

Sygn. akt VI P 613/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. P.

przeciwko (...) w G.

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. zasądza od pozwanego (...)w G. na rzecz powódki E. P. kwotę 19.172,80 zł (dziewiętnaście tysięcy sto siedemdziesiąt dwa złote osiemdziesiąt groszy) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 września 2016r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje pozwanemu (...)w G. sprostować wydane powódce E. P. świadectwo pracy w ten sposób, iż w miejsce zapisów dotychczasowych w punkcie 4 pkt.1 będzie: „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni – należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 20 dni” .

III. zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powódki E. P. kwotę 3.720 zł (trzy tysiące siedemset dwadzieścia złotych groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 989 zł (dziewięćset osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł (trzy tysiące pięćset złotych)

Sygn. akt VI P 613/16

## UZASADNIENIE

Powódka E. P. pozwem skierowanym przeciwko (...)w G. wniosła o zasądzenie kwoty 18.909,76 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 12 września 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

(pozew k. 2-4)

Powódka precyzując żądanie pozwu wniosła o zasądzenie kwoty 19.172,80 zł brutto z uwagi na błędne wyliczenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

(pismo k. 35)

Przed Sądem Rejonowy (...) w G. zawiązała także sprawa sygn. akt (...) z powództwa E. P. o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 12 września 2016 r. w punkcie 4.1 poprzez wpisanie informacji o rzeczywistej ilości przysługujących dni urlopu wypoczynkowego wynikających ze stażu pracy, tj. 26 dni.

(pozew k. 204-205)

Postanowieniem z dnia 28 lutego 2017 r. połączono sprawę (...) z niniejszą sprawą do wspólnego rozpoznania.

(k. 231)

Doprecyzowując żądanie pozwu w zakresie sprostowania świadectwa pracy powódka wskazała, że domaga się zapisania w punkcie 4 ppkt. 1 „ekwiwalent za 20 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego”.

(protokół rozprawy k. 251)

Pozwane (...) w G. wniosło o oddalenie powództwa w zakresie zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania. W odniesieniu do powództwa o sprostowanie świadectwa pracy pozwany wniósł o umorzenie postępowania oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

( odpowiedź na pozew k. 15)

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka E. P. była członkiem (...) w G. i prowadziła na terenie owego stowarzyszenia stragan.

Powódka została wybrana do wieloosobowego zarządu stowarzyszenia pełniła funkcję prezesa zarządu.

Jednocześnie, odwołano w mniej więcej podobnym czasie dotychczasowego kierownika targowiska, którym zarządzało stowarzyszenie.

Stowarzyszenie zwróciło się do powódki, by ona podjęła się tej funkcji, z uwagi na fakt, iż członkowie stowarzyszenia to w większości różnicy, obecni na terenie targowisk a tylko w dni targowe, a poza tym zaangażowania w prowadzenie swoich gospodarstw rolnych w innych miejscowościach. Powódka natomiast nie była zaangażowana w inne działalności poza targowiskiem, nadto legitymowała się wyższym wykształceniem ekonomicznym. W 2010r. rwała nadto inwestycja – budowa hali targowej, która wymagała zwiększonego nadzoru stowarzyszenia nad jej prowadzeniem.

Powódka ukończyła 10 lipca 2007r. studia magisterskie na kierunku ekonomii na Uniwersytecie G..

Powódka E. P. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) w G. na stanowisku Kierownika Targowiska. Początkowo zawarto umowę na czas nieokreślony, na stanowisko zarządcy targowiska, jednakże umowa ta została anulowana na mocy porozumienia stron, do którego doszło na posiedzeniu zarządu, na którym po zasięgnięciu opinii radcy prawnego, kiedy jednocześnie zawarto nową umowę, nadając jej identyczną datę zawarcia – 4 maja 2010r., jednakże zmieniając jej postanowienia: miała to być umowa na czas określony do dnia 3 maja 2013 r.– w pełnym wymiarze czasu pracy – zapisano też nienormowany czas pracy - od dnia 4 maja 2010 r., na stanowisku kierownika targowiska, za wynagrodzeniem 2.600 zł brutto plus premia uznaniowa. Umowę podpisali z ramienia stowarzyszenia członkowie zarządu: J. P. (1) i T. C..

Z dniem 1 lutego 2012 r. na mocy aneksu nr (...) z dnia 25 stycznia 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki uległo podwyższeniu do kwoty 3.400 zł brutto miesięcznie. Aneks z ramienia zarządu Stowarzyszenia podpisał J. P. (1) i J. M..

Strony zawarły następnie, w maju 2013r., umowę o pracę na czas określony do dnia 3 maja 2016 r. za wynagrodzeniem brutto 3.500 zł od dnia 4 maja 2013 r., pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Strony zawierając umowę o pracę w żaden sposób nie uregulowały kwestii urlopów wypoczynkowych należnych pracownikowi i sposobu ich wykorzystania w naturze.. Również w okresie zatrudnienia nie zawierano żadnych dodatkowych ustaleń w zakresie wymiaru zatrudnienia.

dowód: umowa o pracę – k.1,61,62, k. po 55, aneks nr (...) z dn. 25.01.2012r. – k. akta osobowe powódki, częściowo zeznania M. N. – k. 278-280 (zapis rozprawy 02:33:35-02:58:54 w zw. z k. 254 (nagranie z rozprawy z dn. 21.04.2017r. 00:45:40-00:55:57), częściowo zeznania J. P. (1) – k. 272-274 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 00:49:18-01:27:22), częściowo zeznania świadka J. M. – k. 274-276 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 01:28:18-01:56:36), zeznania powódki E. P. – k. 280-282 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 02:58:54-03:25:17) w zw. k. 252-254 (zapis rozprawy z dn. 21.04.2017r. 00:06:18-00:45:40), w zw. z k. 196-198 (zapis rozprawy z dn. 27.02.2017r. 00:07:09-00:57:12), dyplom k. 209

Zgodnie ze Statutem (...)zarząd kieruje działalnością Stowarzyszenia i reprezentuje je na zewnątrz, Oświadczenie woli za Stowarzyszenie składają przynajmniej dwaj członkowie Zarządu.

W skład Zarządu wchodzi trzech członków, w tym: prezes, zastępca prezesa i sekretarz.

Do zakresu działania Zarządu należy:

- podejmowanie uchwał w sprawie przyjęcia nowych członków, - podejmowanie uchwał w sprawach dotyczących utraty członkostwa, - sporządzanie projektów zamierzeń i planów działalności, - prowadzenie działalności Stowarzyszenia w ramach uchwalonych planów i wykonywanie związanych z tym czynności organizacyjnych i finansowych, - zabezpieczenie majątku, - sporządzanie rocznych bilansów i sprawozdań oraz przedkładanie ich do zaopiniowania Komisji Rewizyjnej oraz Walnemu Zebraniu Członków do zatwierdzenia, - zwoływanie Walnego Zgromadzenia Członków Stowarzyszenia, - zaciąganie zobowiązań w imieniu Stowarzyszenia w zakresie określonych przez uchwałę Walnego Zgromadzenia Członków, - reprezentowanie Stowarzyszenia na zewnątrz, - udzielanie pełnomocnictw, - współdziałanie z organizacjami samorządowymi, organami administracji państwowej, organizacjami społecznymi i zawodowymi i innymi instytucjami w celu realizacji zadań Stowarzyszenia, - Zarząd składa sprawozdanie ze swej działalności Walnemu Zebraniu Członków Stowarzyszenia, - kadencja Zarządu trwa 3 lata i wygasa z upływem okresu, na który został wybrany z chwilą wyboru nowego członka.

dowód: Statut Stowarzyszenia – k. 40-47

W Stowarzyszeniu nie obowiązywała lista obecności dla żadnego z zatrudnionych pracowników. Nikt nie nakazał powódce sporządzania swojej listy obecności.

Targowisko było otwarte od 5-6 a hala targowa od 7-8, w zależności od dnia. W dni targowe targowisko było otwarte do godziny 15, a poza dniami targowymi do 16. Dni targowe były w środy i soboty, w niedzielę tylko czasami odbywała się sprzedaż.

W dni targowe powódka pobierała opłaty, co zajmowało średnio około dwóch godzin, a w inne dni do godziny. Powódka zajmowała się wycieczaniem należnych opłat i poborem ich. Na potwierdzenie zebranych opłat wystawiała pokwitowanie KP. Poza tym powódka wystawiała faktury. Do niej należało także rozwiązywanie zaistniałych między sprzedającymi konfliktów. Osobie nowej na targowisku wskazywała miejsce do handlu. W toku dnia targowego, kontrolowała także, czy sprzedający przestrzegają wyznaczonej im przestrzeni (czy nie rozkładają się na stoiska

nieopłacone), czy nowe osoby nie rozłożyły towaru bez zgłoszenia się i zapłacenia za stoisko. Kontaktowała się z instytucjami zewnętrznymi w sprawach urzędowych.

Powódka także interweniowała i była wzywana w razie awarii, nawet w dniu świąteczne, kontrolowała też jakość pracy osób zatrudnionych (pracownicy porządkowi, czystość w toaletach itp.).

Kwestią księgową i kadrową zajmowało się biuro zewnętrzne. W razie potrzeby powódka prowadziła z biurem korespondencję.

Powódka będąc zatrudniona w Stowarzyszeniu w dalszym ciągu prowadziła także swoje stoisko handlowe i doglądała go dorywczo w dni handlowe pracy. Osobiście tylko sporadycznie handlowała. Stoisko na wolnym powietrzu, po objęciu stanowiska kierownika, stało puste, powódka je opłacała, aby zachować miejsce, do czasu aż nie objęła go jej siostra. W tym czasie zatrudniała jednego pracownika, partnera siostry. Działalność w boksie w hali targowej, w którym powódka prowadzi działalność handlową prowadzą także matka K. P., siostra J. P. (2) oraz H. P., którzy pomagali, a wręcz przejęli prowadzenie sprzedaży.

Nie kolidowało to z wykonywaniem obowiązków służbowych, bowiem powódka nie miała ustalonych godzin pracy. W dni handlowe, tj. w środy i w soboty, a także niedziele handlowe świadczyła również pracę na rzecz pracodawcy.

Z uwagi na liczne obowiązki, w tym także związane z otwarciem hali i jednocześnie w związku z brakiem ustaleń w zakresie ewentualnej nieobecności powódki i osoby zastępującej ją – powódka nie wykorzystała w pełni urlopu wypoczynkowego.

Członkowie Zarządu Stowarzyszenia w kwestiach możliwości wykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego podkreślali, że otrzymuje ona wysokie wynagrodzenie za pracę, a więc nie powinna korzystać z urlopów.

W dniach od 13 listopada do 17 listopada 2012 r. oraz w okresie od 29 grudnia 2013 r. do dnia 5 stycznia 2014 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w łącznej ilości 9 dni..

dowód: zeznania powódki E. P. – k. 280-282 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 02:58:54-03:25:17) w zw. k. 252-254 (zapis rozprawy z dn. 21.04.2017r. 00:06:18-00:45:40), w zw. z k. 196-198 (zapis rozprawy z dn. 27.02.2017r. 00:07:09-00:57:12), raporty kasowe – k. 48-187, pismo Stowarzyszenia – k. 191, 192, wniosek urlopowy – k. 19 i 26 część B akt osobowych powódki, zestawienie wszystkich nieobecności – k. 25, skrócona karta czasu pracy – k. 26-30, częściowo zeznania J. P. (1) – k. 272-274 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 00:49:18-01:27:22), częściowo zeznania świadka J. M. – k. 274-276 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 01:28:18-01:56:36), częściowo zeznania świadka E. P. – k. 276-277 (zapis rozprawy z dn. 13.,9.2017r. 01:56:36-02:11:10), częściowo zeznania świadka M. N. – k. 278-280 (zapis rozprawy 02:33:35-02:58:54 w zw. z k. 254 (nagranie z rozprawy z dn. 21.04.2017r. 00:45:40-00:55:57)

Powódka E. P. w okresie od 5 lipca 2014 r. do 23 lutego 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży oraz od dnia 24 lutego 2015 r. do 13 lipca 2015 r. z urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 17 lipca 2015 r. do 24 sierpnia 2015 r. a następnie w okresie od 25 sierpnia 2015 r. do 22 lutego 2016 r. z urlopu rodzicielskiego.

W okresie od 27 marca 2016 r. do dnia 11 września 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie ciąży a następnie w dniu (...) urodziła dziecko.

dowód: wniosek – k. 71, odpis skrócony aktu urodzenia – k. 70, ZUS ZLA – k. 65-69 część B akt osobowych powódki, zestawienie wszystkich nieobecności – k. 25, skrócona karta czasu pracy – k. 26-30

W 2015r. powstał silny konflikt pomiędzy powódką a członkami zarządu i komisji rewizyjnej na tle rozliczeń opłat za dzierżawiony box i miejsce na rynku. Członkowie komisji rewizyjnej – T. C., a następnie i członkowie zarządu zaczęli kwestionować prawidłowość prowadzonej dokumentacji przez powódkę jak i rozliczenia należnych opłat,

jednakże nikt nie wystąpił z pisemną prośbą o wyjaśnienie czy też nie zwrócił się do biura o udostępnienie stosownych dokumentów.

Z dniem 13 czerwca 2015 r. powódka została odwołana z funkcji członka zarządu – sekretarza Zarządu Stowarzyszenia.

dowód: uchwała nr(...) – k. 20

W dniu 11 lipca 2015 r. Zarząd (...) w G. podjął uchwałę nr (...) o wykluczeniu powódki ze stowarzyszenia, która została następnie uchylona w dniu 30 kwietnia 2016 r. przez Walne Zebranie Członków Stowarzyszenia.

dowód: uchwała nr (...) – k. 21-22, uchwała nr(...) – k. 23

Pismami datowanymi na dzień: 25 lipca 2015 r., 31 października 2015 r., Stowarzyszenie wezwało powódkę do przekazania kompletnej dokumentacji dotyczącej Funkcjonowania Zarządu Stowarzyszenia prowadzonej od 2010 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. lub wskazania miejsca jej przechowywania oraz przedłożenia dokumentów potwierdzających dokonywanie przez powódkę oraz J. P. (2) płać z tytułu opłat abonamentowych w okresie od kwietnia 2012 r. do września 2015 r.

Następnie pozwany wezwał powódkę do zwrotu dokumentacji za okres od 4 maja 2010 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., m.in. protokołu przekazania dokumentacji Stowarzyszenia, rejestru podjętych uchwał, list obecności w pracy, wykazu urlopów wypoczynkowych, miesięcznych wpływów i wydatków Stowarzyszenia, dokumentów potwierdzających uiszczanie opłat abonamentowych za korzystanie z miejsca na targowisku wraz z siostrą w latach 2012-2014r. Zarząd jednocześnie wezwał powódkę do wyjaśnienia przyczyn wysokiego zużycia energii elektrycznej w hali targowej w okresie od 2011 r. do 2014 r. wraz z przedstawieniem do wglądu faktur zużycia energii w pomieszczeniu – boksie użytkowanym przez powódkę wraz z rodziną, wyjaśnienia posiadania przez H. P. klucza i wchodzenia do nieczynnych pomieszczeń biurowych znajdujących się nad boksem handlowym. Pozwany wskazał również, iż powódka nie wyjaśniła licznych nieprawidłowości w zapisach w dokumentach finansowych.

dowód pismo – k. 17-19

Stosunek pracy powódki rozwiązał się z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta, z tym, że okres zatrudnienia uległ przedłużeniu do dnia porodu, tj. 12 września 2016r..

W dniu 12 września 2016 r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, wskazując w punkcie 4.1, że wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni. Powódka otrzymała świadectwo pracy w dniu 27 października 2016 r.

Pismem z dnia 2 listopada 2016 r. E. P. zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4.1 poprzez wpisanie, że nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego i nie otrzymała z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego. Wraz z wnioskiem złożyła dyplom ukończenia studiów magisterskich.

Pozwany pismem datowanym na 15 listopada 2016r., nadanym 22 listopada 2016r., odmówił sprostowania świadectwa pracy we wskazanym zakresie, wskazując na prawidłowość zapisu odnośnie przysługującego urlopu wypoczynkowego w ilości proporcjonalnej do czasu zatrudnienia. Powódka pismo owo odebrała dnia 24 listopada 2016r.. Pozew o sprostowanie świadectwa pracy złożyła 1 grudnia 2016r..

W świadectwie pracy sporządzonym w dniu 2 stycznia 2017 r. w pozycji 4.1 pozwany wskazał, że powódka nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego (zapis: „ o dni”).

dowód: świadectwo pracy – k. 76 akt osobowych powódki, wnioski o sprostowanie świadectwa pracy – k. 208, pismo pozwanego – k. 210, świadectwo ze stycznia 2017r. k. 220, dane co do przesyłki protokołów rozprawy k. 198, raporty z doręczenia przesyłek k. 286-287 i odpowiednie fragmenty rozprawy k. 280-281, koperta k. 211

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.500 zł.

dowód: zaświadczenie – k. 24

Pozostały należny powódce urlop wypoczynkowy niewykorzystany w naturze wynosił 115 dni.

dowód: wniosek urlopowy – k. 19 i 26 część B akt osobowych powódki, zestawienie wszystkich nieobecności – k. 25, skrócona karta czasu pracy – k. 26-30, pismo PIP k. 190

Pod nieobecność powódki jej obowiązki zostały rozdzielone: w części zajmuje się sprawami targowiska J. P. (1), otrzymując za to wynagrodzenie na podstawie umowy zlecenia, dodatkowa osoba zatrudniona do prowadzenia dokumentacji i obsługi biura oraz osobno zatrudniona inkasentka.

dowód: częściowo zeznania M. N. – k. 278-280 (zapis rozprawy 02:33:35-02:58:54 w zw. z k. 254 (nagranie z rozprawy z dn. 21.04.2017r. 00:45:40-00:55:57), częściowo zeznania J. P. (1) – k. 272-274 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 00:49:18-01:27:22), częściowo zeznania świadka J. M. – k. 274-276 (zapis rozprawy z dn. 13.09.2017r. 01:28:18-01:56:36),

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania powódki E. P. oraz zeznania częściowo zeznań świadków.

Sąd uznał za wiarygodne w części zeznania przedstawicielki pozwanego stowarzyszenia M. N., w szczególności w zakresie braku jakichkolwiek ustaleń co do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia powódki, czy też podnoszenia na zarządzie kwestii urlopu wypoczynkowego. Świadek wskazywała przy tym, iż nie brała udziału w ustalaniu warunków pracy powódki. Zwrócić należało uwagę, iż zeznania uległy znacznej modyfikacji od momentu złożenia ich w trybie wysłuchania. Na rozprawie w dniu 13 września 2017 r. M. N. wskazywała znacznie więcej szczegółów, de facto tożsamy z twierdzeniami strony pozwanej i nie zasłaniała się brakiem wiedzy czy też niepamięcią. To nakazywało Sądowi podejść do nich z ostrożnością i wnikliwością.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka T. C.. W ocenie Sądu zeznania świadka są sprzeczne z pozostałymi dowodami, nadto są sprzeczne wewnętrznie i cechuje je brak spójności. Świadek bowiem wskazywała, że powódka pracowała na hali, również na rynku po 12-14 godzin dziennie, wskazując jednocześnie, że członkowie rodziny powódki również pracowali. Nadto świadek wskazywała, że już od roku 2011 zaczęły się „pyskówki” z powódką, że nic nie można było ustalić w żadnej kwestii. Gdyby faktycznie tak przyjąć, że sytuacja taka miała miejsce, to nielogicznym byłoby zawieranie kolejnej umowy o pracę z powódką w roku 2013r. przez zarząd. Zupełnie niewiarygodne są także twierdzenia świadka o urlopach powódki trwających dwa – trzy tygodnie w okresie letnim, jesiennym – i to rokrocznie - w konfrontacji z jej zeznaniami, że powódka cały czas pracowała na swoim stoisku, i zeznaniami pozostałych osób przesłuchanych w sprawie, które nie wskazywały, by powódka miała dłuższe okresy nieobecności. A przecież utrwaliłoby się w pamięci chociażby członkom zarządu, bo by musieli ją zastępować. Z jednej strony świadek twierdzi, że wiele wie i zaobserwował w związku z obecnością i pracą powódki na targowisku, z drugiej stwierdza, iż świadek zasadniczo sama pracuje na rynku i nie interesuje się sprawami. A już całkowicie niewiarygodne jest, by przygodni klienci przychodzili do świadka i plotkowali na temat urlopu akurat powódki. Sąd dokonując oceny zeznań świadka T. C. miał na względzie otwarty konflikt świadka z powódką spowodowany brakiem należnych opłat, który z pewnością miał wpływ na treść zeznań świadka, bowiem w zeznaniach tych kwestie rozliczeń za dzierżawy stoisk i braku reakcji powódki na żądania okazania dokumentów wysuwają się na pierwszy plan. Znamienne, że zarząd jest trzyosobowy, a pretensje świadek ma jedynie do powódki w związku z nierealizowaniem jej prośby, jako członka komisji rewizyjnej, o dokumenty księgowe, jednocześnie świadek nie wyciąga żadnej konsekwencji względem pozostałych członków zarządu, którzy przecież mają takie same uprawnienia i tak samo jak powódka mogliby się zwrócić do księgowości o żądane dokumenty. Świadczy to o osobistym, emocjonalnym charakterze personalnego konfliktu, a nie o chęci

merytorycznego rozwiązania problemu, bowiem o to, jak widać z zeznań, nikt skutecznie nie zabiega, tylko zgłaszane są zarzuty do powódki.

Podkreślenia wymaga, iż świadek nie odpowiadała też bezpośrednio na konkretne pytania sądu (vide k. 270, 271), odpowiadając nie bardzo na temat.

W ocenie Sądu zeznania członka zarządu J. P. (1) odnośnie traktowania śród i sobót jako dni urlopu wypoczynkowego powódki nie zasługiwały na wiarę. Strony bowiem nie uczyniły w tym zakresie żadnych ustaleń, co potwierdza także M. N. i J. M., i to tak przy zawieraniu pierwszej jak i drugiej umowy o pracę. wobec powyższego to stwierdzenie wyraża tylko pogląd prawny przedstawiciela pozwanej, nie jest relacją co do faktów. Wbrew także twierdzeniom świadka powódka wykonywała czynności związane z zatrudnieniem w dni targowe, o czym stanowią raporty kasowe. J.P. (1) przy tym zasadniczo potwierdzał okoliczności zawarcia z powódką umowy o pracę, prowadzenia spraw kadrowo-księgowych przez biuro rachunkowe czy też naliczenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i brak wypłaty należności. Potwierdził również, że zarząd miał wiedzę, że powódka ma wykształcenie wyższe ekonomiczne.

Nie sposób pominąć rozbieżności w zeznania J.P. (1), który chociażby w kwestii podwyższenia wynagrodzenia powódki wskazywał, że zarząd nie przyznał podwyżki, po czym po okazaniu aneksu nr (...) z dnia 25 stycznia 2012 r. zeznał, że podwyżka ta została zaakceptowana. Sprzeczności wewnętrzne dotyczyły także kwestii zapoznawania się tudzież nie z treścią umów, gdzie J. P. (1) wskazywał wpierw, że nie czytał umów, bo miał zaufanie do powódki, by następnie zeznać, że czyta umowy, które podpisuje.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. M. w zasadniczej części zasługiwały na uwzględnienie jako wiarygodne. Zdaniem Sądu świadek w sposób prawdziwy wskazywał na okoliczności związane z zatrudnieniem powódki, czy też jej pracą na stoisku, co powodowało, że strony uzgodniły nienormowany czas pracy a tym samym pracodawca wyraził zgodę na pracę powódki w godzinach innych. Świadek potwierdził, że powódka nie korzystała, poza jednym, z urlopów wypoczynkowych. Przy czym świadek potwierdził ogólne stanowisko zarządu, że skoro powódka pracowała to nie powinna korzystać z urlopu wypoczynkowego, oświadczył, iż uważa to za niegodziwe.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka co do okoliczności, że powódka codziennie pracowała na rynku, jak i okoliczności samowolnej decyzji powódki o podwyżce, którą to wypowiedź po okazaniu dokumentu sprostował sam świadek. Zauważyć jednak należy, że samo formułowanie takiego zarzutu, bez znajomości sprawy (świadek nie pamiętał, że to podpisał, ale stanowczo zeznaje, że to powódka samowolnie zrobiła) wskazuje na negatywny stosunek do powódki, na brak obiektywizmu czy dystansu do tych okoliczności..

Zauważyć również należy, że świadek początkowo wskazywał, że powódka nie powinna korzystać z urlopu wypoczynkowego, by następnie stwierdzić, że nie byłoby żadnego problemu, gdyby powódka chciała mieć urlop. Podkreślenia wymaga, iż z zeznań świadka wynika, iż zarząd stowarzyszenia świadomie podjął decyzję o pełnym wymiarze czasu pracy powódki oraz o nienormowanym czasie pracy powódki, oraz że właśnie z powodu tego, iż ma ona stoisko i go dogląda wprowadzono ten zapis o nienormowanym czasie pracy. Świadek wskazał (k. 275): „wpisaliśmy, że powódka ma nienormowany czas pracy, po powódka także handlowała na rynku i musieliśmy rozwiązać ten problem. Nienormowany czas oznacza, że zajmowała się stowarzyszeniem w innym czasie niż normalnie”. Świadek także przyznał, zbieżnie z M. N. i J. P. (1), że nie było rozmów z powódką na temat wykorzystywania urlopów. Z zeznań świadka M. ewidentnie wynika, że w ramy stosunku pracy powódki włożono wszystkie czynności związane ze stowarzyszeniem, także te związane z funkcją prezesa zarządu (k. 276: „w ramach stosunku pracy powódka miała zajmować się stowarzyszeniem”), co koresponduje z podobną wypowiedzią J.P. (1) (k. 272: „powódka poczyniła największe koszty na inwestycję hali i podjęliśmy decyzję, że zostanie zatrudniona na umowę o pracę żeby zajmowała się stowarzyszeniem, to jest zbieraniem pieniędzy, dokumentacją (...) my nie rozdzielaliśmy funkcji prezesa od kierownika targowiska” – co tylko dowodzi, iż powódce przydano w stosunku pracy dodatkowych obowiązków i przeczy tezie prezentowanej przez stronę pozwaną, iż powódka nie robiła wiele w ramach stosunku pracy i jej żądanie o ekwiwalent jest wobec tego niegodziwe.

W ocenie Sądu zeznania P. J. nie zasługiwały na wiarę. Zeznania są wewnętrznie sprzeczne, nielogiczne a wręcz wykluczające się. Przy czym co najbardziej znamienne P. J. zeznawał, że nie wie co podpisuje, wskazując jednocześnie, że J. P. (1) i J. M. również nie wiedzieli co podpisują, wyrażając zgodę na nienormowany czas pracy, czemu ewidentnie przeczy treść zeznań J. M., który logicznie i precyzyjnie wyjaśnił, dlaczego zawarto takie postanowienia umowne, co dowodzi iż wiedział co robi i miał to przemyślane, skoro zna uzasadnienie decyzji. P.J. wskazywał, że powódka winna pracować od 7 do 15 i tak też powinno być otwarte biuro, a dodatkowo, że powódka zasadniczo cały czas miała urlop i jeszcze za takie wysokie wynagrodzenie. Wobec treści składanych zeznań Sąd Rejonowy nie mógł uznać ich za wiarygodne, bowiem nikt inny z wcześniej przesłuchanych osób nie twierdził, by powódce nakazano obecność w biurze w godzinach 7-15, co byłoby zresztą niemożliwe cały czas, jako że miała ona obchodzić teren targowiska, pobierać opłaty, pilnować itp.

Sąd dał wiarę w części zeznaniom świadka E. P., w zakresie, w jakim znajdowały odzwierciedlenie w wiarygodnym materiale dowodowym. Świadek zasadniczo potwierdzała, że powódka zbierała opłaty na targowisku, dokonywała stosownych potwierdzeń i wyliczeń, bywała na swoim stoisku.

Sąd miał przy tym na uwadze, dokonując oceny wiarygodności ww. świadków, że zasadniczo pozostają w konflikcie z powódką i są to osoby związane ze Stowarzyszeniem nie tylko jako członkowie ale obecnie i funkcyjne. Kwestie podnoszone przez świadków ogniskują się w przeważającej części na braku transparentności w prowadzeniu spraw stowarzyszenia przez powódkę, przy jednoczesnym podkreślaniu, że żaden ze świadków zasadniczo nie interesował się sprawami Stowarzyszenia i kwestiami pracowniczymi. Podkreślenia przy tym wymaga, że żaden z członków zarządu ani komisji wizyjnej nie wystąpił nawet do biura rachunkowego o udostępnienie dokumentacji pracowniczej, a kwestie sprostowania świadectwa pracy czy też naliczonego ekwiwalentu za urlop rzekomo „podpisywano bez czytania”.

W ocenie Sądu zeznania powódki zasługiwały na wiarę, bowiem były spójne, logiczne i konsekwentne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów. Powódka wskazywała na okoliczności związane z nawiązaniem stosunku pracy, następnie kontynuowaniem oraz brakiem jakichkolwiek ustaleń w zakresie jej pracy w dni handlowe. Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne także w zakresie jej pracy na stoisku, przy znacznej pomocy ze strony członków rodziny jak i pracownika, a co de facto potwierdziła również strona przeciwna i załączone do sprawy dokumenty (pisma do urzędów)..

Prawdziwość i rzetelność dowodów z dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, Sąd uznał je za podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej związane z kwestią ewentualnego wykonywania przez powódkę pracy w czasie zwolnień lekarskich, bowiem jest to okoliczność całkowicie niezależna i niezwiązana ze zgłoszonymi roszczeniami.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wniosła do protokołu rozprawy zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na oddalenie przez sąd wniosków dowodowych strony. Jeżeli natomiast sąd wyda postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, uczestnik postępowania, w celu skutecznego powoływania się w dalszym toku postępowania na zarzuty z tym związane, powinien zgłosić do protokołu zastrzeżenia (por. wyrok SN z 24 września 2009r., I CSK 185/09, M.Pr. 2009/20/1082)

Na gruncie przedmiotowej sprawy podkreślenia przede wszystkim wymaga, że strony są skonfliktowane i przez ten pryzmat oceniana jest praca powódki jako kierownika ale i prezesa Stowarzyszenia. Rozbieżności w ocenie dotyczą całokształtu stosunku pomiędzy stronami.

Sąd tymczasem nie ocenia przy tym całokształtu stosunków między stronami, a jedynie w ramach żądanego roszczenia, a więc zasadności zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i sprostowania świadectwa pracy.



W ocenie Sądu zasadnicza kwestia, że powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego jest bezsporna. Nie ma przy tym znaczenia, że członkowie zarządu i komisji rewizyjnej uważali, iż w dni handlowe, kiedy powódka była na swoim stanowisku handlowym były jej dniami wolnymi w ramach urlopu wypoczynkowego.

Wskazać w pierwszej kolejności należy, iż pracownikowi przysługuje rokrocznie urlop wypoczynkowy, do którego prawa nie może się zrzec. To pracodawca wyznacza pracownikowi pracę, organizuje mu dzień. Tu zarząd był trzyosobowy, powódka musiała urlop uzgadniać z pozostałymi członkami zarządu, którzy niechętnie widzieli jej urlopy, uważając, czemu dali też wyraz w trakcie zeznań, iż powódka nie powinna w ogóle występować o urlop, skoro otrzymywała takie pieniądze za taką pracę.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Przy czym pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą (art. 171 § 3 k.p.)

Zgodnie z zasadą wyrażoną w przepisie art. 152 k.p., urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze. Konwersja prawa do urlopu w jednorazowe świadczenie pieniężne (ekwiwalent), jako odstępstwo od powyższej zasady, dopuszczalna jest tylko wyjątkowo w przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych wykorzystanie urlopu w jego naturalnej postaci jest niemożliwe. Zawarte w art. 171 k.p. wskazanie okoliczności uzasadniającej wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyczerpujące i nie podlega wykładni rozszerzającej. Roszczenie o ekwiwalent jest surogatem urlopu, a zatem nie może być odmiennie traktowane (por. wyr. SN z 10.10.1980 r., I PRN 100/80). Wobec tego, nawet na wniosek pracownika lub za jego zgodą, nie jest możliwe wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop, w trakcie trwającego stosunku pracy.

Obowiązek wypłaty należnego ekwiwalentu pieniężnego nie została uzależniona ani od rodzaju umowy o pracę leżącej u podstawy nawiązania stosunku pracy, ani od długości trwania zatrudnienia. Zatem nawet po rozwiązaniu lub wygaśnięciu krótkotrwałej umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony, pracodawca zobowiązany jest wypłacić ekwiwalent za nabyty w trakcie tego zatrudnienia, a niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wyjątek od powyższej reguły wprowadzony został nowelizacją KP z 26.7.2002 r. Mianowicie, zgodnie z dodanym § 3 komentowanego artykułu, jeśli po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę zatrudnienie z tym samym pracodawcą jest kontynuowane na podstawie kolejnej, bezpośrednio następującej umowy o pracę, to pracodawca ten może nie wypłacać ekwiwalentu, o ile zawrze z pracownikiem porozumienie w sprawie wykorzystania urlopu w naturalnej postaci w czasie pozostawania w kolejnym stosunku pracy. Niewpłacanie ekwiwalentu pieniężnego pomimo zakończenia trwania stosunku pracy jest zatem możliwe, gdy łącznie spełnione są następujące warunki: 1) zatrudnienie jest kontynuowane na podstawie kolejnej umowy; 2) nawiązanie kolejnej umowy następuje bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej, czyli bez jednego dnia przerwy; 3) pracownik i pracodawca wspólnie postanowią o wykorzystaniu urlopu w trakcie trwania kolejnego stosunku pracy. Rozwiązanie to odpowiada potrzebom praktyki, wystarczająco zabezpieczając interesy stron stosunku pracy, powoduje zmniejszenie biurokracji w procesie organizacji pracy.

Niemniej jednak zauważyć należy, iż wyżej wskazane sytuacje nie zaistniały w niniejszej sprawie.

Prawo do urlopu przysługuje pracownikowi, a więc osobie świadczącej pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania. Oznacza to, że podstawową przesłanką roszczenia o urlop jest istnienie stosunku pracy. Bez względu na sposób ustania stosunku pracy, w razie niemożności wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia, zarówno prawo do bieżących, jak i zaległych urlopów przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za nie (por. wyr. SN z 24.1.1974 r., III PRN 41/73, OSNC 1974, Nr 10, poz. 181; PiP 1975, Nr 8, s. 209 z aprobowaną glosą A. Świątkowskiego oraz wyr. SN z 29.3.2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 14).

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy. Prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać jako "oznaczenie" terminu w rozumieniu art. 455 k.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu (wyr. SN z 1.3.2017 r., II BP 11/15, Legalis). Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyr. SN z 15.10.1976 r., I PRN 71/76, OSNC 1977, Nr 5–6, poz. 97).

Sąd Rejonowy badając sprawę w zakresie żądania o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustalił, iż w rzeczywistości urlop należny powódce nie został wykorzystany w naturze. Wnioski urlopowe opiewają za okres objęty pozwem na dziewięć dni urlopu. Natomiast nie ma wniosków na inne dni urlopu a tym samym w ocenie Sądu nie można przyjąć, że powódka w inne dni korzystała z urlopu.

Po pierwsze w tym zakresie niewiarygodne są zeznania świadka T. C., jakoby powódka wyjeżdżała na dwa-trzy tygodnie urlopu corocznie, albowiem tej okoliczności nie potwierdzili pozostali świadkowie, wręcz przeciwnie, mówili, iż powódka na targowisku była cały czas..

Ponadto nie sposób przyjąć, jak twierdzi strona pozwana, że powódka w każdym tygodniu podczas swojego zatrudnienia wykorzystywała dwa dni urlopu wypoczynkowego w dni targowe (środa, sobota), co stanowić ma, że wykorzystywała w całości a nawet znacznie przekroczyła należny urlop wypoczynkowy. Tak przyjąć nie można. Strony podpisały umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. I co istotne, nie był to jednorazowy akt, ale po upływie trzech lat kolejna umowa o pracę została zawarta na tożsamyh warunkach, tj. pełen etat.

Wskazać należy, że podpisując umowę o pracę z powódką przedstawiciele Stowarzyszenia mieli pełną świadomość, że powódka posiada swoje stoisko, które prowadzi wspólnie z rodziną, tj. matką, ojcem, siostrą i jej partnerem. Mimo to nie przyjęto ani zmniejszonego wymiaru czasu pracy, ani nie ustalono dni pracy w zawartych z powódką umowach o pracę strony zgodnie ustaliły, iż E. P. pracować będzie w pełnym wymiarze czasu pracy – ustalając jednocześnie, że jest to nienormowany czas pracy, co potwierdził świadek M.. Taka była rzeczywista wola pracodawcy przy zawieraniu umowy, nie można twierdzić, jak próbowano to przedstawić na rozprawie, iż powódka samowolnie i podstępnie wprowadziła to to umowy. Gdyby tak było, to J. M. nie wiedziałby (i nie zeznał) dlaczego takie postanowienia w umowie jednak były.

Przyjąć zatem należy, że osoby reprezentujące Stowarzyszenie podejmują decyzję a zatem i biorą pełną odpowiedzialność za dokonane czynności. Przyjąć należy, że osoby reprezentujące pracodawcę znają warunki umowy i akceptują je w pełni, co poświadczają własnoręcznym podpisem. Nie można przyjąć argumentu, iż członkowie zarządu stowarzyszenia nie czytali umów, które przygotowała powódka. To na członkach zarządu spoczywa obowiązek dbania o dobro stowarzyszenia. Truizmem jest stwierdzić, że w dobrym interesie strony, a nawet jej podstawowym, nie znającym wyjątku obowiązkiem jest czytać podpisywane dokumenty. Niestaranność, lekkomyślność czy nawet niedbalstwo w prowadzeniu spraw stowarzyszenia i dbaniu o jego dobro nie stanowi okoliczności usprawiedliwiających, zwalniających stowarzyszenie z odpowiedzialności z tytułu podpisanej umowy. Tym samym zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy nie może budzić żadnych wątpliwości. Strona pozwana twierdzi, że powódka w te dwa dni pracuje u siebie na stoisku, jednakże nie stało to na przeszkodzie podpisania z nią umowy o pracę (dwukrotnie) w pełnym wymiarze czasu pracy. Co istotne po upływie okresu na jaki zawarta została pierwsza umowa o pracę, strona pozwana miała pełną możliwość dokonania zmiany warunków zatrudnienia powódki, skorygowania wymiaru zatrudnienia, czego jednak nie uczyniono..

Ponadto w umowie o pracę wskazano, że jest nienormowany czas pracy, co nie budzi żadnych wątpliwości. „Kierownik targowiska” jest to stanowisko kierownicze a więc jego obowiązki realizowane są w godzinach faktycznie niezbędnych do wykonania obowiązków służbowych, zasadniczo wymagające elastycznego czasu pracy. przypomnieć należy,

iż na stanowisku kierowniczym nie należą się nadgodziny, a dyspozycyjność pracownika i gotowość do pracy w różnych godzinach jest rekompensowana wyższym niż szeregowe wynagrodzeniem. Nikt nie zarzucał powódce braku dyspozycyjności, wręcz przeciwnie, podkreślano, iż była na terenie targowiska cały czas (zarzuty zeznający mieli tylko co do tego, iż jak ją prosili o dokumenty czy rozliczenia, to się od tego uchylała, co jest bez znaczenia dla przedmiotu sprawy) Co ważne to właśnie na samodzielnych, kierowniczych stanowiskach pracy mogą pojawiać się potrzeby do pracy ponad normatywny czas pracy ale i krótszy. W tym miejscu zwrócić należy uwagę, że świadek J.M. zeznał, że jak podejmowano decyzję o zatrudnieniu powódki to wiadomym było, że powódka ma swoje stoisko i dlatego dokonano zapisu o nienormowanych godzinach pracy bez zmniejszenia wymiaru zatrudnienia, i że było logiczne, że będzie się zajmowała tymi sprawami poza „normalnymi” godzinami. Podkreślenia też wymaga, iż jak wynika z zeznań M. i P., w ramach stosunku pracy oczekiwano od powódki zajmowania się wszystkimi sprawami stowarzyszenia.

W ocenie Sądu powyższe ustalenia nie budzą wątpliwości. Praktyka pokazuje, że właśnie funkcje kierownicze tak właśnie są sprawowane. Przy czym z uwagi na to, że Stowarzyszenie jest stosunkowo niewielką organizacją, rozwiązanie przyjęte w umowach o pracę z powódką nie mogą zostać w żaden sposób poczytane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wszyscy członkowie Stowarzyszenia czynnie prowadzą swoje stoiska handlowe, większość z obowiązków zarządu miała prowadzić powódka w ramach umowy o pracę, poza godzinami pracy na hali, za stosownym wynagrodzeniem. Takie rozwiązanie, na co wskazywała strona pozwana, uzasadnione było generalnie tym, że nawet członkowie pełniący funkcję w organach Stowarzyszenia bardzo niechętnie zajmowali się jakimikolwiek czynnościami. Stanowisko Sądu utwierdzają także zeznania słuchanych w toku postępowania świadków i przedstawicieli pozwanego, którzy poza składaniem podpisów właściwie nie interesowali się sprawami Stowarzyszenia, nie czytali dokumentów, które podpisywali, jak to ujmowali zgodnie ”darzyli powódkę zaufaniem”.

Jak wskazuje powódka, praca wymagała też dyspozycyjności w różnym czasie – jak np., w czasie awarii itp.. w takich okolicznościach wynagrodzenie powódki – 3500 zł – na stanowisku kierowniczym, obejmującym jeszcze dodatkowo obowiązki związane z funkcją prezesa, biorąc pod uwagę jej wyższe wykształcenie kierunkowe (ekonomiczne) nie jawi się jako wynagrodzenie nadmierne, którego wysokość miałyby wskazywać, jak chce strona pozwana, iż wynagrodzenie to było niewspółmierne do wkładanej pracy i co za tym idzie żądanie jeszcze dodatkowo przez powódkę urlopu czy ekwiwalentu za urlop było niegodziwe.

Strony w żaden odrębny sposób nie uregulowały kwestii pracy powódki w dni targowe, w które, jak należy podkreślić, wykonywała ona obowiązki wynikające z zatrudnienia na umowę o pracę, tj. ustalała wymiar opłaty, pobierała opłaty, wystawiała dokumenty potwierdzające wpłaty, w tym także faktury oraz dozorowała czy nikt z handlujących nie wyszedł poza wyznaczone miejsce handlu. Nadto powódka, a co wynika wprost z przedłożonych do akt sprawy dokumentów księgowych (raporty kasowe) wykonywała faktyczne czynności służbowe w te dni. Nie można zatem jednocześnie twierdzić, nie popadając w sprzeczność logiczną, iż powódka w dni targowe wykorzystywała urlop, bo miała swoje stanowiska i tam była. Po pierwsze strona pozwana w ocenie sądu nie wykazała przekonująco, by powódka w dni targowe się tylko tym zajmowała, by była na swoich stoiskach cały czas. Po pierwsze, jest to sprzeczne z zeznaniami powódki oraz logiczną analizą faktu, iż powódka miała tylko jedno stoisko (na początku na zewnątrz – to poufniej przekazane siostrze, oraz w hali, prowadzone razem z matką) na którym pracowało łącznie 5 osób, co wskazuje w swoich pismach nawet strona pozwana (por. np. k. 191), zatem nie sposób przyjąć, dlaczego byłaby tam potrzebna stała obecność powódki. Do tego przecież gdyby powódka cały czas przebywała na swoim stoisku, nie pobierałaby opłat, nie kontrolowała by targowiska, bowiem nie mogłaby być w dwóch miejscach naraz, a nawet E. J. przyznaje, iż te czynności powódka wykonywała.

Podkreślenia przy tym wymaga, że sam konflikt między stronami w zakresie dokonywanych odpłatności tudzież nieprzekazania dokumentacji Stowarzyszenia, nie rzutuje w żaden sposób na ocenę zasadności żądań powódki. Trzeba tu oddzielić całokształt sytuacji prawnej między stronami, a podstawę prawną i faktyczną zgłoszonego roszczenia. Samo subiektywne przekonanie przedstawicieli Stowarzyszenia, że skoro płaca zasadnicza powódka była w znacznej wysokości, to winna ona pracować i nie wykorzystywać urlopu wypoczynkowego, stoi w oczywistej sprzeczności z podstawowymi prawami pracownika i skorelowanymi obowiązkami pracodawcy w tym zakresie. Jeśli pracodawca uważał, iż otrzymuje ona za wysokie wynagrodzenie, albo uważał, iż nie poświęca na prace tyle czasu ile powinna,

nadmiernie się oddając własnym interesom, to przecież miał możliwość zmiany treści umowy, czy to w drodze porozumienia czy to wypowiedzenia, zmniejszenia czy to wynagrodzenia, tak aby dopasować je do ekwiwalentnej pracy, czy to wymiaru etatu, tak by godziny przyjęte na doglądanie własnego interesu nie mieszały się z godzinami pracy, a przecież przez 6 lat zatrudnienia, niczego takiego nie robiono, nawet wtedy, gdy skończyła się jedna umowa i była zawierana druga. Podkreślenia wymaga, iż tego rodzaju spraw nie można regulować przez przyznanie/nieprzyznanie urlopu wypoczynkowego, nie jest to bowiem sposób właściwy do regulowania treści stosunku pracy, do niwelowania tego, co zdaniem pracodawcy nie odpowiada okolicznościom wykonywania tego stosunku pracy. Innymi słowy kwestia udzielenia bądź nie urlopu nie stanowi sposobu niwelowania treści zapisów umowy, które pracodawca uważa za wygórowane względem powódki (wynagrodzenie czy wymiar etatu). Zatem nie można uchylić się od odpowiedzialności za zawarte postanowienia umowne manipulując przy rozumieniu pojęcia urlopu, czasu pracy i nagle twierdząc,

Nie można przyjąć zatem za pozwanym, że kwestia wykorzystywania przez powódkę urlopu w dni handlowe była „rozumiana sama przez siebie”, bowiem strony w ogóle, ani przy zawieraniu umów o pracę, ani w późniejszym czasie nie podejmowały żadnych rozmów w tym zakresie. Ponadto, gdy powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy składała stosowne wnioski urlopowe, co również świadczy przeciwko przyjęciu, że w dni handlowe miała korzystać z urlopu, oraz aby powódka od początku też tak przyjmowała, że urlop wykorzystuje w te dni handlowe. Byłoby to także nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego – tygodni w roku jest 52, dni handlowych w tygodniu dwa, czyli około 104 dni rocznie to pięć-czterokrotnie więcej, niż wymiar urlopu dla pracownika. Oznaczałoby to, iż każdego roku stowarzyszenie dawało powódce „za darmo” około 78-84 dni urlopu, co było by niezwykle wielką i niezrozumiałą wręcz rozrzutnością. Nadto byłoby to nielogiczne także i z tego względu, iż to przecież w dni targowe powódka była najbardziej potrzebna i wykonywała najwięcej czynności – pobieranie opłat, pilnowanie porządku, itp. – odbywało się to w dni targowe. Jakby powódka brała w te dni urlopy, nie mogła by tego wykonywać, zatem sens i celowość jej zatrudnienia byłaby poddana w wątpliwość.

Nie można twierdzić, że żądanie powódki o ekwiwalent jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Strona pozwana świadomie podjęła decyzję o takiej, a nie innej treści umowy co do wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia, a także przez długoletni okres zatrudnienia nie zmieniła tego (tzn nie zmniejszyła wynagrodzenia ani wymiaru czasu pracy, wręcz przeciwnie, dokonano nawet podwyżki wynagrodzenia). Przyjąć zatem należy, iż pozwane stowarzyszenie wiedziało co robiło i przyjmowało konsekwencje swoich działań. Konsekwencją zatrudnienia na pełen etat jest konieczność udzieleni urlopu w wymiarze 20-26 dni zależnie od stażu zawodowego. Powódka niewątpliwie pracowała i wykonywała swoje obowiązki kierownika targowiska, również, a nawet przede wszystkim w dni targowe, wynagrodzenie powódki odpowiada rodzajowi zatrudnienia, stanowisku (kierowniczemu) wykształceniu powódki. Doświadczenie życiowe uczy, iż rozstrzał wynagrodzeń na stanowiskach kierowniczych jest duży i w tym kontekście 3500 zł brutto nie jest kwota aż tak wygórowaną, by obecnie twierdzić, iż samo jego pobieranie oznacza, iż żądanie ekwiwalentu za nieudzielony urlop wypoczynkowy miałyby być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego przypominają natomiast, iż umów należy dotrzymywać.

Podkreślenia wymaga, iż obecnie czynności powódki wykonują odpłatnie trzy osoby – J. P. (1), wystawiający umowy zlecenia, a le także osoba zajmująca się biurem (na zleceniu) i inkasentka opłat. Powyższe wskazuje iż praca powódki nie była jednak tak marginalna, jak stara się wykazać strona pozwana, skoro aż trzy osoby ją zastępują.

Także kwestia ewentualnego narażenia Stowarzyszenia na straty finansowe pozostaje poza przedmiotem niniejszego rozpoznania, jak i kwestia wykluczenia powódki ze stowarzyszenia, która jest przedmiotem odrębnego postępowania sądowego.

Sąd orzekający uznał, że powódce należy się ekwiwalent za 115 dni urlopu wypoczynkowego, bowiem nie został wykorzystany w naturze. Przedstawione przez powódkę wyliczenie ekwiwalentu urlopowego nie było kwestionowane przez stronę pozwaną co do prawidłowości tego wyliczenia.

Powódka domagała się ekwiwalentu za urlop od 2012r.. Podkreślić należy, iż żądanie to nie było przedawnione- pozew jest z września, prawo do wykorzystania urlopu za 2012r., powódka miała do 30 września 2013r. i dopiero po trzech latach od tej daty (zatem o 30 września 2016r.) przedawniałoby się prawo do tego urlopu, a co za tym idzie, do ekwiwalentu za jego niewykorzystanie. Powódka już w tym roku miała prawo do 26 dni urlopu.

Praca w stowarzyszeniu była jej pierwszą pracą, ale biorąc pod uwagę, iż skończyła studia wyższe magisterskie, w myśl art. 155 § 1 pkt. 6 k.p., to już po dwóch latach pracy (zatem w maju 2012r.) miała 10 lat stażu, w myśl art. 154 § 1 k.p., uprawniającego ją do wymiaru 26 dni urlopu.

Tutaj podkreślenia wymaga, że nie ma znaczenia, czy powódka przedłożyła odpis dyplomu ukończenia studiów. Przepisy kodeksu pracy – art. 154 i następne k.p., stanowią, że uprawnienia do urlopu uzależnione są od posiadania odpowiedniego stażu pracy jak również wykształcenia, które warunkują jego długość odpowiednio 20 lub 26 dni. Przy czym ustawodawca nie uzależnił nabycia urlopu w większym wymiarze od przedłożenia stosownych dokumentów potwierdzających staż pracy oraz wykształcenie. Nie mniej jednak na gruncie przedmiotowej sprawy członkowie zarządu wiedzieli, że powódka ma wykształcenie wyższe, bowiem jak podkreślał świadek J.M. było to brane pod uwagę przy wyborze jej do tej funkcji..

Nadto Sąd orzekający podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy, które zastosowanie znajduje per analogiam w niniejszej sprawie, że pracownikowi, który po rozwiązaniu stosunku pracy przedstawił pracodawcy orzeczenie o spełnieniu warunków uprawniających do zwiększonego urlopu wypoczynkowego, przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany w okresie pozostawania w stosunku pracy urlop w zwiększonym wymiarze (uchw. SN z 27.2.1985 r., III PZP 6/85, OSNC 1985, Nr 10, poz. 155).

Powódka miała zatem prawo w 2012r. do 26 dni urlopu, w latach 2013., 2014, 2015 – po 26 dni, w 2016 20 dni (9/12 x 26 z zaokrągleniem do pełnego miesiąca, w myśl art.155<sup>1</sup> k.p., 155<sup>2a</sup> k.p.) – łącznie 124. Powódka wykorzystwała, zgodnie z wnioskami urlopowymi, jedynie 9, zatem pozostaje 115.

Wysokość ekwiwalentu wyliczona została zgodnie z § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Dz U z 1997r. Nr 2 , poz. 14 ze zmianami). Żądana przez powódkę kwota nie przekracza tak wyliczonego ekwiwalentu za 115 dni urlopu.

W związku z powyższym na podstawie art. 171 § 1 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 19.172,80 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 września 2016 r., tj. od dnia wniesienia pozwu zgodnie z żądaniem, do dnia zapłaty, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd na podstawie art. 97 § 2 k.p. nakazał pozwanemu sprostować wydane powódce E. P. świadectwo pracy w ten sposób, że w miejsce zapisów dotychczasowych w punkcie 4 ppkt. 1 będzie: „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni – należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 20 dni”.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W pierwszej kolejności Sąd rozstrzygał dopuszczalność powództwa z punktu widzenia formalnego. Dopiero bowiem prawidłowe przeprowadzenie postępowania reklamacyjnego daje możliwość wystąpienia z powództwem z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Sąd, rozpatrując powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, bada zarówno dochowanie przez pracownika

terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, jak i dochowanie terminu do wystąpienia z powództwem do Sądu.

Na gruncie przedmiotowej sprawy nie budziło zaś wątpliwości, że zachowany został termin do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu. Wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy został złożony w terminie (powódka otrzymała świadectwo pracy 27 października – k. 287, wniosek o sprostowanie sporządziła 2 listopada. Odpowiedź odmowną powódka otrzymała 24 listopada (k. 286, k. 280) a pozew został wniesiony dnia 1 grudnia. Powódka zatem zachowała terminy 7dniowe z art. 97 k.p., podkreślenia wymaga, iż pozwany nie kwestionował owych warunków formalnych żądania sprostowania świadectwa pracy, tym samym uznać należało, że powódka dopełniła wymogów formalnych wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu.

Pierwsze świadectwo pracy datowane na dzień 12 września 2016 r. zostało wydane z nieprawidłowym zapisem, ze wykorzystania 15 dni urlopu wypoczynkowego.

Podkreślenia wymaga, że w punkcie 4 ppkt. 1 świadectwa pracy wpisuje się należy urlop wypoczynkowy tylko za ostatni rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, zgodnie z treścią § 1 ust. 1 ppkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.).

Powódka w tym okresie nie wykorzystowała urlopu wypoczynkowego z uwagi na fakt korzystania ze świadczeń macierzyńskich, tj. ze zwolnień chorobowych, następnie umowa została przedłużona do dnia porodu. Nie ulega zatem wątpliwości, że powódka w roku 2016 nie świadczyła pracy a zatem nie mogła wykorzystać urlopu wypoczynkowego w naturze. W związku z powyższym powódce należało się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia 20 dni urlopu, biorąc pod uwagę dziewięć miesięcy zatrudnienia oraz to, że powódka miała już uprawnienia do wymiaru 26 dni urlopu.

Wskazać należy, iż powódka złożyła stosowny wniosek, o jakim mowa w treści art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 12 września 2016 r. Po uzyskaniu odmowy uwzględnienia wniosku i sprostowania świadectwa pracy wniosła pozew do sądu. Dopiero w styczniu 2017 r. pozwany dokonał sprostowania świadectwa pracy w punkcie 4 ppkt. 1 wskazując, że powódka wykorzystała 0 dni urlopu wypoczynkowego. Nie mniej jednak żądanie pozwanego o umorzenie postępowania w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie. Sporządzone w dniu 2 stycznia 2017 r. świadectwo bowiem nie odzwierciedla w pełni wniosku powódki. Powódka wniosła o wskazanie w świadectwie pracy, że nie wykorzystowała urlopu wypoczynkowego oraz za ile dni należy jest ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd uznał, że żądanie powódki jest zgodne z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). Zgodnie z treścią § 1 ust. 1 ppkt 2 rozporządzenia w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego dotyczącego urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Przy czym samo wskazanie, że pracownik nie wykorzystał w naturze urlopu jest niewystarczające i winno zawierać również informację za ile dni urlopu wypoczynkowego należy jest ekwiwalent pieniężny, dając tym samym pełen obraz uprawnień pracownika i uwzględnionego proporcjonalnego wymiaru urlopu do zatrudnienia u danego pracodawcy (vide pouczenie o sposobie wypełnienia świadectwa 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 r.(Dz.U. Nr 60, poz. 282).

Z uwagi na to, że pracodawca dokonał zmiany zapisów świadectwa pracy powódki, poza wszelką procedurą prostowania świadectwa pracy zgodnie z przepisami, i w obiegu funkcjonują dwie wersje świadectwa pracy powódki o odmiennej treści, jedno nieprawidłowe, drugie niepełne, Sąd uznał, że aby nie zachodziły wątpliwości, które i w jakim zakresie świadectwo pracy powinno być sprostowane czy też uzupełnione, wskazał treść zapisu punktu 4 ppkt. 1 w całości, o czym orzekł w punkcie drugim wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach III i IV wyroku w oparciu o treść art. 98 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadami odpowiedzialności za wynik procesu.

Na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800 ze zm.) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na kwotę tę składają się 3600 zł wynagrodzenia co do roszczenia o ekwiwalent ( § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5) oraz 120 zł ( § 9 ust. 1 pkt 3) co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Na podstawie art. 113, 13, 96 i 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2014r., poz. 1025 ze zm.) nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 989 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy (5% zasądzanego roszczenia).

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł, tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z treścią zaświadczenia złożonego przez pracodawcę.