

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 października 2013 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu IV Wydział Pracy zasądził od (...) Company Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. na rzecz G. U. kwoty:

- a) 611,84 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;
- b) 4.024,75 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od dnia 13.11.2012 roku do dnia 28 stycznia 2013 roku z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty;
- c) 4.800 złotych tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 28 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty (pkt. 1 wyroku).

Nadto zobowiązał pozwanego do wydania powódce w terminie 7 dni świadectwa pracy (pkt. 2), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt. 3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Zgierzu kwotę 472 złote tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt. 4); oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 złotych brutto (pkt. 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka G. U. była pracownikiem pozwanej (...) Company Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. od dnia 1 sierpnia 1996 r. Początkowo była zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas określony, a od dnia 2 stycznia 1997r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Od dnia 22 października 2008 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a po urodzeniu syna w dniu 26 maja 2009 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, następnie z urlopu wychowawczego.

Pismem z dnia 30 października 2012 r. powódka zgłosiła gotowość do świadczenia pracy od dnia 13 listopada 2012 r. po wykorzystanym urlopie wychowawczym. Przesyłka zawierająca ww. pismo została awizowana w dniu 31 października 2012 r., powtórnie awizowana w dniu 8 listopada 2012 r. i zwrócona do nadawcy w dniu 16 listopada 2012 r.

W dniu 13 listopada 2012 r. powódka wraz ze świadkami stawiła się w siedzibie Spółki. Brama była zamknięta, a teren zarośnięty. Trzy dni pod rząd począwszy od 13 listopada 2012 r. powódka stawiła się w siedzibie Spółki w gotowości do świadczenia pracy.

Pismem z dnia 15 listopada 2012 r. powódka ponownie zgłosiła gotowość do świadczenia pracy. Przesyłka zawierająca powyższe pismo została awizowana w dniu 16 listopada 2012 r., ponownie awizowana w dniu 26 listopada 2012 r. i zwrócona do nadawcy w dniu 4 grudnia 2012 r.

W piśmie z dnia 28 stycznia 2013 r. powódka zawarła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę wskazała niewypłacenie wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy od dnia 13 listopada 2012 r.

Powódce z tytułu gotowości do świadczenia pracy za okres od dnia 13 listopada 2012 r. do dnia 28 stycznia 2013 r. przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 4.024,75 zł brutto, tytułem odszkodowania za okres wypowiedzenia przysługuje kwota 4.800 zł, zaś tytułem ekwiwalentu za 8 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego kwota 611,84 zł.

Sąd dokonał powyższych ustaleń na podstawie wskazanych źródeł dowodowych. Dał wiarę zeznaniom świadków. Zeznania te zresztą znalazły potwierdzenie w załączonych do akt sprawy dokumentach – umowach o pracę, oświadczeniach o zgłoszeniu gotowości do świadczenia pracy. Sąd również dał wiarę wyliczeniom spornych kwot dokonanych przez powódkę. Sąd podniósł, iż strona pozwana jako pracodawca winna prowadzić dokumentację pracowniczą, w której wskazane winny być dni, w które powódka świadczyła pracę, ilość należnego i wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wyliczone winny być kwoty przysługujące powódce z tytułu wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy. Wyliczenie tych kwot nie wymaga wiedzy specjalistycznej. Zbędnym zatem jest dopuszczanie dowodu z opinii biegłego dla dokonania wyliczeń, których bez problemu, przy dołożeniu minimalnej staranności mogła dokonać strona pozwana. Nadto Sąd Rejonowy zauważył, że skoro strona pozwana kwestionowała wysokość kwot dochodzonych przez powódkę to zapewne dokonała własnych wyliczeń. Skoro tak to posiadała umiejętności i wiedzę umożliwiającą ich sporządzenie. Zaniechanie ich przedstawienia Sądowi musiało być zaś ocenione negatywnie i skutkować przyjęciem za prawidłowe wyliczeń przedstawionych przez stronę powodową.

W ocenie Sądu Rejonowego zbędnym było również przeprowadzenie dowodu z zeznań Prezesa Zarządu strony pozwanej na okoliczności bezzasadności roszczeń powódki. Zgodnie z art. 299 kpc Sąd dopuszcza dowód z przesłuchania stron w sytuacji gdy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sporu. W niniejszej sprawie wszystkie istotne fakty zostały wyjaśnione zatem zbędnym stało się przeprowadzanie dowodu z przesłuchania stron.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy podniósł iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 81 § 1 kp pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 I PK 115/09 LEX nr 577683). Jak ustalono w niniejszej sprawie w spornym okresie strony łączył stosunek pracy, powódka posiadała faktyczną zdolność do wykonywania pracy, miała taki zamiar, bardzo zdecydowanie uzewnętrzniała gotowość do jej wykonywania i gotowa była stawić się na każde wezwanie pracodawcy (wręcz sama przychodziła do siedziby pracodawcy aby świadczyć pracę)czyli pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Skoro tak to, zdaniem sadu I instancji, zgodnie z przywołanym wyżej przepisem powódce za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy przysługiwało wynagrodzenie. Ponieważ strona pozwana nie przedstawiła wyliczeń kwot przysługujących powódce Sąd zasądził kwoty wskazane przez stronę powodową. Sąd podniósł, że pozwana Spółka nie przedstawiła żadnych wyliczeń, które dawałyby podstawy do zakwestionowania wyliczeń powódki. Dlatego też zasądził z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do świadczenia pracy w okresie od 13 listopada 2012r do dnia 28 stycznia 2013r kwotę 4024,75zł wraz z ustawowymi odsetkami naliczanymi zgodnie z żądaniem powódki.

Według art 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powódka nie wykorzystwała 8 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2010 r i całego urlopu wypoczynkowego za rok 2011. Wobec nie przedstawienia przez stronę pozwaną dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie spornego urlopu Sąd Rejonowy stosowanie do dyspozycji przywołanego przepisu zasądził należny ekwiwalent zgodnie z wyliczeniami powódki wraz z należnymi odsetkami.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Jak ustalono w niniejszej sprawie strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Okres zatrudnienia pozwalał na zastosowanie trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Nie budził najmniejszych wątpliwości Sądu fakt, iż strona powodowa rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Konsekwencją rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w tym trybie jest zaś konieczność wypłaty przez pracodawcę odszkodowania za okres wypowiedzenia. Ponieważ strona pozwana wbrew zobowiązaniu nie przedstawiła wyliczenia średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ujęciu brutto będącego podstawą do ustalenia wysokości spornego odszkodowania Sąd przyjął za prawidłowe wyliczenia powódki i zasądził żadaną kwotę wraz z ustawowymi odsetkami naliczanymi zgodnie z żądaniem powódki.

Według art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Sąd wskazał, iż strona pozwana, po rozwiązaniu stosunku pracy, nie wydała powódce świadectwa pracy. Dlatego też Sąd zobowiązał pozwaną wydania ww. dokumentu w terminie 7 dni.

Sąd oddalił powództwo w zakresie przekraczającym kwoty wyliczone przez powódkę w piśmie z dnia 6 sierpnia 2013 r. gdyż powódka w tym zakresie nie cofnęła powództwa.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 472 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej, oraz na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł brutto.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego a mianowicie:

- art. 217 § 3 w zw. z art. 227 KPC poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego na okoliczność prawidłowego wyliczenia wysokości żądań powódki przedstawionych w pozwie oraz w celu wyliczenia średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

- art. 299 w zw. z art. 217 § 3 w zw. z art. 227 KPC poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki (...) na okoliczność bezzasadności roszczeń powódki

- art. 233 § 2 KPC poprzez nieuwzględnienie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. księgowości i uznanie za udowodnione twierdzenia powódki w zakresie wysokości wynagrodzenia, a więc wyprowadzenie wniosków które nie wynikają z przedstawionego materiału dowodowego.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego to jest:

- art. 1047 § 1 KPC poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i zobowiązanie pozwanego do wydania powódce w terminie 7 dni świadectwa pracy pomimo wniosku pozwanego o wydanie wyroku zobowiązującego pozwanego do wydania określonej treści świadectwa pracy po uprzednim ustaleniu w toku postępowania dowodowego właściwej treści świadectwa pracy,

- art. 81 § 1 KP poprzez jego zastosowanie w sytuacji nieuznawania przez stronę pozwaną faktu zatrudnienia powódki u pozwanej,

- art. 171 § 1 KP poprzez jego zastosowanie w sytuacji nieuznawania przez stronę pozwaną faktu zatrudnienia powódki u pozwanej,

- art. 55 § 1¹ KP poprzez jego zastosowanie w sytuacji nieuznawania przez stronę pozwaną faktu zatrudnienia powódki u pozwanej,

- art. 97 § 1 KP poprzez jego zastosowanie w sytuacji nieuznawania przez stronę pozwaną faktu zatrudnienia powódki u pozwanej.

W związku z powyższym, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku ewentualnie zaś o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 marca 2014 r. powódka wniosła o oddalenie apelacji strony pozwanej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Chybionymi są zarzuty naruszenia art. 217 § 3 w zw. z art. 227 kpc i art. 233 § 2 kpc poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego, na okoliczność prawidłowego wyliczenia wysokości żądań powódki przedstawionych w pozwie oraz w celu wyliczenia średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, oraz wyprowadzenie wniosków, które nie wynikają z przedstawionego materiału dowodowego w zakresie twierdzeń powódki co do wysokości jej wynagrodzenia.

W myśl art. 217 § 3 kpc. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Art. 227 kpc stanowi, iż przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Z kolei zgodnie z art. 233 § 2 kpc sąd oceni według, własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

Zgodnie z zaś z treścią art. 278 § 1 kpc. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach gdy dla rozstrzygnięcia sprawy wymagane są wiadomości „specjalne”. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje więc wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie.

Wobec tego ustawodawca ograniczył samodzielność jurysdykcyjną sądu wyłączając spod jego kompetencji możliwość autorytatywnego ustosunkowania się do kwestii wymagających wiadomości specjalnych. Z drugiej strony regulacja ta wyznacza wyraźne ramy działania biegłego, powinnością którego jest jedynie naświetlenie określonych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych, nie zaś rozstrzyganie zagadnień prawnych oraz stawianie tez wskazujących bezpośrednio na sposób rozstrzygnięcia sprawy./tak wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 września 2012 r, I ACA 72/12, LEX nr 1223152, por. też wyrok SN z dnia 29 czerwca 2011 r., III UK 3/11, LEX nr 966816/. Dowód z opinii

biegłego nie służy uzupełnieniu twierdzeń strony o faktach czy nawet czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych./por. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2012 r, I CSK 200/11, LEX nr 1133787/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew twierdzeniom apelacji dla sprawdzenia wyliczenia wysokości świadczeń dochodzonych przez powódkę nie było potrzeby dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, gdyż wyliczenie tych kwot nie wymaga wiedzy specjalistycznej. Skoro powódka była w stanie wskazać jakie kwoty winny być jej wypłacone to tym bardziej pracodawca, jako silniejsza strona stosunku pracy - nie powinien mieć żadnych trudności z przedstawieniem żądanych wyliczeń. Ponadto strona pozwana kwestionując wyliczenie powódki wskazała, że są to kwoty zawyżone. Uznać zatem należy, że takie wyliczenie zostało przeprowadzone, skoro zostały sformułowane tak stanowcze stwierdzenia. Przy czym znamionnym jest, iż powódka oparła swe wyliczenia na wynagrodzeniu najniższym obowiązującym w spornym okresie. Jest to wynagrodzenie minimalnie jej zagwarantowane za świadczenie pracy. Skoro więc strona pozwana twierdzi, że nawet ono nie było powódce należne, winna dysponować dowodami, które brak świadczenia pracy w pełnym wymiarze lub przez cały okres zatrudnienia potwierdzają. Pozwana żadnych dokumentów na tą okoliczność nie przedstawiła. Brak zaś skutecznego podważenia wyliczeń zaprezentowanych przez powódkę skutkował – jak uczynił to Sąd meriti – uznaniem ich za udowodnione.

Ponadto podkre#lenia wymaga, i# zgodnie z przepisem art. 94 pkt. 9a k.p. pracodawca ma obowi#zek prowadzenia dokumentacji w sprawach zwi#zanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowi#zek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika - naruszenie obowi#zku prowadzenia dokumentacji w sprawach zwi#zanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt. 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywi#zywania si# pracodawcy z ci###cych na nim, a wynikaj#cych z konkretnego stosunku pracy, obowi#zków wzgl#dem danego pracownika. Zatem fakt wskazania dni, w które powódka #wiadczy#a prac#, ilo## nale#nego i wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wysoko## kwoty przys#uguj#cej powódce z tytu#u wynagrodzenia za prac# lub wynagrodzenia za gotowo## do #wiadczenia pracy powinien by# odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawc# dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikaj#cy z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawc# powoduje zmian# wynikaj#cego z art. 6 k.c. rozk#adu ci##aru dowodów, przerzucaj#c go na osob# zaprzeczaj#c# faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowi#zek wykaza#, #e przedstawione przez stron# powodow# wyliczenie nie jest prawid#owe, jak twierdzi. Brak dokumentacji dotycz#cej dni kiedy praca by#a b#d# nie by#a #wiadczona, ilo#ci wykorzystanego urlopu, wysoko#ci nale#nego wynagrodzenia za gotowo## do pracy czy te# ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy, obci##a pracodawc#, a nie powo#uj#cego si# na dan# okoliczno## pracownika. Nie mo#na wi#c obci##a# pracownika konsekwencjami faktu, i# sam musi wskazywa# jakie wynagrodzenie osi#ga#, w jakim wymiarze wykorzysta# urlop wypoczynkowy oraz w jakiej wysoko#ci nale#ny jest mu ekwiwalent za niewykorzystany urlop, gdy# by# to obowi#zek zak#adu pracy.

W związku z tym problemy pracodawcy z przedstawieniem dokumentacji wobec: braku dostępu pełnomocnika firmy do jej siedziby, częściowej ich utraty na skutek kradzieży, braku jej sporządzenia wobec nie władania przez pracodawcę językiem polskim, nie może nieść negatywnych konsekwencji dla pracownika. Przedsiębiorca musi liczyć się z różnymi konsekwencjami, które mogą ujawnić się w czasie prowadzonej działalności gospodarczej również i z tymi ujemnymi. Natomiast ich zaistnienie nie może mieć żadnego przełożenia na sytuację pracownika w dochodzeniu czy respektowaniu jego praw. Dlatego też pracodawca nie może zasłaniać się brakiem możliwości zrealizowania określonych zobowiązań z uwagi na sytuację w jakiej się znalazł. Nie może też wnosić o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego księgowego celem czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych zwykle dostępnych przy zachowaniu przez niego należytej staranności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej. Ponadto wątpliwym jest jak biegły miałby weryfikować wyliczenia powódki

skoro pozwany nie przedstawił żadnych dokumentów, z którymi mogły być skonfrontowane. Z tych też względów nie było potrzeby skorzystania z wiadomości specjalnych biegłego.

Nieuprawnionym jest też apelacyjny zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji art. 299 w zw. z art. 217 § 3 w zw. z art. 227 kpc poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki (...) na okoliczność bezzasadności roszczeń powódki.

W myśl art. 299 kpc jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Zgodnie z art. 299 kpc przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron dopuszczalne jest zatem wyjątkowo, gdy w świetle oceny sądu, opartej na całokształcie okoliczności sprawy, brak jest w ogóle innych środków dowodowych albo gdy istniejące okazały się niewystarczające do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (por. orzeczenie SN z dnia 17 września 1946 r., C III 719/45, OSN(C) 1948, nr 2, poz. 34; orzeczenie SN z dnia 17 stycznia 1966 r., II PR 486/65, OSP 1966, z. 9, poz. 209; postanowienie SN z dnia 13 lipca 1966 r., II CR 200/66, LEX nr 6017; postanowienie SN z dnia 5 marca 1974 r., I CR 66/74, LEX nr 7420; wyrok SN z dnia 18 sierpnia 1982 r., I CR 258/82, LEX nr 8446; wyrok SN z dnia 28 listopada 1997 r., II CKN 457/97, M. Praw. 1998, nr 5, s. 4; uzasadnienie wyroku SN z dnia 8 grudnia 2000 r., I CKN 1129/99, LEX nr 51635; wyrok SN z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 175/00, OSP 2001, z. 7-8, poz. 116; wyrok SN z dnia 5 czerwca 2009 r., I PK 19/09, LEX nr 519171). Przy tym dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron jest wyłącznie uprawnieniem sądu (por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2006 r., IV CSK 98/06, LEX nr 459229). W konsekwencji jeżeli sąd na podstawie już sprawdzonych dowodów powęźmie przekonanie o prawdziwości lub nieprawdziwości istotnych a spornych faktów, to nie powinien zarządzać przesłuchania stron, chociażby strona wnosila o to, pragnąc w tej drodze obalić inne dowody. Przedmiotem przesłuchania stron mogą być tylko fakty sporne, które sąd uważa za nie wyjaśnione, z pominięciem innych faktów.

Na gruncie rozpoznawanego przypadku, co słusznie zauważył Sąd I instancji, wszystkie sporne okoliczności zostały wyjaśnione. Brak było więc podstaw do zbędnego przewlekania postępowania celem przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron. Powódka za pomocą zeznań świadków, pism kierowanych do pozwanego, oraz własnych wliczeń udowodniła fakt pozostawania w stosunku pracy, własną dyspozycyjność i gotowość do podjęcia pracy, nadto wysokość dochodzonych świadczeń. Pozwany choć niewątpliwie miał taką możliwość wiarygodności tych dowodów nie podważył. Tymczasem pozwały one na ustalenie wszystkich spornych okoliczności. Nie było więc podstaw do przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron w tym pozwanego. Nieistotne jest przy tym, iż apelujący nie uznawał ani w dalszym ciągu nie uznaje i nie potwierdza zatrudnienia powódki u pozwanej, co miało znaleźć odzwierciedlenie właśnie w zeznaniach tej strony. Dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest bowiem równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 roku, II UKN 233/00 Legalis). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 roku, II UKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 k.p.c.). W tym stanie rzeczy tylko i wyłącznie z uwagi na subiektywne przekonanie skarżącego odwołujące się do stanu faktycznego, który w jego przekonaniu odpowiada rzeczywistości, brak było podstaw do przeprowadzenia wskazanego dowodu.

Akceptacja powyższego czyni także bezzasadnymi apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego w szczególności art. 81 § 1 KP, art. 171 § 1 KP, art. 55 § 1¹ KP, art. 97 § 1 KP poprzez ich zastosowanie w sytuacji nieuznawania przez stronę pozwaną faktu zatrudnienia powódki u pozwanej. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika jednoznacznie, iż powódka będąc zatrudnioną u pozwanego, po zakończonym urlopie wychowawczym, z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, pomimo swej gotowości do pracy, nie została do niej dopuszczona. Za okres gotowości do pracy nie wypłacono jej stosownego wynagrodzenia. W związku z tymi okolicznościami powódka rozwiązała z pozwanym stosunek w trybie określonym w art. 55 § 1¹ KP. Pozwany w okresie zatrudnienia nie udzielił też powódce należnego jej urlopu a po rozwiązaniu stosunku pracy nie zapłacił stosownego ekwiwalentu. Pozwany nie

wydał też byłej pracownicy świadectwa pracy. W tym stanie rzeczy zgłoszone przez nią w pozwie żądania poparte stosownymi dowodami w pełni zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu II instancji, wbrew twierdzeniom apelującego nie zachodziła też możliwość oparcia rozstrzygnięcia w przedmiocie wydania świadectwa pracy na podstawie art. 1047 § 1 k.p.c. Zauważyć należy, że powódka złożyła pozew o wydanie świadectwa pracy nie zaś powództwo o zobowiązanie pozwanego do złożenia określonego oświadczenia woli. W związku z tym Sąd Rejonowy nie był uprawniony do rozpoznania i wydania rozstrzygnięcia nie objętego przedmiotem żądania, na które powołuje się apelant. Przepis art. 1047 k.p.c. reguluje wyłącznie procesowe skutki prawomocnych orzeczeń sądu zobowiązujących dłużnika do złożenia oświadczenia woli. Natomiast przepisem o charakterze materialnoprawnym jest art. 64 k.c., który stanowi, że prawomocne orzeczenie sądu stwierdzające obowiązek danej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, zastępuje to oświadczenie. Choć art. 64 k.c. nie jest samoistną podstawą dla kreowania obowiązku złożenia oznaczonego oświadczenia woli, stanowi on jedynie podstawę do stwierdzenia przez sąd, że dłużnik ma obowiązek złożenia oświadczenia woli. Innymi słowy, przepis art. 64 k.c. określa jedynie skutki prawne wynikające ze stwierdzenia istnienia takiego obowiązku, którego źródłem muszą być jednak określone, istniejące stosunki prawne, a których zbadanie i ocena jest obowiązkiem sądu uwzględniającego powództwo na podstawie tego przepisu. Zobowiązanie do złożenia stosownego oświadczenia woli może wynikać ze źródeł o różnym charakterze, a więc zarówno z ustawy, jak i z ważnej czynności prawnej. Zatem co ważne art. 1047 § 1 k.p.c. to przepis procedury nie zaś prawa materialnego stanowiącego podstawę do merytorycznego rozstrzygnięcia żądania. Ponadto zwrócić należy uwagę, iż przywołana przez apelującego norma prawna jest zawarta w „Części III. Postępowanie egzekucyjne, Tytuł III. Przepisy szczególne o egzekucji, Dział I. Egzekucja świadczeń niepieniężnych.”. Zatem samo już umiejscowienie tej normy w kodeksie postępowania cywilnego wskazuje jakiego konkretnie etapu ona dotyczy. Oznacza to, że wskazane postępowanie jest wdrażane w celu wyegzekwowania określonego wyrokiem zachowania tj. złożenia określonego oświadczenia woli. Nadto, co także znamienne, wbrew sugestiom skarżącego świadectwo pracy, będące dokumentem prywatnym, żadną miarą nie zawiera oświadczeń woli lecz tylko i wyłącznie oświadczenia wiedzy pracodawcy (wyr. SN z 21.04.1998 r., II UKN 2/98, OSNAP 1999/7/251). W związku z tym brak było jakichkolwiek przesłanek do zastosowania powołanej przez apelującego normy prawnej.

W niniejszej sprawie – jak słusznie przyjął to Sąd Rejonowy – podstawą rozstrzygnięcia w przedmiocie żądania wydania świadectwa pracy był przepis art. 97 § 1 k.p. który stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Zważyć więc należy, że z obowiązku wydania świadectwa pracy zatrudniający powinien się wywiązać bez wezwań ze strony pracownika, tj. wniosków lub wręcz żądań wydania tego dokumentu. Jednocześnie obowiązek pracodawcy rodzi po stronie pracownika roszczenie o wydanie świadectwa pracy. Potwierdził to SN w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku (I PKN 594/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 375), w którym stwierdził, że w przypadku żądania wydania świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Dodatkowo, wagę prawa pracownika do otrzymania świadectwa pracy podkreśla fakt, iż pracodawca nie może uzależniać wydania tego dokumentu od uprzedniego rozliczenia się pracownika z nim. Zatem pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy i nie może przerzucić tego obowiązku na inny organ, choć istotnie nie musi uczynić tego osobiście, ale może zlecić dokonanie tej czynności podmiotowi prowadzącemu dla niego sprawy kadrowo - finansowe. Nie stanowi jakiegokolwiek usprawiedliwienia co do braku możliwości wydania świadectwa pracy fakt, że pozwany nie włada językiem polskim czy też okoliczność, że dokumentacja zawierająca akta osobowe z różnych przyczyn, także niezależnych od pozwanego jest niekompletna. Jak już bowiem wyżej podniesiono to pracodawca, a nie pracownik ponosi ryzyko prowadzenia działalności i związanego z nią obowiązku sporządzania stosownej dokumentacji pracowniczej, tak więc wskazane braki nie mogą nieść negatywnych konsekwencji dla pracownika i rzutować na dochodzenie przez niego czy też respektowanie jego praw.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew sugestiom skarżącego brak jest podstaw do zmiany czy też uchylecia zaskarżonego wyroku.

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