

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 września 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił wyrok zaoczny z dnia 16 lipca 2015 roku w całości, zasądził solidarnie od D. M. i A. M. na rzecz L. M. kwotę 4.757,76 złotych tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011-2014 wraz z ustawowymi odsetkami od 29 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty, zobowiązał D. M. i A. M. do wystawienia L. M. świadectwa pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zniósł wzajemnie koszty procesu, nakazał pobrać solidarnie od D. M. i A. M. na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 238 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 2 w zakresie kwoty 1.680 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

L. M. została zatrudniona w firmie pozwanych na podstawie umowy o pracę z dnia 5 maja 2008 roku zawartej na okres próbny od 5 maja 2008 roku do 5 sierpnia 2008 roku w wymiarze pełnego etatu na stanowisku pracownika działu obsługi klienta. W dniu 6 sierpnia 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na podstawie, której powódka została od 6 sierpnia 2008 roku zatrudniona na czas nieokreślony. Zgodnie z umowami o pracę wynagrodzenie powódki odpowiadało obowiązującemu wynagrodzeniu minimalnemu.

Powódka ukończyła 4 letnie Technikum Odzieżowe w 2002 roku.

Podjmując zatrudnienie u pozwanych powódka wypełniła w dniu 5 maja 2008 roku kwestionariusz osobowy, w którym w części dotyczącej przebiegu dotychczasowego zatrudnienia wykazała okresy pracy od dnia 1 listopada 2005 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku, od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku, od dnia 1 września 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2008 roku. Wskazała również, iż w 2002 roku ukończyła Technikum Odzieżowe uzyskując tytuł technika odzieżowego.

W aktach osobowych powódki znajduje świadectwo pracy z okresu bezpośrednio poprzedzającego zatrudnienie u pozwanych, to jest za okresu pracy od 1 września 2007 roku do 30 kwietnia 2008 roku. Brak jest w aktach osobowych pisma pracodawcy wzywającego powódkę do złożenia brakujących świadectw pracy celem prawidłowego naliczenia wymiaru urlopu.

Przedmiotem działalności pozwanych był autoryzowany serwis telefonów komórkowych. Pozwani prowadzili ostatnio działalność w Ł. na ulicy (...).

W lokalu, w którym prowadzili działalność pozwani, mieściła się jeszcze jedna firma - Pulsar. Firmy miały osobne biura obsługi klienta, natomiast logistyka mieściła się w jednym pomieszczeniu

Pozwani rzadko przebywali w firmie.

Jednym z pracownikiem pozwanych była A. W. (1), którą D. M. darzył największym zaufaniem.

A. W. (1) zajmowała stanowisko kierownicze u pozwanych. Była odpowiedzialna za rozdzielanie pracy, odbiór korespondencji, wysyłanie korespondencji, wypłatę wynagrodzenia pracownikom w gotówce, kontakty z pozwanym.

Pozwani zatrudniali w firmie około 20 osób. (...) pozwany zatrudniał do maja 2014 roku, w późniejszym czasie pozwany prowadził działalność samodzielnie.

Pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia w terminie, zwykle miało to miejsce od 15 do 20 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

Pracownicy godzili się na późniejszą wypłatę wynagrodzeń.

Wypłaty wynagrodzeń nie były regularne, nie były wypłacane w całości.

Wynagrodzenia były wypłacane gotówką do ręki.

W ostatnim okresie zatrudnienia większość pracowników sama dokonywała sobie wypłaty wynagrodzeń pobierając gotówkę z bieżących wpływów. Pieniądze te pochodziły od klientów, którzy płacili za naprawę.

Odbiór wynagrodzenia pracownicy pozwanego kwitowali na liście płac.

Na listach płac wskazana była kwota wynikająca z umowy o pracę.

W okresie od 13 września 2013 roku do 13 marca 2014 roku powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powódka wróciła do pracy.

Pismem z dnia 27 marca 2014 roku powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwani oświadczenie powódki w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę wysłane pocztą otrzymali w dniu 31 marca 2014 roku. Odbiór przesyłki na potwierdzeniu odbioru został potwierdzony firmową pieczętką pozwanych numer 4 i podpisany przez K. W..

Pismem z dnia 11 kwietnia 2014 roku powódka rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka wskazała ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych polegające na niewypłaceniu przez okres dwóch tygodni miesiąca marca wynagrodzenia za pracę oraz nieudzielanie urlopów wypoczynkowych. Ponadto w oświadczeniu powódka zgłosiła roszczenie o wypłatę wynagrodzenia oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia, czyli za okres 3 miesięcy, oraz wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Kolejnym pismem z dnia 11 kwietnia 2014 roku powódka wezwała pozwanego do zapłaty wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2014 roku w wysokości 1.680 zł brutto (do wypłaty 866,04 zł) i za miesiąc kwiecień 2014 roku w wysokości 1.680 zł brutto (do wypłaty 449,89 zł).

Zarówno oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę jak i wezwanie do zapłaty powódka wysłała listem poleconym na adres biura pracodawcy w Ł. przy ul. (...) odrębnie dla pozwanego D. M. i dla pozwanej A. M.. Odbiór przesyłek w dniu 14 kwietnia 2014 roku na potwierdzeniach odbioru został potwierdzony firmową pieczętką pozwanych numer 4 i parafką.

W kwietniu 2014 roku pozwani prowadzili działalność w biurze przy ul. (...).

Upoważnionym do odbioru korespondencji kierowanej do pracodawcy była osoba zatrudniona w biurze obsługi klienta bądź kierownik firmy. Kierownikiem firmy była A. W. (1). Pracownikiem biura obsługi klienta była K. K. oraz K. W..

Pieczętka firmowa nr 4 pozwanych była dostępna dla pracowników na stanowisku obsługi, leżała na biurku.

W dniu 15 kwietnia 2014 roku powódka rozmawiała z pozwanym D. M. na temat złożonego przez nią oświadczenia. D. M. wskazywał, iż nie zgadza się z treścią oświadczenia powódki.

W dniu 15 kwietnia 2015 roku pozwany wezwał powódkę do siebie również w celu wypłacenia jej należnego wynagrodzenia.

Na liście płac powódka w dniu 15 kwietnia 2014 roku pokwitowała odbiór wynagrodzenia za miesiąc marzec 2014 roku w wysokości 729,55 zł netto (952 zł brutto).

Na kartce papieru wpisanej odręcznie powódka w dniu 15 kwietnia 2014 roku pokwitowała odbiór wynagrodzenia w kwocie 1.200 zł.

Pokwitowana przez powódkę kwota 1.200 zł stanowiła wynagrodzenie za pracę należną w miesiącu marcu 2014 roku.

Była ustna umowa pomiędzy stronami, iż pracodawca wypłacał powódce wyższe wynagrodzenie niż to wynikające z umowy.

W końcu marca 2014 roku pracownicy pozwanych złożyli oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Na dzień 14 kwietnia 2014 roku pracownikami pozwanych była tylko powódka i M. S., gdyż reszta pracowników we wcześniejszym terminie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z uwagi na wieloletnie doświadczenie w branży pracownik pozwanych M. S. rozmawiał z A. W. (1) na temat przejęcia działalności pozwanego. Jednak ta nie była zainteresowana współpracą z M. S..

A. W. (1) otworzyła w dniu 1 kwietnia 2014 roku działalność gospodarczą w tym samym miejscu co działalność pozwanych na ulicy (...) w Ł., o tożsamym przedmiocie działalności.

Byli pracownicy pozwanych zaczęli pracować u A. W. (1). Pracownicy A. W. korzystali z wyposażenia pozwanego.

Od dnia 1 kwietnia 2014 roku powódka rozpoczęła pracę u A. W. (1).

W aktach osobowych powódki znajduje się oświadczenie pracodawcy z dnia 18 kwietnia 2014 roku o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci niestawiennictwa na stanowisku pracy od dnia 16 kwietnia 2014 roku. W oświadczeniu wskazano, iż powódka nie wskazała przyczyn nieobecności toteż pracodawca uznaje nieobecności za nieusprawiedliwione niepłatne. Na oświadczeniu brak jest podpisu powódki.

Oświadczenia pracodawcy z dnia 18 kwietnia 2014 roku powódka nie otrzymała.

Pod względem kadro-płacowym firmę pozwanych obsługiwało biuro rachunkowe Ekspert w K.. Biuro naliczało wynagrodzenia za pracę, rozliczało deklaracje do ZUS i Urzędu Skarbowego, wystawiało dokumenty ze stosunku pracy (świadectwa pracy, zaświadczenia dla pracowników), prowadziło akta osobowe pracowników. Ewidencję czasu pracy miał prowadzić samodzielnie pracodawca, natomiast biuro rachunkowe rozliczało jedynie pracowników z czasu pracy i tworzyło elektroniczną ewidencję czasu pracy w programie G.. Ewidencja czasu pracy była tworzona na podstawie protokołu płacowego, w którym pracodawca zaznaczał urlopy oraz inne absencje pracownika, nadgodziny i związane z płacami kwestie. Biuro rachunkowe prowadziło zestawienie urlopów. Informację na temat urlopów, absencji i zwolnień lekarskich pracowników przekazywali do biura zarówno pozwany D. M. jak i A. W. (1). Ta ostatnia przekazywała takie informacje dopóki pozwany wyrażał na to zgodę.

W firmie pozwanych nie była prowadzona lista obecności.

U pozwanych były udzielane urlopy wypoczynkowe zwykle w czasie wakacji, w przerwach między świętami. Pracownicy korzystali także z urlopów jednodniowych.

W aktach osobowych powódki brak jest wniosków o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w latach 2011 – 2014. Jedyne takie wnioski dotyczą urlopów udzielonych w roku 2010.

U pozwanych zwyczajem było ustne składanie wniosków o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Wszelkie wnioski urlopowe pracownicy kierowali również do A. W. (1).

Pozwany niechętnie udzielał dłuższych urlopów wypoczynkowych.

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka nie złożyła pisemnego o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, nie zgłaszała takiego wniosku także ustnie.

Pozwany wiedział, iż powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy.

Pozwany nie wystawił powódce świadectwa pracy.

Zgodnie z roczną ewidencją czasu pracy za lata 2011 – 2014 prowadzoną w systemie płacowo – kadrowym G.:

- w 2011 roku powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni (w dniach 9 marca, 28 marca, 1 kwietnia, 6 maja, 15 czerwca i 24 czerwca 2011 roku);

- w roku 2012 powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni (w dniach: od 5 do 7 września, od 10 do 14 września, od 17 do 21 września i od 24 do 28 września 2012 roku);

- w roku 2013 roku powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni (w dniach od 7 do 8 lutego, 2 maja i 31 maja 2013 roku), a od 30 lipca 2013 roku do końca roku była nieprzerwanie nieobecna w pracy – w okresie od 30 lipca do 12 września 2013 roku miała wystawione zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy, w okresie od 13 września do 31 grudnia 2013 roku przebywała na urlopie macierzyńskim;

- w roku 2014 roku w okresie od 1 stycznia do 13 marca powódka przebywała na urlopie macierzyńskim.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił oparciu o zebrane w sprawie dokumenty, zeznania zgłoszonych przez strony świadków, a także zeznania powódki i pozwanego D. M.. Zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd w zasadzie ocenił, jako wiarygodny.

Jeśli chodzi o zeznania słuchanych w sprawie stron to Sąd ten nie dał wiary powódce, co do tego, że w latach 2011 – 2013 w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Pozwanemu Sąd natomiast nie dał wiary w zakresie w jakim twierdził, że w obecności M. S. próbował wręczyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tylko powódka oświadczenia tego nie przyjęła. Sąd nie dał także wiary pozwanemu, który zaprzeczał temu, że otrzymał oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd nie dał wreszcie wiary zapewnieniem pozwanego, że w kwocie 1.200 zł pobranej przez powódkę poza wynagrodzeniem zasadniczym mieścił się ekwiwalent za urlop. Powody, dla których Sąd we wskazanym zakresie nie dał wiary stronom, a także powody, dla których Sąd oddalił zgłoszone przez strony wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych zostaną przedstawione poniżej w części obejmującej rozważania prawne.

Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z art. 344 § 1 k.p.c. pozwany, przeciwko któremu zapadł wyrok zaoczny, może złożyć sprzeciw w ciągu dwóch tygodni od doręczenia mu wyroku. Po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza (art. 347 k.p.c.).

W niniejszej sprawie w świetle poczynionych w sprawie ustaleń wyrok zaoczny należało uchylić w całości i orzec o żądaniu pozwu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop Sąd I instancji czynił rozważania w oparciu o art.152 § 1 k.p. stanowiący, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, co więcej pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Podniósł, że przepis art.171 k.p. wskazuje, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Podkreślił, że zgodnie z Kodeksem pracy to na pozwanym pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowników; to pracodawca, zatem zgodnie z art.94 jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie (pkt. 5), ale i prowadzić akta osobowe pracowników oraz dokumentację w

sprawach związanych ze stosunkiem pracy (pkt. 9a), do których bez wątpienia należy dokumentacja płacowa. Wskazać tu jeszcze należy na art. 149 § 1 k.p. zgodnie z którym to przepisem pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń z tym związanych.

Sąd meriti uznał, że powódka, która w niniejszej sprawie dochodziła urlopu w pełnym wymiarze, to jest po 26 dni za lata 2011-2013 i 9 dni za rok 2014 przy przyjęciu współczynnika urlopowego 20,83 obowiązującego w roku 2014 (wyliczenia pełnomocnika powódki k. 162), podnosiła, iż pozwany nie udzielał jej w ogóle urlopu wypoczynkowego w okresie od 2011 roku do 2014 roku, a ponadto nie wypłacił jej ekwiwalentu pieniężnego za wskazany okres; na ostatnim terminie rozprawy nie była już taka konsekwentna w swoich twierdzeniach, co do niekorzystania z urlopu, gdyż ostatecznie przyznała, że nie pamięta dokładnie czy we wskazanych latach nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Sąd ten przyjął, że pełnomocnik strony pozwanej nie kwestionował matematycznych wyliczeń ekwiwalentu za urlop przy założeniach przedstawionych przez pełnomocnika powódki (to jest przy przyjęciu, że powódce przysługiwał urlop w wymiarze 26 dni urlopu i że urlop ten nie został przez nią wykorzystany), natomiast zakwestionował wymiar urlopu dochodzonego przez powódkę; pełnomocnik pozwanych nie tylko, że stanął na stanowisku, że prawo do urlopu w wymiarze 26 dni powódka nabyła dopiero w roku 2013, ale przede wszystkim zakwestionował zapisy w ewidencji czasu pracy podnosząc, że powódka wykorzystała urlop w wymiarze większym niż to z niej wynika, to jest w roku 2011 – 11 dni, w roku 2012 – 26 dni, w roku 2013 – 4 dni.

Wobec tak rozbieżnych stanowisk stron Sąd I instancji uznał, że najbardziej miarodajnym dowodem w sprawie pozwalającym stwierdzić ilość wykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego są złożone do akt sprawy wydruki z elektronicznej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez obsługujące pozwanych biuro rachunkowe.

Sąd ten wskazał, że z ewidencji tej wynika, że w 2011 roku powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni, w roku 2012 - 18 dni, w roku 2013 roku - 4 dni.

Za uznaniem prawdziwości wykazanych w niej zapisów przemawia – zdaniem Sądu Rejonowego - przede wszystkim, że ewidencja czasu pracy była tworzona na podstawie protokołu płacowego, w którym pracodawca zaznaczał urlopy oraz inne absencje pracownika, informację na temat urlopow, absencji i zwolnień lekarskich pracowników przekazywali do biura zarówno pozwany D. M. jak i A. W. (1), przy czym ta ostatnia przekazywała takie informacje dopóki pozwany wyrażał na to zgodę.

Powyższą okoliczność Sąd meriti ustalił na podstawie zeznań słuchanej w charakterze świadka A. B. – pracownicy biura, co do której nie było podstaw ku temu aby jej zeznań nie uznać za wiarygodne, zwłaszcza że zeznania te korespondowały z zeznaniami pozwanego i A. W. (1), zaś fakt, że w aktach sprawy brak jest wniosków urlopowych obejmujących dni wykazane w ewidencji nie podważa jej zapisów wobec potwierdzenia przez powódkę i świadków, że wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego były od pracowników przyjmowane w formie ustnej.

Sąd I instancji uznał, że świadkowie zeznali przy tym, że wprawdzie pozwani niechętnie udzielali urlopow wypoczynkowych długoterminowych, to jednak urlopy czy to między świętami, jednodniowe, a także w czasie wakacji były pracownikom udzielane.

W rezultacie Sąd ten w kwestii wykorzystanego przez powódkę w latach 2011-2014 urlopu oparł się na wydrukach z elektronicznej ewidencji czasu pracy odmawiając tym samym wiary w tym zakresie zeznaniom powódki i pozwanego. Uznał, że na udowodnienie twierdzeń o wykorzystaniu przez powódkę urlopu w wymiarze większym niż to wynika z ewidencji pozwani nie zaofiarowali żadnego dowodu.

Kwestionowaną przez pozwanych okolicznością był także wymiar urlopu przysługujący powódce z uwagi na posiadany przez nią staż pracy. Kwestie wymiaru urlopu wypoczynkowego określa art.154 § 1 k.p. i wynosi on odpowiednio 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, oraz 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony, co najmniej 10 lat.

Sąd Rejonowy uznał, że zgodnie z art.154¹ § 1 k.p. do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy; do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się także okresy nauki wyszczególnione w art.155 § 1 k.p., zaś ukończenie nauki w szkole średniej zawodowej ma taki skutek, że pracownikowi, który przedstawi dowód ukończenia takiej szkoły pracodawca ma obowiązek wliczyć do okresu zatrudnienia w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego czas trwania nauki - przewidziany programem nauczania, nie więcej jednak niż 5 lat (pkt. 2).

W ocenie Sądu I instancji podejmując zatrudnienie u pozwanych powódka w złożonym pracodawcy kwestionariuszu osobowym wskazywała, że ukończyła 4 letnie technikum i pozostawała wcześniej w zatrudnieniu u innych pracodawców w okresie od 1 listopada 2005 roku do 30 kwietnia 2008 roku. 4-letni okres nauki oraz okres pracy u poprzednich pracodawców w ilości 2 lat i 6 miesięcy dawał powódce łączny staż w wymiarze 6 lat i 6 miesięcy na dzień 30 kwietnia 2008 roku; uwzględniając zaś zatrudnienie podjęte u pozwanych z dniem 5 maja 2008 roku powódka stażem 10-letnim legitymowała się w dniu 4 listopada 2011 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 158 k.p. pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający; przez pojęcie urlopu uzupełniającego należy rozumieć urlop, do którego pracownik po wykorzystaniu w trakcie danego roku kalendarzowego urlopu nabył prawo wskutek osiągnięcia stażu pracy uprawniającego do urlopu w wyższym wymiarze; nabycie prawa do urlopu uzupełniającego może być konsekwencją pozostawania w zatrudnieniu albo ukończenia nauki w szkole w trakcie danego roku kalendarzowego; wymiar urlopu uzupełniającego wynosi zasadniczo 6 dni; pojęcia urlopu uzupełniającego art. 158 k.p. nie używa się jednak do sytuacji, w której pracownik przed osiągnięciem 10-letniego okresu zatrudnienia nie wykorzystał w całości przysługującego mu do tej pory w danym roku wymiaru urlopu. W takim przypadku mamy do czynienia ze zwiększeniem w trakcie tego roku kalendarzowego przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, rok 2017, wyd. 3). Wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się, uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu (§ 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. - Dz.U. Nr 2, poz. 14). Z brzmienia tego przepisu wynika, że urlop uzupełniający przysługuje za dany rok w maksymalnym, a nie zredukowanym wymiarze. Jeżeli np. pracownik nabył z dniem 1 lipca prawo do 6 dni urlopu uzupełniającego, to wykorzystuje 6 dni, a nie 3 (z uwagi na to, że prawo do urlopu uzupełniającego nabył dopiero w drugim półroczu). Jeżeli pracownik nabył prawo do urlopu w zwiększonym wymiarze, niewykorzystawszy jeszcze urlopu, do którego już uprzednio miał prawo w danym roku kalendarzowym, to przysługuje mu wówczas jeden urlop w podwyższonym wymiarze (por. Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Jerzego Wratnego, rok 2016, wyd. 6). Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że powódka prawo do urlopu w wymiarze 26 dni nabyła z dniem 4 listopada 2011 roku, a w konsekwencji za rok ten przysługiwał jej już urlop w podwyższonym wymiarze 26 dni.

Wymaga w tym miejscu podkreślenia, że pełnomocnik pozwanych podnosząc, iż powódce w objętych sporem latach 2011 – 2012 przysługiwał urlop w wymiarze 20 dni, a dopiero od roku 2013 urlop w wymiarze 26 dni nie wyjaśnił w żadnym z pism na czym oparł swoje twierdzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego można jedynie przypuszczać, że podstawą odmowy uznania przez stronę pozwaną prawa powódki do urlopu w podwyższonym wymiarze 26 dni począwszy od 2011 był brak w aktach osobowych powódki świadectw pracy ze wszystkich okresów pracy poprzedzających zatrudnienie u pozwanych - w aktach osobowych powódki znajduje się bowiem świadectwo ukończenia szkoły oraz świadectwo pracy z okresu bezpośrednio poprzedzającego zatrudnienie u pozwanych, to jest z okresu pracy od 1 września 2007 roku do 30 kwietnia 2008 roku.

Sąd meriti podkreślił, że zgodnie z Kodeksem pracy to na pozwanym pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia rzetelnej dokumentacji pracowników; to pracodawca bowiem, zgodnie z art. 94 k.p., jest obowiązany w szczególności

prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (pkt. 9a), a także przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem (pkt. 9b).

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji niedopatrzeń w tej mierze pozwanego pracodawcy, który za prawdziwe przyjmował twierdzenia powódki o okresach pracy przedstawionych w kwestionariuszu, w trakcie 6-letniego okresu zatrudnienia nigdy nie wzywał pracownika do uzupełnienia brakujących dokumentów, a staż pracy uprawniający do wyższego urlopu kwestionuje dopiero po 2,5 roku od zakończenia stosunku pracy nie zgłaszając jednocześnie żadnych dowodów na obalenie twierdzeń powódki o złożonych pracodawcy wszystkich wymaganych przez niego dokumentów. W ocenie Sądu bierność pozwanych w tym zakresie nie pozwala na wysnucie negatywnych tego konsekwencji wobec powódki.

W rezultacie Sąd I instancji - odliczając udzielony powódce urlop wypoczynkowy w ilościach wynikających z ewidencji czasu pracy (w 2011 roku 6 dni na 26 dni, w 2012 roku 18 dni na 26 dni, w 2013 roku 4 dni na 26 dni i w 2014 roku 0 dni na 9 dni) - ustalił, że powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w łącznej ilości 59 dni (472 godzin pracy).

Przyjmując, iż wynagrodzenie powódki zgodnie z umową o pracę wynosiło 1.680 zł, za każdy dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego Sąd ten uznał, że powódce należy się ekwiwalent w wysokości 80,65 zł (1.680 zł : współczynnik urlopowy 20,83), natomiast za każdą godzinę przysługiwał ekwiwalent w wysokości 10,08 zł (80,65 zł : 8 godzin); należny powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011-2014 wyniósł wobec tego kwotę 4.757,76 zł (472 godziny x 10,08 zł).

Sąd Rejonowy nie uwzględnił racji pełnomocnika pozwanych, iż od kwoty tak ustalonego ekwiwalentu należy odliczyć kwotę 470,45 zł netto (obliczoną jako różnica kwoty 1.200 zł i 729,55 zł), gdyż strona pozwana nie udowodniła w postępowaniu, że kwota ta została powódce wypłacona tytułem należnego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Z twierdzeń powódki wynika, że wypłacona jej w dniu 15 kwietnia 2014 roku kwota 1.200 zł netto stanowiła wyłącznie zapłatę wynagrodzenia za pracę należną w miesiącu marcu 2014 roku. Za uznaniem twierdzeń powódki za wiarygodne przemawia przede wszystkim treść pokwitowania przez powódkę odbioru kwoty 1.200 zł, w którym jest mowa wyłącznie o „wynagrodzeniu” a nie wynagrodzeniu i ekwiwalencie za urlop. Po drugie uznaniu twierdzeń pozwanego za prawdziwe sprzeciwia się niespójność jego wypowiedzi. W sytuacji bowiem gdy pozwany utrzymywał, że powódka wykorzystwała urlop w wymiarze większym niż to wynika z ewidencji, nadto pozwany zaprzeczał otrzymaniu oświadczenia powódki w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a tym samym na dzień 15 kwietnia 2014 roku winien mieć wiedzę, że stosunek pracy winien ulec rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powódkę w dniu 31 marca 2014 roku, a zatem z dniem 30 czerwca 2014 roku, nieprawdopodobnie brzmią zapewnienia pozwanego, że już w dniu 15 kwietnia 2014 roku dokonał wypłaty powódce ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (w sytuacji gdy mógł skierować pracownika na zaległy urlop w trakcie okresu wypowiedzenia), w szczególności gdy – co sam przyznał – nie wiedział w tej dacie ile faktycznie powódce przysługuje urlopu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy za uzasadnione uznał żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.757,76 zł. Żądanie zasądzenia kwoty przekraczającej tą kwotę podlegało oddaleniu, jako niezasadne.

Sąd I instancji oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości zgłoszonego na okoliczność wysokości przysługującego powódce ekwiwalentu za urlop mając na uwadze, że strona pozwana ostatecznie matematycznie nie kwestionowała wysokości ekwiwalentu przy założeniu przedstawionych przez powódkę, a rozbieżności między stronami wynikały w istocie z wymiaru urlopu w sensie należnych dni, które to ustalenie można było poczynić, bez potrzeby sięgania po wiadomości specjalne, na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy (w szczególności zapisów w ewidencji czasu pracy i dokumentacji zawartej w aktach osobowych powódki) przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawa. W tej sytuacji dowód z opinii biegłego na okoliczności nie objęte sporem, gdy wysokość należnego z ekwiwalentu polegała na wykonaniu prostych

obliczeń, należało ocenić za zbędny, niepotrzebnie przedłużający postępowanie (trwające już od momentu wytoczenia powództwa blisko 3 lata) i powiększający tylko koszty postępowania, którymi - co istotne - Sąd stosownie do wyników postępowania obciążyłby strony.

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy staje się wymagalne z datą rozwiązania stosunku pracy. Sąd związany granicami żądania pozwu odsetki za opóźnienie zasądził od dnia doręczenia pozwanym odpisu pozwu.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika na mocy art. 55§1¹ in fine k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Co więcej, wysokość tego odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanej przez pracownika wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego w myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Przywołany art. 52 § 2 k.p. przewiduje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powódka, jako przyczynę rozwiązania umowy w trybie art. 55§1¹ k.p. wskazała niewypłacenie wynagrodzenia za pracę za okres dwóch tygodni miesiąca marca oraz nieudzielenie urlopów wypoczynkowych.

Zdaniem Sądu meriti przepis art. 55 § 1¹ k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Niewątpliwie do tego katalogu należy zaliczyć obowiązki wymienione w art. 94 k.p., statuującym do czego pracodawca obowiązany jest w szczególności. W punkcie 5 wspomnianego artykułu wymieniono obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest – w ocenie Sądu I instancji - wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Jeżeli nie wypłaca on pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.

Podobnie wypowiedział się SN w tezie 4 wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r., (III PK 17/07, LEX nr 551138), przyjmując, że przy naruszeniu przez pracodawcę zachowaniem ciągłym jego podstawowych obowiązków, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy najpóźniej w okresie miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim naruszeniu (art. 55 § 2 w zw. z art. 52 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 85 § 1 i 2 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż z materiału dowodowego przedmiotowej sprawy wynika fakt, iż pozwany wypłacał pracownikom wynagrodzenie nieregularnie, w częściach, zwykle w okresie od 15 do 20 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni; jak wynika z zeznań powołanych w sprawie świadków termin wypłaty wynagrodzenia był przez pracowników akceptowany, ustalony między pracodawcą a pracownikami.

W dalszej kolejności Sąd ten wskazał, że powódka sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 11 kwietnia 2016 roku w piątek; przy przyjęciu, że wypłata wynagrodzenia za miesiąc marzec 2014 roku winna zgodnie z art. 85 § 2 k.p. nastąpić do dnia 10 kwietnia 2014 roku, zwłoka pracodawcy na dzień sporządzenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie była znaczna, bo wynosiła zaledwie jeden dzień; ostatecznie opóźnienie pracodawcy wyniosło 5 dni, przy czym - co wymaga podkreślenia - był to termin zapłaty wynagrodzenia ustalony między pracownikami a pracodawcą.

W ocenie Sądu Rejonowego jedno- czy nawet pięciodniowej zwłoki w wypłacie jednego wynagrodzenia (powódka w oświadczeniu nie wskazywała na opóźnienie w wypłacie wynagrodzeń za inne miesiące) nie sposób zaliczyć do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych; nawet gdyby uznać, że pracodawca pozostawał w zwłoce z zapłatą wynagrodzeń za inne miesiące, co z treści oświadczenia woli pracownika nie wynika, to zwłoka ta musiałaby dotyczyć miesięcy w okresie do lipca 2013 roku (od 30 lipca 2013 roku do 13 marca 2014 roku powódka była bowiem nieprzerwanie nieobecna w pracy z powodu choroby i macierzyństwa); przyjęcie opóźnień w wypłacie wynagrodzeń z tego okresu pracy skutkowałoby uznaniem, że powódka uchybiła jednomiesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Analizując kolejną przyczynę rozwiązania z pozwanymi stosunku pracy w trybie art. 55¹ k.p. - nieudzielenie urlopów wypoczynkowych Sąd I instancji uznał, że zarzut ten powódka podniosła ewidentnie po upływie miesięcznego terminu z art.52 § 2 k.p., bowiem o fakcie nieudzielania urlopów wypoczynkowych przez pozwaną w latach 2011-2012 powódka wiedziała już w 2013 roku, zanim zaczęła korzystać z zwolnienia lekarskiego, mimo tego nie złożyła wówczas oświadczenia woli pracodawcy w zakresie rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art.55¹ k.p.

Odnosząc się zaś do obowiązku udzielania urlopu wypoczynkowego za rok 2013 Sąd Rejonowy zważył, iż po powrocie w dniu 17 marca 2014 roku z urlopu macierzyńskiego powódka nie wносиła do pozwaną o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Ponadto pracodawca zgodnie art.168 k.p. ma obowiązek udzielić urlop wypoczynkowy za rok poprzedni najpóźniej do dnia 30 września danego roku. Zatem – w ocenie Sądu meriti - nie można uznać, iż brak wykorzystania przez powódkę w naturze urlopów wypoczynkowych należnych za rok 2013 i 2014 roku w pełnym wymiarze (ewidencja czasu dowodzi, że powódka w części z urlop korzystała) stanowiło naruszenie obowiązku pracodawcy względem pracownika.

W rezultacie Sąd I instancji powództwo w zakresie zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy oddalił jako bezzasadne.

W tym miejscu Sąd odniósł się do spornej między stronami kwestii skuteczności oświadczeń stron umowy o pracę w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd ten nie dał wiary zeznaniom pozwanego D. M. w zakresie w jakim twierdził, że próbował wręczyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tylko powódka oświadczenia tego nie przyjęła; zgłoszony przez pozwanego świadek M. S., w którego obecności miało nastąpić wręczenie powódce oświadczenia woli pracodawcy, takiej okoliczności nie potwierdził, nie potwierdziła jej także powódka. Sąd natomiast uznał za skutecznie złożone oświadczenie powódki w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wysłane na adres prowadzenia przez pozwaną działalności gospodarczej.

Stwierdzając powyższe Sąd meriti miał na uwadze, że co najmniej do maja 2014 roku pozwani prowadzili działalność w tym samym miejscu (co przyznał sam pozwany), a w tej sytuacji to na pozwaną ciążył obowiązek zapewnienia na miejscu osoby upoważnionej do odbioru w ich imieniu przesyłek. Istotne w sprawie jest, że na dzień 14 kwietnia 2014 roku jedynymi pracownikami pozwaną byli powódka i M. S., czego pozwani mieli świadomość, nie były to osoby upoważnione do odbioru korespondencji, ale też w postępowaniu pozwani nie wskazywali aby taką osobą wyznaczyli. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji ewentualnych zaniedbań pracodawcy w tym zakresie.

Ostatecznie Sąd a quo oddalił zgłoszony przez stronę pozwaną wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego grafologa (zgłoszonego na okoliczność, że podpisy na potwierdzeniach odbioru przesyłek nie należą do pozwaną ani innej osoby upoważnionej do odbioru korespondencji) uznając, że wobec oddalenia roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy wniosek ten jest zbędny i niepotrzebnie tylko zmierza ku dalszemu wydłużeniu postępowania w sprawie.

O kosztach procesu poniesionych przez strony Sąd I instancji orzekł w punkcie 5 wyroku zgodnie z zasadą określoną w art. 100 k.p.c., to jest znosząc je wzajemnie między stronami. Orzekając powyższe Sąd miał na uwadze, że jeśli chodzi o zgłoszone roszczenia finansowe to powódka wygrała sprawę w 40,90 %, ale też w całości wygrała sprawę w zakresie zgłoszonego roszczenia niemajątkowego, to jest o zobowiązanie pracodawcy do wydania jej świadectwa pracy bezpodstawnie niewydanego przez pracodawcę od ponad trzech lat. Należy wspomnieć, że jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a poniesione przez nie koszty nie pozostają w dysproporcji, właściwym rozstrzygnięciem jest zniesienie wyłożonych kosztów postępowania, przy czym nie jest wymagane ich dokładne, matematyczne ich obliczenie (por. postanowienie SN z dn. 12 października 2012 r. sygn. IV CZ 68/12, wyrok SN z dn. 21 lutego 2002 r. sygn. I PKN 932/00).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 100 k.p.c. nakazując pobrać z tego tytułu od pozwanego kwotę 238 złotych (to jest 5% z zasądzonej kwoty 4.757,76 zł).

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżyła powódka, zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 347 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na tym, że Sąd dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, w szczególności:

- uznał, że powódka w latach 2011 – 2014 wykorzystywała urlop wypoczynkowy, pomimo, że w jej aktach pracowniczych brakuje wniosków o udzielenie urlopu, pracodawca nie prowadził list obecności opatrzonej podpisami pracowników, które umożliwiłyby stwierdzenie, że powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w karach 2011 – 2014, zaś jedynym dokumentem „na jakim oparł się” Sąd I instancji była ewidencja czasu pracy, nota bene wątpliwa co do jej rzetelności i nie znajdująca oparcia w żadnej dokumentacji, a co więcej pozostająca w sprzeczności z twierdzeniami powódki jak i zeznaniami świadków;

- uznał, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dnia 11 kwietnia 2014 r. było skuteczne przy jednoczesnym uznaniu, że powódce nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze z uwagi na przekroczenie terminu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy we wskazanym trybie, pomimo, że termin ten w istocie został zachowany, a co za tym idzie wyrok zaoczny wydany przez Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 16 lipca 2015 r., sygn. akt X P 1152/14 winien zostać utrzymany w mocy w całości.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a) art. 55 § 1 ze znak. 1 k.p. z związku z art. 94 pkt 5 i 9a k.p. poprzez ich błędną interpretację, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- uznaniu przez Sąd, że „przyzwolenie” pracowników na wypłacanie wynagrodzeń z opóźnieniem oraz w niepełnej wysokości powoduje, że nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzeń, podczas gdy zgodnie z zawartymi umowami pracownicy mieli otrzymywać pełne wynagrodzenie do dnia 10 każdego miesiąca, zaś późniejsze i niepełne wypłaty były jednostronnie narzucone przez pracodawcę, zaś rzekome zaakceptowanie tego faktu wynika jedynie ze słabszej sytuacji pracowników, którzy woleli dostać jakiegokolwiek pieniądze, niż pozostać bez wynagrodzenia;

- uznaniu przez Sąd, że nieudzielanie urlopów wypoczynkowych oraz prowadzenie nierzetelnej i niepełnej dokumentacji pracowniczej – nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powyższe skutkowało uznaniem przez Sąd, że pozwani nie dopuszczali się wobec powódki ciężkich naruszeń obowiązków

pracowniczych, podczas gdy naruszenia te miały miejsce, a co więcej występowały w sposób ciągły, zaś powódce przysługiwało roszczenie o odszkodowanie;

b) art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. poprzez ich błędną wykładnię prowadzącą do niewłaściwego zastosowania polegającą na uznaniu przez Sąd I instancji, że powódka nie zachowała terminu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, podczas gdy ciężkie naruszenia obowiązków pracodawcy wobec powódki miały charakter ciągły – brak terminowej wypłaty wynagrodzenia miał miejsce przed odejściem powódki na urlop macierzyński, natomiast po jej powrocie sytuacja nie uległa zmianie – co Sąd I instancji potwierdził wskazując, że powódka nie otrzymała terminowo wynagrodzenia za miesiąc marzec 2014 roku, a co za tym idzie powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w przepisany terminie, bowiem ostatecznie naruszenie miało miejsce na dzień przed wystosowaniem przez powódkę przedmiotowego świadczenia.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez utrzymanie w mocy wyroku zaocznego Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 16 lipca 2015 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt X P 1152/14, ewentualnie poprzez zasądzenie solidarnie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 5.040, 00 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy oraz kwoty 6.592, 38 złotych (zamiast 4.757, 76 złotych) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2011- 2014 wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwany odpisów pozwu do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
2. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie przed sądem I i II instancji według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwani wnieśli o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki solidarnie na rzecz pozwanych kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreszone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób

bezzstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd ten odniósł się bowiem do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

Wbrew twierdzeniu apelującej - w zakresie zarzutu korzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego w latach 2011 – 2014 - Sąd meriti nie oparł się tylko na złożonej do akt sprawy ewidencji czasu pracy, ale wziął także pod uwagę zeznania świadków zgłoszonych zarówno przez powódkę jak i przez pozwanych, wzajemnie ze sobą korespondujące, ustalając, że świadkowie ci wprost potwierdzili, iż wnioski urlopowe w okresie zatrudnienia powódki u pozywanych składane były w formie ustnej do A. W. (1), sprawującej u pracodawcy funkcję kierownika, która wszelkie informacje o absencjach pracowników na bieżąco przekazywała do biura księgowego prowadzącego ewidencję czasu pracy pracowników pozwanych. Fakty te potwierdziła nadto świadek A. B.. Uznać zatem należy, że zarzut postawiony przez powódkę, sprowadzający się do twierdzenia, że Sąd I instancji oparł się jedynie na ewidencji czasu pracy przy braku pisemnych wniosków urlopowych, jest bezzasadny.

Prawidłowe są zatem ustalenia Sądu Rejonowego sprowadzające się do tezy, że powódka istotnie korzystała w latach 2011 – 2014 z urlopu wypoczynkowego.

Nadto nie uszło uwadze Sądu Okręgowego to, że powódka w toku procesu nie kwestionowała załączonej ewidencji czasu pracy w zakresie zapisów dotyczących jej urlopu macierzyńskiego i poprzedzającego go zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała w 2011 roku, co świadczy o prawdziwości dokumentu – ewidencji czasu pracy złożonej do akt sprawy.

Niezasadny okazał się także zgłoszony w apelacji zarzut naruszenia przepisów postępowania poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dnia 11 kwietnia 2014 roku było skuteczne, przy jednoczesnym uznaniu, że powódce nie przysługuje roszczenia odszkodowawcze z uwagi na przekroczenie terminu miesiąca od uzyskania wiadomości o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., gdy termin ten został dochowany.

Wskazać w pierwszej kolejności należy, że Sąd I instancji nie poczynił w ogóle takich ustaleń, wskazując wprost, że oddalenie roszczenia powódki o odszkodowanie nastąpiło z powodu jego całkowitej bezzasadności w związku z brakiem przypisania pracodawcy ciężkiego naruszenia obowiązków w zakresie nieterminowości wypłat wynagrodzenia w ogóle, a zarzut naruszenia obowiązków w zakresie nieudzielenia urlopów wypoczynkowych - uznając za spóźniony w świetle art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p.

Wbrew twierdzeniu skarżącej, skuteczność oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy oraz zasądzenie odszkodowania z tego tytułu nie pozostają ze sobą w ścisłym związku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest bowiem skuteczne bez względu na to czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt I PKN 614/98.

Uznać zatem należy, że do rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy doszło skutecznie, brak było natomiast uzasadnionych podstaw do dokonania tej czynności przez powódkę, co skutkowało oddaleniem jej powództwa o odszkodowanie.

Odnosząc się do zarzutu apelującej dotyczącego naruszenia przepisów prawa materialnego to jest art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 94 pkt 5 i 9a k.p. wskazać należy, że w świetle prawidłowo dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń, jest on również chybiony.

W sprawie niesporne bowiem pozostawało, iż wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pozywanych miało być wypłacane do 10 dnia każdego kolejnego miesiąca. Nie można zatem przyjąć w niniejszej sprawie, że pozwani dopuścili się wobec powódki ciężkiego naruszenia obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Podzielić należy w tym miejscu zapatrywanie Sądu meriti, że powódka sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 11 kwietnia 2014 roku, a więc dzień po upływie ustawowego terminu do wypłaty wynagrodzenia za miesiąc marzec 2014 roku. Nie można zatem przyjąć, że w dniu rozwiązania umowy o pracę powódka była uprawniona do zakończenia stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W całości należy podzielić także stanowisko Sądu Rejonowego, że gdyby nawet uznać, że pracodawca pozostawał w zwłoce z zapłatą wynagrodzeń za inne miesiące (co nie wynika jednak ze z treści oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę), to zwłoka ta musiałaby dotyczyć miesięcy poprzedzających długotrwałą nieobecność w pracy powódki spowodowaną jej niezdolnością do pracy oraz urlopem macierzyńskim, czyli w okresie do lipca 2013 roku. Przyjmując nawet, że w okresie tym dochodziło do wypłaty wynagrodzeń przez pracodawcę po terminie, bieg terminu o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. rozpocząłby się najpóźniej w dniu poprzedzającym długotrwałą nieobecność powódki w pracy.

Całkowicie niezrozumiały natomiast pozostaje zarzut skierowany wobec rozstrzygnięcia Sądu I instancji, który – zdaniem apelującej – stwierdził, że nieudzielenie urlopów wypoczynkowych oraz prowadzenie nierzetelnej i niepełnej dokumentacji pracowniczej nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazać z całą stanowczością należy, że Sąd Rejonowy uznał dokumentację pracowniczą powódki za całkowicie rzetelną i wiarygodną, przyjmując ją za dowód w sprawie, zaś powódka nie uzasadniła w sposób szczegółowy podniesionego zarzutu – nie wskazała jakich to nieprawidłowości przy sporządzaniu dokumentacji pracowniczej dopuścili się pozywani.

Zarzut ten jest też o tyle niezasadny, że podstawą oddalenia roszczenia o odszkodowanie w zakresie badanej przyczyny dotyczącej urlopów wypoczynkowych było niedochowanie przez powódkę terminu określonego w art.55 § 2 k.p. w związku z art.52 § 2 k.p.

Umknęło nadto uwadze powódki, że z powodu długotrwałej nieobecności w pracy niewykorzystany urlop wypoczynkowy mógł zostać wykorzystany w okresie po złożeniu przez nią w dniu 27 marca 2014 roku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Trudno tym samym mówić o naruszeniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika w tym zakresie.

Chybiony okazał się także podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego – art.55 § 2 k.p. w związku z art.52 §2 k.p. poprzez ich błędną wykładnię prowadzącą – zdaniem powódki – do niewłaściwego zastosowania polegającego na uznaniu przez Sąd I instancji, że nie zachowała ona terminu miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, podczas gdy ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec powódki miały charakter ciągły (brak terminowej wypłaty wynagrodzenia miało mieć miejsce przed odejściem powódki na urlop macierzyński, natomiast po jej powrocie sytuacja nie uległa zmianie).

Jeszcze raz wskazać należy, że Sąd Rejonowy poczynił w tym zakresie prawidłowe ustalenia i właściwie zastosował obowiązujące przepisy, bowiem – jak wyżej wskazano – nie można uznać pozostawiania w zwłoce z wypłatą wynagrodzenia jeden dzień, jak również nie można uznać, że to rzekome naruszenie stanowi kontynuację naruszenia obowiązków pracodawcy, które miało mieć charakter ciągły, to jest do dnia 30 lipca 2013 roku oraz ponownie od dnia 11 kwietnia 2014 roku. Ewentualna ciągłość naruszeń zakończyła się bowiem w lipcu 2013 roku, a zatem złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracodawcy zostało złożone po upływie 9 miesięcy od powzięcia wiadomości, o której mowa w art. 55 § 2 k.p. w związku z art.52 § 2 k.p.

Wystąpienie zaś z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę po dłuższym okresie od naruszenia prawa pracownika może być uznane za pozorną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Podobne stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2009 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt I BP 5/09. Nadto wskazać należy, że przebywanie na urlopie macierzyńskim pozostaje bez wpływu na bieg miesięcznego terminu, gdyż prawo nie przewiduje jego zawieszenia bądź przerwania nawet wskutek zaistnienia nadzwyczajnej dla pracownika okoliczności.

Nie bez znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy jest nadto fakt, że w dniu 27 marca 2014 roku powódka złożyła pozwanym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Wynika stąd, iż na dzień 27 marca 2014 roku nie zarzucała pracodawcy ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków, które uzasadniałyby rozwiązanie stosunku pracy w trybie przewidzianym w art.55 § 1¹ k.p., w związku z czym przyczyn takiego rozwiązania stosunku pracy należy szukać w okresie między 28 marca 2014 roku a 11 kwietnia 2014 roku.

Reasumując - skarżąca formułując zarzuty apelacji skupiła się w zasadzie na polemice dotyczącej ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego oraz poczynionych na jego podstawie rozważaniach prawnych. Zarzuty apelacyjne, uznane przez Sąd Okręgowy za zasadne powodują, że brak jest podstaw do wzruszenia zaskarżonego rozstrzygnięcia.

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

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło na podstawie w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie: