

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Hanna Zajączkowska, Kazimierz Mechowski

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. P. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. P. (1) kwotę 1.750 złotych (tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych i 00/00) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. P. (1) kwotę 1.511 złotych (tysiąc pięćset jedenaście złotych i 00/00) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. P. (1) kwotę 1.165,92 złotych (tysiąc sto sześćdziesiąt pięć złotych i 92/00) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,

IV. nakazuje pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. sprostowanie wydanego powodowi K. P. (1) świadectwa pracy poprzez wpisanie w ust. 3a, iż umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron – w trybie art. 30 § 1 pkt 1 kp,

V. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

VI. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda K. P. (1) kwotę 478,50 złotych (czteryście siedemdziesiąt osiem złotych i 50/00) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII. zasądza od powoda K. P. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 211,50 złotych (dwieście jedenaście złotych i 50/00) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VIII. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1.008,46 złotych (tysiąc osiem złotych i 46/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

IX. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 złotych (tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych i 00/100) brutto.

Sygn. akt VI P 823/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 grudnia 2015 roku powód K. P. (1) wniósł przeciwko pozwanemu (...)spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.750 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę wraz z ustawowymi odsetkami, nadto kwoty 1.500,48 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty, jak również kwoty 3.261 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień i październik 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot : od kwoty 1.750 złotych od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty oraz od kwoty 1.511 złotych od dnia 11 listopada 2015 roku. Nadto powód wniósł o zobowiązanie pozwanego do wydania mu świadectwa pracy stwierdzającego, iż łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w wysokości 1.750 złotych miesięcznie. W dniu 26 listopada 2015 roku powód otrzymał świadectwo pracy z dnia 26 października 2015 roku, w którym wskazano na art. 52 kp, jako podstawę rozwiązania umowy o pracę. W niniejszej sytuacji należy zatem uznać wydane powodowi świadectwo pracy, jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powód podał, iż w dniu 27 października 2015 roku zwrócił się do pozwanego z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wynikało to z faktu, iż powód nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 roku oraz październik 2015 roku. Powyższe w pełni uzasadniało zatem rozwiązanie umowy. Następnie zgodnie z otrzymanym poleceniem pozwanego, po jego akceptacji rozwiązania umowy za porozumieniem stron, w dniu 28 października 2015 roku przekazał sprzęt biurowy K. P. (2) upoważnionemu do odbioru powyższego przez pracodawcę. Powód po przekazaniu powyższego sprzętu dwukrotnie wezwał pozwanego do wydania mu świadectwa pracy, jak również rozliczenia należnego na jego rzecz wynagrodzenia za miesiąc wrzesień i październik 2015 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powyższe okoliczności powodują, iż powód kwestionuje rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika, z uwagi na brak przyczyny uzasadniającej zwolnienie dyscyplinarne powoda. Powód bowiem nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. (k. 2-5)

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 lutego 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż powód był u niego zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 5 marca 2015 roku, na stanowisku kierownika robót. Pozwany podał, iż pismem z dnia 26 października 2015 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. Pozwany wskazał, iż na stanowisku powoda zatrudnionego na stanowisku kierownika robót należało kierowanie realizacją procesu budowy. Z racji powierzonych obowiązków powód nadzorował prace wykonywane na osiedlu (...) w G., gdzie prace były realizowane na zlecenie (...) spółki akcyjnej sp.k. Pozwany zlecił w tym zakresie wykonanie ścian murowanych w jednym z budynków Przedsiębiorstwu Usługowemu (...) A. Ż.. Powód zaś z ramienia pozwanego miał nadzorować prace wykonane przez tą firmę. W zgłoszonych natomiast przez powoda do odbioru pracach stwierdzono szereg usterek w wykonawstwie. Inwestor zgodził się jednak na ich usunięcie do dnia 28 września 2015 roku. Pomimo jednak zgłoszenia przez powoda usunięcia usterek ścian konstrukcyjnych i ścian działowych na parterze budynku (...) budowa (...) inwestor nie potwierdził usunięcia usterek w całości. Co więcej do prac, które nadzorował powód inwestor zgłosił szereg zastrzeżeń i zawiadomił pozwanego o

obciążeniu go kosztami prac i materiałów. Powód odbierając prace wykonane przez Przedsiębiorstwo Usługowe (...) A. Ż., które to prace były wykonywane nieprawidłowo, naraził pozwanego na poniesienie znacznej straty związanej z koniecznością poniesienia kosztów naprawy usterek oraz kosztów materiałów. Powód dopuścił się zatem naruszenia ciężących na nim obowiązków, a naruszenie to było rażące i musiało skutkować rozwiązaniem umowy o pracę z powodów z winy pracownika. Nie sposób zatem uznać, że rozwiązanie z powodów umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika było niezasadne. Powodowi nie przysługuje zatem roszczenie o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W okolicznościach przedmiotowej sprawy, z uwagi na nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, powód wyrządził pracodawcy szkodę. Powód ponosząc odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę zobowiązany był do jej naprawienia. Dlatego też w pełni zasadnym było potrącenie z jego wynagrodzenia odszkodowania należnego pracodawcy. (k. 63-66)

Na rozprawie w dniu 23 maja 2016 roku powód sprecyzował, iż jego żądanie określone w punkcie 8 pozwu, dotyczy sprostowania wydanego mu świadectwa pracy. (k. 168)

Na rozprawie w dniu 30 września 2016 roku pełnomocnik powoda podał, iż kwoty objęte pozwem stanowią kwoty brutto. (k. 447)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. P. (1) oraz pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w dniu 5 marca 2015 roku zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą umowę powód został zatrudniony na stanowisku kierownika robót, za wynagrodzeniem 1.750 złotych brutto miesięcznie.

(Dowód : umowa o pracę z dnia 5 marca 2015 roku- k. 7, 185, świadectwo pracy- k. 8-9, 186-186v, dowód nadania- k. 187, zeznania powoda K. P. (1)- k. 168 (nagranie 00:04:28-00:17:08) w zw. z k.

Pracownicy kwitowali odbiór wynagrodzenia na listach płac.

Powód potwierdzał fakt otrzymania wynagrodzenia opatrując każdorazowo jego wypłatę podpisem zawierającym nazwisko.

Powód nie opatrywał powyższych wypłat jakimikolwiek parafkami.

Powód nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia za miesiąc wrzesień oraz październik 2015 roku.

(**Dowód** : listy płac- k. 76-78, 81-100, 189-202, 465, dokumenty kontroli przeprowadzonej przez PIP- k. 207- 404v, opinia biegłego J. B.- k. 483-493, zeznania powoda K. P. (1)- k. 168 (nagranie 00:04:28-00:17:08) w zw. z k. 533-534 (nagranie 00:21:07-00:30:30), oświadczenie powoda z rozprawy z dnia 30 września 2016 roku- k. 447 (nagranie 00:04:20-00:04:58)

W mailu z dnia 27 października 2015 roku powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, z uwagi na brak wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, jak również niedotrzymania ze strony pracodawcy warunków wynagradzania powoda ustalonych uprzednio.

Powód zaproponował, iż rozwiązanie umowy łączącej strony winno nastąpić z dniem 28 października 2015 roku. Powód zwrócił się również o ustosunkowanie do jego propozycji do godziny 19.00 dnia 27 października 2015 roku. Podał, iż w przypadku braku odpowiedzi do czasu wyznaczonego terminu, uzna iż jego propozycja rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 października 2015 roku została zaakceptowana.

Do powyższego maila powód załączył również treść proponowanego przez niego porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Pozwany wyraził zgodę na propozycję powoda dotyczącą rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 października 2015 roku.

W tym przedmiocie powyższa została wyrażona przez M. K. – ówczesnego Prezesa Zarządu pozwanego, w bezpośredniej rozmowie.

W związku z ustaniem stosunku pracy łączącego strony w dniu 28 października 2015 roku powód zdał posiadany sprzęt służbowy K. P. (2), który został upoważniony przez pracodawcę do jego odbioru.

Na powyższą okoliczność został również sporządzony protokół jego zdania.

W mailu z dnia 28 października 2015 roku skierowanym do pracodawcy powód wskazał, iż zgodnie z poleceniem M. K. w dniu 28 października 2015 roku zdał sprzęt biurowy upoważnionemu przez niego K. P. (2).

Powód wskazał nadto, iż w związku z powyższym złożony przez niego wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 października 2015 roku jest skuteczny. Jednocześnie powód wezwał pozwanego do wypłaty na jego rzecz zaległego wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień i październik 2015 roku, jak również wydania mu dokumentu PIT-11 do dnia 30 października 2015 roku.

W dniu 2 listopada 2015 roku powód wystosował do pracodawcy kolejny e-mail, w którym ponowił żądanie uregulowania na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień i październik 2015 roku, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W dniu 29 stycznia 2016 roku powód skierował do pracodawcy kolejne wezwanie do zapłaty dotyczące uregulowania na jego rzecz zaległości z tytułu wynagrodzenia za wrzesień i październik 2015 roku, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(Dowód: e-maile wraz z załącznikiem – k. 11-13, 15, 16, protokół – k. 14, wezwanie- k. 149, dokumenty kontroli przeprowadzonej przez PIP- k. 207- 404v, częściowo zeznania świadka M. K.- k. 532-533 (nagranie 00:02:58-00:17:23), zeznania powoda K. P. (1)- k. 168 (nagranie 00:04:28-00:17:08) w zw. z k. 533-534 (nagranie 00:21:07-00:30:30)

W dniu 27 listopada 2015 roku zostało doręczone powodowi przez pozwanego świadectwo pracy, w którego treści jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę łączącej strony wskazano art. 52 kp.

Powód nigdy nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w tymże trybie.

(Dowód: świadectwo pracy- k. 8-9, 186-186v, potwierdzenie nadania i obioru świadectwa pracy przez powoda – k. 187-187v, częściowo zeznania świadka M. K.- k. 532-533 (nagranie 00:02:58-00:17:23), zeznania powoda K. P. (1)- k. 168 (nagranie 00:04:28-00:17:08) w zw. z k. 533-534 (nagranie 00:21:07-00:30:30)

Powodowi rocznie przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni.

W okresie zatrudnienia powód wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego.

(Dowód: dokumenty kontroli przeprowadzonej przez PIP- k. 207- 404v, zeznania powoda K. P. (1)- k. 168 (nagranie 00:04:28-00:17:08) w zw. z k. 533-534 (nagranie 00:21:07-00:30:30)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo K. P. (1) zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty. Powyższe nie były kwestionowane przez żadną ze stron, brak było zatem powodów dla których Sąd miałby odmówić niniejszym waloru wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadka M. K., jak również powoda K. P. (1), które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające, jak również znajdujące potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Świadek M. K. zeznał, iż w latach 2014-2016 pełnił u pozwanego funkcję Prezesa Zarządu. W/w potwierdził fakt skierowania do niego przez powoda wniosków drogą mailową dotyczących rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jak również prowadzonych przez niego w tym przedmiocie z powodem rozmów. Świadek potwierdził również fakt odbioru od powoda posiadanego przez niego sprzętu służbowego, jak również doręczenia mu świadectwa pracy określającego jako podstawę ustania stosunku pracy art. 52 kp. Nadto świadek potwierdził, iż powód za pewien okres nie otrzymał wynagrodzenia z pracę, co było związane z brakiem uregulowania należności dotyczących prac budowlanych przez kontrahenta pozwanego.

W przeważającej większości składanych zeznań świadek zaslaniał się jednak niepamięcią. Podał, iż nie pamięta czy zareagował w jakikolwiek sposób na wniosek powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jak również jakie wyraził w tym przedmiocie stanowisko i w jakiej ewentualnie formie.

Świadek zaslaniał się również brakiem pamięci w kwestii, czy poza świadectwem pracy pracodawca kierował do powoda jakiegokolwiek oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał zeznania w/w świadka za wiarygodne i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie, jedynie w zakresie w jakim powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z zeznaniami powoda oraz dokumentami złożonymi do akt.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na uwzględnienie w całości, albowiem powyższe były spójne, logiczne, jak również znajdujące oparcie w dowodach z dokumentów. Powód przekonująco wskazał na okoliczności związane z rozwiązaniem z nim umowy o pracę za porozumieniem stron, na fakt uzyskania akceptacji pracodawcy na powyższe, skutkiem czego doszło do przekazania przez niego posiadanego sprzętu służbowego. Powód wskazał również, iż po ustaniu stosunku pracy w trybie porozumienia stron otrzymał on następnie od pozwanego świadectwo pracy, które jako tryb rozwiązania umowy określało art. 52 kp. Powód zaprzeczył, aby kiedykolwiek otrzymał od pracodawcy oświadczenie złożone w tymże trybie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił również oparciu o opinię biegłego sądowego z zakresu badań dokumentów J. B. z dnia 2 stycznia 2017 roku. (k. 482-493)

W tym zakresie biegły jednoznacznie przyjął, iż paraafa widniejąca na liście płac za miesiąc wrzesień 2015 roku nie jest autentycznym podpisem powoda K. P. (1), którego wzory pisma i podpisyw przedstawiono do badań, nadto powód mógł nie nakreślić przedmiotowej parafy.

Zdaniem Sądu powyższa opinia została sporządzona w sposób rzetelny, prawidłowy oraz wszechstronny.

Biegły w swych ustaleniach oparł się bezsprzecznie na całokształcie przedstawionego mu materiału porównawczego. Wnioski wyprowadzone przez biegłego uwzględniają zatem całościowo dowody z dokumentów znajdujące się w aktach sprawy, jak również posiadają uzasadnienie teoretyczne i praktyczne. Potwierdzają również bezwzględnie znajomość problematyki będącej przedmiotem tejże opinii.

Zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw odmawiających niniejszej opinii trafności i prawidłowości. Biegły posiada bowiem wymaganą w tym zakresie wiedzę specjalistyczną, zarówno teoretyczną jak i praktyczną.

Nadto żadna ze stron powyższej opinii nie zakwestionowała.

Postanowieniem z dnia 30 września 2016 roku (k. 447) Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadka K. P. (2) wobec niewskazania jego adresu przez strony.

Postanowieniem z dnia 23 czerwca 2017 roku (k. 533) Sąd pominął również dowód z przesłuchania za stroną pozwaną K. D. wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa.

Postanowieniem z dnia z dnia 23 czerwca 2017 roku (k. 533) Sąd na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc Sąd oddalił także pozostałe wnioski dowodowe powoda sprecyzowane w piśmie z dnia 7 marca 2016 roku (k. 133-135), albowiem niniejsze zmierzały do ustalenia okoliczności nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu sprawy, poza tym zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do poczynienia ustaleń w sprawie, dopuszczenie zaś powyższych wniosków stanowiłoby o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania.

W niniejszej sprawie w pierwszej kolejności rozważenia wymagały okoliczności związane z datą i trybem ustania stosunku pracy łączącego strony.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania powoda w pełni korespondujące z dowodami w postaci dokumentów, bezsprzecznie potwierdził, iż strony z dniem 28 października 2015 roku rozwiązały łączącą je umowę o pracę w trybie porozumienia stron.

Na takie ustalenie pozwala bez wątplenia całokształt okoliczności sprawy.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż w e-mailu z dnia 27 października 2015 roku powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powyższe spowodowane było brakiem wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę, jak również niedotrzymania ze strony pracodawcy warunków wynagradzania powoda ustalonych uprzednio. W treści powyższego e-maila powód zaproponował również, iż rozwiązanie umowy łączącej strony nastąpi z dniem 28 października 2015 roku. Powód zwrócił się również o ustosunkowanie do jego propozycji do godziny 19.00-ej dnia 27 października 2015 roku. Podał, iż w przypadku braku odpowiedzi do czasu wyznaczonego terminu, uzna iż jego propozycja rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 października 2015 roku została zaakceptowana. Do e-maila powód załączył również treść proponowanego przez niego porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Z zeznań powoda, jak również pośrednio świadka M. K. wynika, iż strony prowadziły następnie rozmowy w przedmiocie ustania stosunku pracy w tymże trybie.

W konsekwencji ustaliły, iż łącząca je umowa o pracę rozwiąże się za porozumieniem stron z dniem 28 października 2015 roku. W tym przedmiocie zgoda została wyrażona przez M. K. – ówczesnego Prezesa Zarządu pozwanego w bezpośredniej rozmowie.

Konsekwencją powyższego było następnie odebranie kolejnego tj. w dniu 28 października 2015 roku od powoda sprzętu służbowego przez K. P. (2), który został do tego upoważniony przez pracodawcę. Na powyższą okoliczność został również sporządzony protokół jego zdania.

W ocenie Sądu powyższa sekwencja zdarzeń potwierdza fakt, iż strony uzgodniły bezspornie rozwiązanie umowy o pracę w trybie i terminie proponowanym przez powoda.

Fakt odbioru sprzętu służbowego od powoda powyższą okoliczność również potwierdza. Jakie byłoby bowiem uzasadnienie do jego odbioru gdyby strony kwestii związanych z ustaniem stosunku pracy uprzednio nie uzgodniły.

Z żadnego dowodu zgromadzonego w sprawie nie wynika również, iż powód po tejże dacie świadczył obowiązki służbowe na rzecz pracodawcy.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradyktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego na powodzie spoczywał w niniejszym postępowaniu ciężar wykazania podnoszonych przez niego okoliczności.

W ocenie Sądu powód powyższemu obowiązkowi procesowemu bez wątpienia zadośćuczynił.

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron również przez czynności konkludentne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998, Nr 10, poz. 306)

Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211).

Przepis art. 30 § 1 pkt 1 kp przyznaje stronom umowy o pracę prawo swobodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy dwustronnej czynności prawnej, czyli takiej czynności, która dochodzi do skutku z chwilą złożenia przez obie strony - pracodawcę i pracownika - zgodnych oświadczeń, zmierzających do zakończenia stosunku pracy w określonym terminie. Na mocy porozumienia stron może ulec rozwiązaniu każda umowa o pracę.

Skoro bowiem strony mogą zgodnym oświadczeniem woli nawiązać stosunek pracy, to również w ten sam sposób mogą go rozwiązać. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy.

Nie ma przy tym znaczenia, która ze stron występuje z taką propozycją. Bez znaczenia jest też przyczyna, dla której strony zdecydowały się rozwiązać umowę.

Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron.

Uchylenie się przez niego od skutków prawnych swego oświadczenia woli jest dopuszczalne tylko w wypadku, gdyby pracownik wykazał, że jest ono dotknięte wadą. (art. 82-88 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Komentarz do KP – Ludwik Florek)

Mając powyższe na uwadze Sąd przyjął, iż rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony nastąpiło z dniem 28 października 2015 roku, w trybie porozumienia stron tj. art. 30 §1 pkt kp.

Konsekwencją powyższego było również uwzględnienie żądania powoda dotyczącego sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Nadto wskazać należy, iż poza informacjami wskazanymi wyżej, treść świadectwa pracy powinny stanowić dane podane w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami), która to regulacja obowiązywała w momencie ustania stosunku pracy powoda u pozwanego.

Powyższe dane dotyczą wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielania, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenia zgodnie z art. 92 kp, wykorzystania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹§ 1 kp, okresu odbytej czynnej służby lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, jak również danych które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Świadectwo pracy nie zawiera w swej treści elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane wyżej. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy nie tworzy samo przez się praw podmiotowych ani ich nie pozbawia.

Podkreślić należy, iż w świadectwie pracy nie można umieszczać innych informacji, niż określone przepisami prawa pracy. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie -art. 245 kpc. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1 poz. 4)

Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa, a także udowadniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. (wyrok z dnia 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s.58, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1999 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNAPIUS 1998, Nr 17, poz. 518)

W sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z treścią wydanego mu świadectwa może wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie.

Zauważyć należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp 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.

W zakresie prowadzonych w tym przedmiocie rozważań Sąd miał również na uwadze postanowienie Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 czerwca 2016 roku (I PZ 4/16), iż niewystąpienie pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy.

Fakt zatem braku uprzedniego wystąpienia powoda do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy nie mógł skutkować po jego stronie ujemnymi konsekwencjami procesowymi.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie powołanych wyżej przepisów w treści punktu IV wyroku.

Mając na uwadze fakt, iż strony uzgodniły, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z dniem 28 października 2015 roku, na uwzględnienie nie zasługiwało natomiast żądanie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, co bezsprzecznie nastąpiło po ustaniu stosunku pracy łączącego strony.

Powód otrzymał bowiem świadectwo pracy wskazujące na taki tryb ustania stosunku pracy dopiero w dniu 27 listopada 2015 roku.

W świetle powyższego w ocenie Sądu powód nie może z faktu nieprawidłowego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp wywodzić jakichkolwiek roszczeń, skoro stron począwszy od dnia 28 października 2015 roku nie łączył jakikolwiek stosunek pracy.

W związku z powyższym jedynie na marginesie prowadzonych rozważań wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Podkreślić należy, iż wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, nie zastępuje jednak (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku, II PK 238/11)

Na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1977 roku (I PRN 20/77), w którym Sąd ten stwierdził, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 kp przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie "obiegówki" względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Z kolei w wyroku z dnia 10 października 2007 roku (II PK 33/07) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za porozumieniem stron z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 kp przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika.

Oświadczenia takie nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę.

W uzasadnieniu wskazanego wyżej uzasadnienia wyroku z dnia 14 maja 2012 roku Sąd Najwyższy stanowczo stwierdził również, iż świadectwo pracy samo w sobie nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 1991 r., i PR 422/90, LexPolonica nr 317736 oraz z dnia 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prokuratura i Prawo - wkładka 1996 nr 10, poz. 58), ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c., wobec czego stanowi wyłącznie dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Nie zawiera ono elementów ocennych, a tylko fakty wskazane w art. 97 k.p.

Wprawdzie w judykaturze zgodnie przyjmuje się równocześnie, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wobec czego wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, aczkolwiek z naruszeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 666),

Również w wyroku z dnia 29 listopada 2012 roku (II PK 106/12) Sąd Najwyższy potwierdził uprzednio wyrażone w tej kwestii zapatrywania prawne wskazując, iż wydanie świadectwa pracy nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (M.P.Pr. 2013/4/194-196)

Przenosząc zatem powołane wyżej rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należało, iż bezsprzecznie doręczenie powodowi jedynie świadectwa pracy określającego art. 52 kp, jako tryb ustania stosunku pracy, stanowiło o naruszeniu przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę.

Okoliczność ta ma jednak drugorzędne znaczenie mając na uwadze fakt, iż w momencie jego doręczenia pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy. Nie można bowiem rozwiązać czegoś co na ten moment nie istnieje.

O powyższym orzeczono zatem na podstawie art. 58 kp- a contrario w punkcie V wyroku.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługiwały żądania powoda dotyczące wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień oraz październik 2015 roku, jak również co do zasady tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Jak to zostało wskazane wyżej zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne.

W świetle powyższego to na stronie powodowej spoczywał ciężar wykazania świadczenia pracy na rzecz pozwanego w okresie objętym sporem, zaś na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia, iż wypłaciła ona na rzecz powoda wynagrodzenie należne za pracę wykonaną, jak również należny ekwiwalent wypoczynkowy.

Jak to zostało wskazane wyżej, w ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż powód świadczył pracę na rzecz pozwanego do dnia 28 października 2015 roku.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią § 8 ust. 1 -2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy,

zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Nadto pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia imiennej karty (listy) wypłacanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Powyższy obowiązek statuuje również art. 94 pkt 9a kp.

Nakłada on bowiem na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy.

Wskazać należy, iż jest to podstawowy obowiązek pracodawcy.

Pozwany w toku prowadzonego postępowania nie przedłożył zaś wiarygodnych dowodów potwierdzających fakt wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za miesiąc wrzesień i październik 2015 roku, jak również należności tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż pracownicy kwitowali odbiór wynagrodzenia na listach płac.

Powód potwierdzał fakt otrzymania powyższego opatrząc wypłatę zawsze podpisem zawierającym jego nazwisko. Powód nie opatrywał nigdy powyższych wypłat jakimikolwiek parafkami.

Skutkiem powyższych ustaleń było zatem przyjęcie przez Sąd, iż pozwany nie wykazał faktu wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za wrzesień 2015 roku, albowiem na liście płac została poczyniona jedynie parafa, a takowej powód nigdy nie składał.

Nadto z opinii biegłego sądowego J. B. z dnia 2 stycznia 2017 roku jednoznacznie wynika, iż parafa widniejąca na liście płac za miesiąc wrzesień 2015 roku nie jest autentycznym podpisem powoda K. P. (1), którego wzory pisma i podpisów przedstawiono do badań, nadto powód mógł nie nakreślić przedmiotowej parafy.

Jeśli zaś chodzi o listę płac za miesiąc październik 2015 roku to brak jest na niej w ogóle podpisu powoda potwierdzającego fakt otrzymania przez niego wynagrodzenia za tenże miesiąc.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż pozwany nie przedstawił wiarygodnych dowodów potwierdzających fakt wypłaty wynagrodzenia na rzecz powoda za sporny okres.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp orzekł jak w punktach I-II wyroku. O odsetkach od kwot zasądzonych w wyroku orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 85 §2 kp.

Odnosnie wyliczeń wynagrodzenia za miesiąc październik 2015 roku Sąd miał na uwadze regulacje zawarte w treści Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy, w szczególności § 2a powyższego. (wynagrodzenie za 1 dzień pracy powoda stanowiło kwotę 83,33 złotych brutto tj. należność za 20 dni roboczych pracy powoda w październiku 2015 roku- do dnia 28 października 2015 roku stanowi maksymalną kwotę 1.666,60 złotych brutto). Powód zatem domagając się za miesiąc październik 2015 roku należności w kwocie 1.511 złotych brutto bezsprzecznie kwoty wynikającej z powyższej regulacji nie przekroczył.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 171 kp w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania umowy o pracę lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie natomiast z treścią art. 94 pkt 9a kp pracodawcy są zobowiązani są do prowadzenia dokumentacji w sprawach pracowniczych oraz do założenia i oddzielnego prowadzenia dla każdego pracownika akt osobowych.

Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej związanej ze stosunkiem pracy jest szczególnie ważny ze względu na dowodowe znaczenie znajdujących się w nich dokumentów w ewentualnych sprawach o roszczenia

pracownika ze stosunku pracy. Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej został również uszczegółowiony w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

W tym zakresie ustawodawca wskazał na obowiązek prowadzenia dla każdego pracownika odrębnie karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym również urlopy, zwolnienia z pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności. (§ 8 cyt. wyżej Rozporządzenia)

Podkreślić należy, iż w niniejszej sprawie strona pozwana nie przedłożyła jakiejkolwiek dokumentacji wskazującej na wykorzystane przez powoda w okresie zatrudnienia urlopy.

Brak zatem przedstawienia powyższej skutkowało koniecznością uwzględnienia w niniejszej sprawie w pełnym zakresie zeznań powoda odnośnie zakresu wykorzystanego przez niego urlopu wypoczynkowego w 2015 roku tj. w wymiarze 4 dni. (zeznania powoda K. P. (1) oraz dokumentacja zgromadzona w trakcie kontroli PIP)

Okolicznością pozostającą poza sporem stron był fakt, w związku z zatrudnieniem powoda przysługiwał mu roczny urlop wypoczynkowy w wymiarze – 26 dni tj. zgodnie z art. 154 § 1 pkt 2 kp. Okoliczność ta została potwierdzona w zeznaniach powoda, jak również wynika z dokumentów kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Strona pozwana również powyższej okoliczności w toku prowadzonego postępowania nie kwestionowała.

Podkreślić należy, iż pracodawca nie przedstawił w niniejszym postępowaniu jakiegokolwiek wiarygodnego materiału dowodowego potwierdzającego fakt wykorzystania przez powoda przysługującego mu urlopu wypoczynkowego za rok 2015 w całości. (powodowi przysługiwał za okres zatrudnienia tj. od dnia 5 marca 2015 roku do dnia 28 października 2015 roku- urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 18 dni tj. $26 \text{ dni} / 12 = 2,16 \times 8 =$ po zaokrągleniu 18 dni)

Podkreślić należy, iż obowiązek wypłaty przez pracodawcę ekwiwalentu za urlop wynika z przepisów prawa, powyższe określają również wielkość urlopu pracownika, mając na uwadze długość jego zatrudnienia, jak również stanowią o obowiązku wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w przypadku jego niewykorzystania w naturze.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze dotyczącym 14 dni za uzasadnione.

Powód bowiem jak sam przyznał w 2015 roku wykorzystał urlop w naturze w ilości 4 dni.

W zakresie wyliczeń powyższego Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia powoda za jeden miesiąc (tj. 1.750 złotych brutto) oraz wielkość współczynnika urlopowego obowiązującego w 2015 roku - tj. 21. ($1.750 \text{ złotych brutto} / 21 = 83,33 \text{ złotych brutto za 1 dzień}$, następnie za 1 godzinę jest to należność 10,41 złotych brutto tj. $83,33 \text{ złotych brutto} / 8$, w konsekwencji za 14 dni urlopu jest to należność w wysokości 1.165,92 złotych brutto (tj. $10,41 \text{ złotych brutto} \times 112 \text{ godzin}$)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie art. 171 kp.

O odsetkach od powyższej należności orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie w zakresie roszczeń objętych sporem dotyczących wynagrodzenia za pracę, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powyższe należności nie mogłyby również ulec jakimkolwiek potrąceniu, na które wskazywała strona pozwana w treści odpowiedzi na pozew.

Przeciwko powyższemu stoi bowiem na przeciw treść art. 91 § 1 kp, który stanowi o możliwości potrącenia z wynagrodzenia za pracę pracownika należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 kp tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

Nadto w świetle art. 152, 171 i 172 kp ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie, jak wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980, I PR 43/80, OSNP 1980, Nr 12, poz. 248).

Tymczasem powód zgody na potrącenie powyższych należności nie wyraził, przynajmniej strona pozwana niniejszej okoliczności nie udowodniła.

Wskazać również należy, iż pozwany poza ogólnikowym zgłoszeniem zarzutu potrącenia w zakresie ewentualnych szkód, jakich zgodnie z twierdzeniem pracodawcy powód miał dopuścić się w czasie pracy - jako kierownik budowy, w żaden sposób nie sprecyzowała.

Oświadczenie bowiem o potrąceniu nie musi być dokonane w szczególnej formie, a składając je potrącający nie musi *expressis verbis* użyć zwrotu, że potrąca swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, lecz wystarczy, by ujawnił swoją wolę umorzenia obu wierzytelności przez ich wzajemne przeciwstawienie sobie (postanowienie SN z dnia 9 marca 1972r., III PZP 2/72)

Zarzut potrącenia jest oświadczeniem wymaganym w art. 499 kc składanym powodowi w celu umorzenia się wzajemnych wierzytelności i zarazem żądaniem skierowanym do sądu, aby uznając jego skuteczność, uwzględnił to umorzenie wierzytelności powoda i w takim zakresie oddalił jego powództwo.

Dla osiągnięcia skutku pozwany powinien zatem zindywidualizować swoją wierzytelność oraz skonkretyzować jej zakres przedstawiony do potrącenia z wierzytelnością powoda, wskazując zwłaszcza przesłanki jej powstania, wymagalności i wysokości oraz dowody w celu ich wykazania.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 listopada 2012 roku (I ACa 1184/12) do wywołania skutku potrącenia nieodzowne jest skonkretyzowanie istniejącej i wymagalnej wierzytelności wzajemnej potrącającego, a więc m.in. określenie kwoty pieniężnej, w jakiej ta wierzytelność się wyraża.

Warunkiem skuteczności oświadczenia o potrąceniu składanego drugiej stronie, jeśli chodzi o wzajemną wierzytelność potrącającego, jest skonkretyzowanie tej wierzytelności pod względem rodzajowym, terminowym i wartościowym, w tym dokładne określenie kwoty pieniężnej, w jakiej ta wierzytelności się wyraża. Z art. 499 kc wynika natomiast, iż potrącenie dokonywa się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Oświadczenie to ma charakter prawnokształtujący, gdyż bez niego - mimo współzaistnienia ustawowych przesłanek potrącenia (art. 498 § 1 kc) - nie dojdzie do wzajemnego umorzenia wierzytelności.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IX orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Podstawę prawną orzeczenia Sądu o kosztach zastępstwa procesowego stanowił art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 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 (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1349 ze zmianami) oraz § 12 ust. 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1348 ze zmianami).

W tym zakresie Sąd miał również na uwadze treść § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.) oraz § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zm.), zgodnie z którymi do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż powód wygrał proces w przedmiocie żądania sprostowania świadectwa pracy oraz w 93 % w zakresie żądań dotyczących wynagrodzenia za pracę, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (powód domagał się z tytułu roszczeń pieniężnych j.w w łącznej kwocie 4.761,48 złotych wygrał zaś co do kwoty 4.426,92 złotych)

Należne zatem na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego z tytułu uwzględnionego powództwa stanowiły kwotę 60 złotych (z tytułu żądania sprostowania świadectwa pracy) oraz kwotę 418,50 złotych (z tytułu żądań dotyczących wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy)

Koszty zaś należne na rzecz pozwanego wynosiły łączną kwotę 211,50 złotych (tj. 180 złotych z tytułu nieuwzględnionego żądania dotyczącego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz kwotę 31,50 złotych z tytułu nieuwzględnionego w całości żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy)

O powyższym orzeczono w punkcie VI i VII wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl natomiast art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I – III wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 222 złotych (5% z kwoty 4.426,92 złotych).

W niniejszym postępowaniu na podstawie art. 2 ust. 1 w zw. z art. 5 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych rozliczenia wymagały również należności z tytułu wynagrodzenia biegłego sądowego (postanowienie z dnia 10 stycznia 2017 roku tj. w kwocie 786,46 złotych).

W zakresie powyższej opinii Sąd uznał, iż jej koszty powinny w całości obciążać pozwanego, albowiem jego postawa jako pracodawcy, w szczególności fakt braku wypłaty wynagrodzenia na rzecz powoda za okres sporny spowodował konieczność złożenia pozwu przez pracownika, a co za tym idzie dodatkowe koszty tego procesu. (art. 100 kpc)

O powyższym orzeczono w punkcie VIII wyroku.