na takim samym jak powód stanowisku pracy, co mogłoby ewentualnie wskazywać na konieczność dalszego uzasadnienia wypowiedzenia wręczonego temu konkretnemu pracownikowi. Powód nie zdołał również w toku postępowania wykazać, że rzekomo pozwana spółka miałaby mu wypłacić odprawę przy rozwiązaniu stosunku pracy w trybie za wypowiedzeniem.

Należy również podkreślić, że powód w toku postępowania nie uchylił się skutecznie od skutków swego oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z dnia 30 września 2014 roku. Powód nie udowodnił również wykazać zaistnienia jakichkolwiek przesłanek, które mogłyby przemawiać za istnieniem możliwości wystąpienia jednej z wad oświadczenia woli, która uzasadniałaby takie uchylenie się od jego skutków.

Sąd nie uznał również, aby fakt, iż pierwotnie wyliczono powodowi inną kwotę ekwiwalentu niż ostatecznie mu przyznana, a jednocześnie kwota wypłacona mu z tytułu porozumienia nie uległa zmianie, miał przemawiać na korzyść stanowiska powoda, jakoby ekwiwalent nie był uwzględniony w kwocie uzgodnionej w treści porozumienia. Sąd miał bowiem na uwadze, że pozwana zaproponowała powodowi stałą kwotę odpowiadającą jego 6-miesięcznemu wynagrodzeniu, w ramach której miały znaleźć się wszelkie należności pracownicze powoda, w tym ekwiwalent za urlop. Zmiana wysokości ekwiwalentu powoduje więc jedynie zmianę wysokości pozostałego powodowi bonusu za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jak jednak wyżej wskazano nawet i po zmianie wysokości

ekwiwalentu za urlop warunki finansowe porozumienia są i tak dla powoda korzystniejsze niż kwota, jaką otrzymałby on, gdyby pracował przez okres wypowiedzenia.

Reasumując Sąd uznał, że porozumienie z dnia 30 września 2014 roku w swym §2 wskazywało na kwotę, która zawierała w sobie również ekwiwalent za urlop. Z ustaleń Sądu i przeanalizowanego materiału dowodowego nie wynika konieczność dokonania innej niż literalna wykładni oświadczenia woli zawartego w przedmiotowym porozumieniu, w szczególności brak jest przesłanek przemawiających za uznaniem, iż zgodny zamiar obu stron obejmował jedynie wypłacenie powodowi 6-miesięcznego wynagrodzenia, bez ekwiwalentu za urlop. Sąd w szczególności miał na uwadze, że przecież pracodawca zdawał sobie sprawę z konieczności wypłaty takiego ekwiwalentu i stąd też zapis w wypowiedzeniu o wykorzystaniu urlopu przez powoda. Tym samym nie sposób uznać, aby nagle pracodawca tego samego dnia, po wręczeniu powodowi wypowiedzenia, zapomniał przy podpisywaniu porozumienia o kwestii tego ekwiwalentu. Nie sposób również uznać, że pracodawca miałby pominąć ekwiwalent za urlop i świadomie podjąć decyzję o jego niewypłaceniu powodowi. Tym samym brak jest podstaw do zakwestionowania wyników literalnej wykładni treści porozumienia z dnia 30 września 2014 roku. Literalna wykładnia zaś prowadzi wprost do wniosku, że kwota 127.970,00 zł nie stanowiła 6-miesięcznego wynagrodzenia powoda, ale była kwotą zawierającą „inne świadczenia związane z umową o pracę” takie jak właśnie ekwiwalent za urlop.

Wreszcie należy też odnieść się do argumentacji powoda, jakoby pracownik nie mógł zrzec się prawa do ekwiwalentu za urlop. Warto wskazać w tej materii na akceptowany również przez Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, pogląd wyrażony w orzecznictwie, zgodnie z którym: „sformułowany w art. 152 § 2 KP zakaz zrzeczenia się urlopu wypoczynkowego dotyczy urlopu w naturze, nie obejmuje natomiast ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Dopuszcza się sytuację zrzeczenia się przez pracownika roszczeń pieniężnych wobec pracodawcy, w tym za niewykorzystany urlop, jednak musi to przybrać formę jednoznacznego porozumienia między stronami stosunku pracy, a pracownik musi uzyskać jednocześnie konkretne i istotne korzyści” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 28 maja 2013 roku, sygn. akt III APa 12/12). Warto zauważyć, że nawet w przypadku uznania, że jednak zamiarem stron było wypłacenie powodowi kwoty 127.970,00 zł tytułem jedynie jego wynagrodzenia za pracę, nawet i wówczas należałoby zauważyć, że §5 porozumienia stanowi wyraźnie, iż wykonanie tego porozumienia wyczerpuje wszelkie roszczenia stron wynikające z umowy o pracę z dnia 1 lipca 2009 roku, zaś pracownik tym samym oświadcza, że nie posiada i nie zgłasza oraz nie będzie posiadał i nie będzie zgłaszał w przyszłości żadnych roszczeń w stosunku do pracodawcy. Tym samym w przypadku uznania, że jednak ekwiwalent za urlop nie został powodowi wypłacony, należałoby uznać, że zrzekł się on prawa do tego ekwiwalentu, a ponadto, że takie zrzeczenie się jest ważne i prawnie skuteczne, bowiem w zamian powód otrzymał konkretną korzyść – ekwiwalent za urlop wyniósłby w jego przypadku bowiem 21.873,00 zł, zaś tytułem porozumienia otrzymał on dodatkowo 63.986,00 zł ponad kwotę wynagrodzenia, jakie otrzymałby za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie jednak Sąd uznał, że w rzeczywistości powód otrzymał wypłacony mu ekwiwalent za urlop w ramach kwoty wynikającej z zawartego przez niego z pracodawcą porozumienia z dnia 30 września 2014 roku.

W konsekwencji należało uznać, że powód wykorzystał w 2014 roku 5 dni urlopu, a za pozostałe dni otrzymał ekwiwalent. Powód wnosił zaś o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie słów: „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni w roku (48 godzin), w którym ustalił stosunek pracy, w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie, nie wykorzystał 13,5 dnia urlopu za rok, w którym ustalił stosunek pracy uwzględniając datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 30 września 2014r. (108 godzin, nie wypłacono ekwiwalentu za urlop), w tym 2 dni (16 godzin) urlopu na żądanie”. Sąd ustalił, że powód wykorzystał w rzeczywistości w 2014 roku urlop w wymiarze 5 dni, a nie 6 dni, pozostało mu zaś do wykorzystania 15 urlopu, a nie 13,5, zaś ekwiwalent za urlop został powodowi wypłacony. Tym samym powództwo o sprostowanie świadectwa pracy podlega oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda było roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 18.957,12 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z przywołanym już wcześniej art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód wykorzystał w 2014 roku 5 dni urlopu, przysługiwał mu więc ekwiwalent za 15 dni. Należy

w tym miejscu zauważyć, że regulacje dotyczące obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997r., Nr 2, poz. 14, ze zm.). Zgodnie z tym rozporządzeniem podstawą dla dalszych obliczeń będzie miesięczne wynagrodzenie powoda, do którego jednak można doliczyć także inne, dodatkowe, składniki wynagrodzenia, oprócz tych wymienionych w § 6 tego rozporządzenia. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 21.328,00 zł brutto, jednocześnie w toku postępowania powód nie wskazywał na dodatkowe składniki jakie powinny zostać doliczone do jego wynagrodzenia na potrzeby obliczenia ekwiwalentu za urlop.

Zgodnie z §18 rozporządzenia dotyczącego obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop powyższe wynagrodzenie pozwanego należy podzielić przez odpowiedni współczynnik, który w roku 2014 wynosił 20,83. Po wykonaniu tego działania pozostaje kwota 1.023,91 zł ($21.328,00 \text{ zł} : 20,83 = 1.023,91 \text{ zł}$), która stanowi ekwiwalent za jeden dzień urlopu. Oznacza to, że ekwiwalent za 15 dni urlopu przysługujące pozwanemu wyniesie 15.358,65 zł brutto ($15 \times 1.023,91 \text{ zł} = 15.358,65 \text{ zł}$). Jak zaś wynika z ustaleń Sądu powodowi został wypłacony ekwiwalent w kwocie nawet wyższej, czyli w kwocie 21.873,60 zł brutto. Wobec powyższego należy uznać, że ekwiwalent za urlop został powodowi w całości wypłacony, co wynika z powyższych rozważań dotyczących charakteru i składników kwoty wypłaconej powodowi na podstawie § 2 porozumienia z dnia 30 września 2014 roku. Oznacza to brak zasadności roszczenia powoda o ekwiwalent, roszczenie to zostało już bowiem zaspokojone przez pozwaną spółkę jeszcze przed wytoczeniem powództwa. Powództwo i w tym zakresie podlega więc oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz w zakresie kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy na podst. § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) – w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu (koszty zastępstwa w kwocie 60,00 zł), zaś w zakresie roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu za urlop na podst. § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015r., poz. 1804, ze zm.) – w jego brzmieniu na dzień rozszerzenia powództwa (koszty zastępstwa w kwocie 3.600,00 zł, co stanowi 75% z kwoty 4.800,00 zł).