

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2021 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Sędziowie: Sędzia Magdalena Marczyńska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: Natalia Bąbol

**po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa S. K. (1)**

**przeciwko R. J.**

**o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop**

**na skutek apelacji powoda S. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego**

**w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 września 2020 r. sygn. akt IV P 121/19**

**I. zmienia zaskarżony wyrok:**

**a) w punkcie 1 (pierwszym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego R. J. (1) na rzecz powoda S. K. (1) kwotę 1.708,48 zł (jeden tysiąc siedemset osiem złotych 48/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 29 września 2019 r. do dnia zapłaty,**

**b) w punkcie 2 (drugim) w ten sposób, że zasądza od powoda S. K. (1) na rzecz pozwanego R. J. (1) kwotę 418,50 zł (czterysta osiemnaście złotych 50/100) tytułem zwrotu kosztu zastępstwa adwokackiego,**

**II. oddala apelację w pozostałej części;**

**III. znosi wzajemnie koszty postępowania za instytucję odwoławczą.**

Sędzia Magdalena Marczyńska Sędzia Beata Łapińska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Pa 57/20

## UZASADNIENIE

Powód S. K. (1) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika pozwem z dnia 18 grudnia 2019 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego R. J. (1) (...) na rzecz powoda kwoty 2 250 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2019 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2 208,36 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 września 2019 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano, że powód został oficjalnie zatrudniony u pozwanego w dniu 20 lutego 2018 roku, a pracował u pozwanego do dnia 28 września 2019 roku. W okresie od 21 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za pierwsze 33 dni zwolnienia lekarskiego. Powód nie wykorzystał także w 2018 roku należnego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 22 dni urlopu, natomiast w dniu rozwiązania stosunku pracy pozwany nie wypłacił powodowi ekwiwalentu.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – R. J. (2), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W zakresie żądania pozwu co do wypłaty kwoty 2250 zł wskazał, że wynagrodzenie chorobowe zostało powodowi wypłacone do rąk własnych, jednak w wysokości 80% wynagrodzenia. Z kolei w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wskazał, że powód nie posiadał niewykorzystanego w 2018 roku urlopu.

Wyrokiem z dnia 18 września 2020 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IV P 121/19 w punkcie 1. oddalił powództwo, natomiast w punkcie 2. zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego..

***Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Pozwem z dnia 18 grudnia 2019 roku S. K. (1) żądał zasądzenia od R. J. (1) kwoty 2.250,00 zł z odsetkami od 10 lipca 2019 roku tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwoty 2.208,36zł z odsetkami od dnia 29 września 2019 roku tytułem ekwiwalentu za urlop i kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu podał, że został zatrudniony u pozwanego 20 listopada 2018 roku na stanowisku pracownika magazynu wyrobów gotowych i pracował do 28 września 2019 roku w okresie od 21 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Za pierwsze 33 dni zwolnienia pracodawca jest zobowiązany wypłacić wynagrodzenie, a dopiero po tym czasie ZUS wypłaca zasiłek chorobowy. Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za te 33 dni zwolnienia lekarskiego. Wynagrodzenie powoda w tym czasie wynosiło 2.250,00zł (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2019 roku). Taką kwotę winien pracodawca wypłacić powodowi.

W roku 2018 powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego. Ponieważ miał już ponad 10-letni staż pracy przysługiwał mu urlop w wymiarze 26 dni. Po rozwiązaniu umowy o pracę, co miało miejsce 28 września 2019 roku pracodawca winien wypłacić powodowi ekwiwalent za niewykorzystany w 2018 roku urlop w wysokości 2.208,36zł za 22 dni urlopu. Sposób wyliczenia ekwiwalentu jest następujący:  $2.100,00 \text{ zł} : 20,92 \text{ (współczynnik)} = 100,38 \text{ zł}$ ,  $100,38 : 8 \text{ godzin} = 12,55 \text{ zł/h}$ , a więc  $12,55 \text{ zł} \times 22 \times 8 = 2.208,80 \text{ zł}$ .

Pozwany nie wypłacił kwot dochodzonych pozwem, mimo że powód wzywał do ich wypłaty.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. W odpowiedzi kwestionował żądania powoda co do zasady i co do wysokości. Podniósł, że wynagrodzenie powoda wynosiło 2.250,00 zł brutto, a stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 28 września 2019 roku. Powód był niezdolny do pracy od 21 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku. Wynagrodzenie z 33 dni niezdolności do pracy (wynagrodzenie chorobowe) przysługuje ze środków pracodawcy, jednak wynosi ono 80% wynagrodzenia. Podstawa wynagrodzenia chorobowego nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, czyli składki na ubezpieczenie społeczne finansowane przez pracownika. Najniższa podstawa w 2019 roku wyniosła 1.941,50zł, a samo wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, to 1.553,20zł. Stawka dzienna to 51,76zł ( $1.941,50 : 30 = 64,70 \times 80\%$ ). Dlatego za kolejne 3 dni niezdolności do pracy wynagrodzenie chorobowe wyniosło 155,28zł ( $51,76 \times 3$ ). W sumie wynagrodzenie chorobowe wynosiło 1.708,48zł. Kwota ta została powodowi wypłacona w biurze pracodawcy do rąk własnych, tj. w sposób przyjęty zwyczajowo u pozwanego, a świadkiem była pracownica K. K. (1).

Od wypłaconej kwoty zostały odprowadzone wszystkie wymagane należności publicznoprawne. Pozwany sporządził do ZUS comiesięczne raporty ZUS RCA i deklarację rozliczeniową ZUS DRA. Okres przerwy w opłacie składek ubezpieczeniowych z powodu choroby powoda został przez pozwanego wykazany w raporcie miesięcznym (...) z wykazaną kwotą wypłaconego świadczenia powodowi.

Pozwany podniósł, że na dzień 31 grudnia 2018 roku powód wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy w ilości 22 dni. W zakładzie pozwanego przyjętym zwyczajem było składanie ustnych wniosków o urlop, które były ewidencjonowane przez pracownika biurowego.

Ponadto zgodnie z treścią świadectwa pracy wystawionego powodowi 29 listopada 2019 roku powód wykorzystał w 2019 roku 11 dni urlopu. Wynika z tego, że w 2019 roku powód nie dysponował żadnym urlopem zaległym, praktyką bowiem jest, że pracodawca w przypadku urlopu zaległego udziela urlopu chronologicznie, a więc w pierwszej kolejności urlopu zaległego, a następnie aktualnego. Jest to także uzasadnione tym, że urlop zaległy musi być udzielony do dnia 30 września roku następnego.

Gdyby powodowi przysługiwał urlop zaległy musiałoby to zostać odnotowane w świadectwie pracy, a takich zapisów w nim nie ma, zaś powód nie występował o sprostowanie treści świadectwa pracy.

Żądanie ekwiwalentu za urlop jest sprzeczne ze stanem faktycznym.

**Sąd Rejonowy ustalił, że** pozwem z dnia 18 grudnia 2019 roku S. K. (1) żądał zasądzenia od R. J. (1) kwoty 2.250,00 zł z odsetkami od 10 lipca 2019 roku tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwoty 2.208,36zł z odsetkami od dnia 29 września 2019 roku tytułem ekwiwalentu za urlop i kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu podał, że został zatrudniony u pozwanego 20 listopada 2018 roku na stanowisku pracownika magazynu wyrobów gotowych i pracował do 28 września 2019 roku w okresie od 21 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim. Za pierwsze 33 dni zwolnienia pracodawca jest zobowiązany wypłacić wynagrodzenie, a dopiero po tym czasie ZUS wypłaca zasiłek chorobowy. Pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za te 33 dni zwolnienia lekarskiego. Wynagrodzenie powoda w tym czasie wynosiło 2.250,00zł (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w 2019 roku). Taką kwotę winien pracodawca wypłacić powodowi.

W roku 2018 powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego. Ponieważ miał już ponad 10-letni staż pracy przysługiwał mu urlop w wymiarze 26 dni. Po rozwiązaniu umowy o pracę, co miało miejsce 28 września 2019 roku pracodawca winien wypłacić powodowi ekwiwalent za niewykorzystany w 2018 roku urlop w wysokości 2.208,36zł za 22 dni urlopu. Sposób wyliczenia ekwiwalentu jest następujący:  $2.100,00 \text{ zł} : 20,92 \text{ (współczynnik)} = 100,38 \text{ zł}$ ,  $100,38 : 8 \text{ godzin} = 12,55 \text{ zł/h}$ , a więc  $12,55 \text{ zł} \times 22 \times 8 = 2.208,80 \text{ zł}$ .

Pozwany nie wypłacił kwot dochodzonych pozwem, mimo że powód wzywał do ich wypłaty.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. W odpowiedzi kwestionował żądania powoda co do zasady i co do wysokości. Podniósł, że wynagrodzenie powoda wynosiło 2.250,00 zł brutto, a stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 28 września 2019 roku. Powód był niezdolny do pracy od 21 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku. Wynagrodzenie z 33 dni niezdolności do pracy (wynagrodzenie chorobowe) przysługuje ze środków pracodawcy, jednak wynosi ono 80% wynagrodzenia. Podstawa wynagrodzenia chorobowego nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia po pomniejszeniu o kwotę odpowiadającą 13,71%, czyli składki na ubezpieczenie społeczne finansowane przez pracownika. Najniższa podstawa w 2019 roku wyniosła 1.941,50zł, a samo wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku, to 1.553,20zł. Stawka dzienna to 51,76zł ( $1.941,50 : 30 = 64,70 \times 80\%$ ). Dlatego za kolejne 3 dni niezdolności do pracy wynagrodzenie chorobowe wyniosło 155,28zł ( $51,76 \times 3$ ). W sumie wynagrodzenie chorobowe wynosiło 1.708,48zł. Kwota ta została powodowi wypłacona w biurze pracodawcy do rąk własnych, tj. w sposób przyjęty zwyczajowo u pozwanego, a świadkiem była pracownica K. K. (1).

Od wypłaconej kwoty zostały odprowadzone wszystkie wymagane należności publicznoprawne. Pozwany sporządził do ZUS comiesięczne raporty ZUS RCA i deklarację rozliczeniową ZUS DRA. Okres przerwy w opłacie składek ubezpieczeniowych z powodu choroby powoda został przez pozwanego wykazany w raporcie miesięcznym (...) z wykazaną kwotą wypłaconego świadczenia powodowi.

Pozwany podniósł, że na dzień 31 grudnia 2018 roku powód wykorzystał cały przysługujący mu urlop wypoczynkowy w ilości 22 dni. W zakładzie pozwanego przyjętym zwyczajem było składanie ustnych wniosków o urlop, które były ewidencjonowane przez pracownika biurowego.

Ponadto zgodnie z treścią świadectwa pracy wystawionego powodowi 29 listopada 2019 roku powód wykorzystał w 2019 roku 11 dni urlopu. Wynika z tego, że w 2019 roku powód nie dysponował żadnym urlopem zaległym, praktyką bowiem jest, że pracodawca w przypadku urlopu zaległego udziela urlopu chronologicznie, a więc w pierwszej kolejności urlopu zaległego, a następnie aktualnego. Jest to także uzasadnione tym, że urlop zaległy musi być udzielony do dnia 30 września roku następnego.

Gdyby powodowi przysługiwał urlop zaległy musiałyby to zostać odnotowane w świadectwie pracy, a takich zapisów w nim nie ma, zaś powód nie występował o sprostowanie treści świadectwa pracy.

Żądanie ekwiwalentu za urlop jest sprzeczne ze stanem faktycznym.

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

R. J. (1) prowadzi działalność gospodarczą - (...) w O.. Powód w tej (...) pracował od 15 roku życia jako uczeń w zawodzie (...). Potem odszedł do innej pracy. Ponownie zatrudnił się u pozwanego od 20 listopada 2018 roku jako pracownik magazynu wyrobów gotowych na pełnym etacie z wynagrodzeniem w wysokości 2.100,00zł. Umowę strony zawarły na czas określony do 31 października 2020 roku. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 28 września 2019 roku na mocy porozumienia stron.

Pozwany od wielu lat prowadzi tę działalność, z zasady wypłaca swoim pracownikom wynagrodzenia za tydzień, wypłaca gotówkę, a pracownicy nie kwitują otrzymania wynagrodzenia. Pozwany prowadzi na osobnych kartkach rozliczenia roczne dla każdego pracownika, w którym wpisuje wypłacone kwoty, urlopy itp. Pracownicy mieli wgląd w te rozliczenia.

W rozliczeniach za rok 2018 powód ma wykorzystany urlop wypoczynkowy w całości. W rozliczeniu ma zanotowane 53 dni wolne (oznaczone jako „u”), jednak tym znakiem oznaczał pozwany nie tylko urlop, ale również dni w których powód pracował w nadgodzinach i miał za nie osobno płacone.

Razem z pozwanym w biurze pracuje K. K. (1), zajmuje się ona działem handlu, ma wgląd w dokumentację płacowo-kadrową. Ona często była i jest świadkiem cotygodniowych rozliczeń właściciela (...) z pracownikami, w tym również z powodem.

S. K. był chory od 13 maja 2019 roku do 18 września 2019 roku, za 33 dni zwolnienia pozwany wypłacił mu wynagrodzenie za czas choroby, za dalsze zwolnienia zasiłki chorobowe wypłacał powodowi ZUS.

Gdy powód z pozwanym ustalili, że się rozstaną dokonali rozliczenia wszystkich należności. Powód otrzymał wynagrodzenie za dni pracy we wrześniu 2019 roku i ekwiwalent za urlop. Otrzymał świadectwo pracy i pokwitował rozliczenie finansowe.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom pozwanego R. J., który twierdził że jest z powodem rozliczony zarówno co do wynagrodzenia za czas 33 dni choroby, jak i urlopu za 2018 rok. Wyjaśnienia pozwanego potwierdziła w swych zeznaniach świadek K. K. (1). Świadek jest pracownikiem pozwanego, pracuje w biurze i ma dostęp do dokumentów kadrowo-płacowych. Zeznała, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenia co tydzień i ich nigdy nie kwitowali. Często te wypłaty miały miejsce w jej obecności, i dotyczy to również płatności dla powoda. Dokumenty złożone przez

pozwanego (listy płac) potwierdzają wyjaśnienia pozwanego i zeznania świadka, nie ma na nich przy żadnym nazwisku żadnego podpisu. Tak więc wiarygodnymi należy uznać twierdzenia pozwanego, że firma działa na zasadzie wzajemnego zaufania, od zawsze wypłaca tygodniówki do ręki każdemu pracownikowi i nikt do tej pory nie kwestionował takich wypłat, nikt też nie kwestionował rozliczeń innych należności.

Powód podpisał odbiór świadectwa pracy, a w tym dokumencie nie ma zapisu o niewykorzystanym urlopie i nie otrzymanym ekwiwalencie za taki urlop. Wręcz przeciwnie jest wpis o wykorzystaniu 11 dni urlopu i wypłaceniu ekwiwalentu za 9 dni. Treść świadectwa pracy jest zbieżna z rozliczeniem za miesiąc wrzesień 2019 roku. Ta lista płac zawiera wpis o wynagrodzeniu zasadniczym i ekwiwalencie za urlop.

Wyjaśnienia powoda, że nie zorientował się o treści świadectwa pracy nie są wiarygodne. Powód wyjaśnił, że zwolnił się z pracy bo miał dość czekania na pieniądze. W takiej sytuacji winien zwracać baczną uwagę na to, jaki dostaje dokument, odbiór jakich pieniędzy kwituje. A dokumenty przez niego podpisane i pokwitowanie odbioru wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop przeczą tezom powoda o niewypłaconym wynagrodzeniu i nierozliczonym urlopie.

W Ocenie Sądu Rejonowego nie ma żadnych podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadka K. K. (1). A to ona potwierdziła tezę pozwanego o nieformalnych wypłatach tygodniówek i niewytwarzaniu na te okoliczności jakichkolwiek dokumentów. Zeznania te - jak wskazano wyżej - potwierdzenie mają w dokumentach złożonych przez pozwanego.

W sprawie jedyną okolicznością obciążającą pozwanego jest brak właściwych dokumentów płacowych, właściwej ewidencji czasu pracy i właściwych jednoznacznych dokumentów urlopowych. Sam jednak fakt braku takich dokumentów nie może być - przy istnieniu innych wiarygodnych dowodów o odmiennej treści - uznany za potwierdzający pełną wiarygodność żądań powoda. A w sprawie dowody na odmienne niż powoda tezy w tym poza zeznaniami, również dokumenty zwyczajowo wytwarzane przez pozwanego i będące dotychczas niekwestionowaną podstawą rozliczeń z pracownikami stanowią zestaw dowodów wzajemnie się potwierdzających i uzupełniających.

Z tych względów Sąd I instancji przyjął, że powód S. K. wykorzystał urlop wypoczynkowy za rok 2018 w tym właśnie roku, a za 33 dni zwolnienia lekarskiego miał wypłacone wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

Dlatego żądania powoda jako niezasadne Sąd rejonowy oddalił. Ponieważ żądania pozwu zostały oddalone należało przyznać zwrot kosztów procesu stronie pozwanej (art. 98 i nast. k.p.c.)

### ***Apelację od powyższego wyroku złożył powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.***

Zaskarżając zapadłe orzeczenie w punkcie 1 w zakresie kwoty 3 916,84 zł i w punkcie 2 w całości zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść wyroku, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, poprzez bezzasadne odmówienie wiary zeznaniom powoda, a oparcie orzeczenia na zeznaniach pozwanego, zeznaniach świadka K. K. (1) i „dokumentacji pracowniczej” pozwanego, co spowodowało poczynienie dowolnych ustaleń, że pozwany wykorzystał urlop wypoczynkowy za rok 2018 więc nie należy mu się ekwiwalent z tytułu jego niewykorzystania i za 33 dni zwolnienia lekarskiego miał wypłacone wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

Pełnomocnik powoda, z uwagi na tak sformułowane zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i uwzględnienie powództwa w zakresie kwoty 3 916,84 zł oraz o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania za I instancję, według norm przepisanych, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za II instancję według norm przepisanych oraz przeprowadzenie rozprawy.

Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

**Apelacja powoda okazała się częściowo uzasadniona**, albowiem trafnym okazał się zawarty w niej zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc poprzez nieuprawnione i dowolne przyjęcie, iż pozwany wykazał, że zapłacił powodowi kwotę 1708, 48 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego.

Nie potwierdziła bowiem tych okoliczności w żadnym razie świadek K., która przyznała jedynie, iż pracodawca płacił pracownikom gotówkę w każdy piątek za przepracowany tydzień. Jeśli chodzi o wynagrodzenie chorobowe to brak jest jakichkolwiek dowodów, ani co do daty wypłaty, ani wysokości. Nie potwierdza uregulowania tej należności na pewno rozliczenie za miesiąc wrzesień 2019 r., tj. jedyny dokument podpisany przez powoda, gdyż obejmuje on jedynie rozliczenie za tenże miesiąc oraz ekwiwalent za urlop.

Ma więc w tej sytuacji rację apelujący, iż brak jest w sprawie dowodów na okoliczność wypłacenia powodowi wynagrodzenia za 33 dni choroby, a sam fakt odprowadzenia należnych składek na ubezpieczenie społeczne wcale tego nie potwierdza.

Świadek K. nie miała w tym zakresie żadnej wiedzy, ani co do daty wypłaty, ani kwoty, a wysokość tego wynagrodzenia jako przecież odbiegająca od tzw. tygodniówki musiała mieć dużą wyższą wysokość. Jej zeznania są w tym zakresie powierzchowne i ogólnikowe i w żadnym razie nie mogą stanowić przekonywującego dowodu na uregulowanie przez pozwanego wynagrodzenia chorobowego. Zresztą sam Sąd Rejonowy przyjął, iż świadek ten potwierdził wypłaty tzw. tygodniówek, które nie mają nic wspólnego z wynagrodzeniem chorobowym za 33 dni pracy.

Dlatego Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie apelację powoda uznając, iż wynagrodzenie chorobowe nie zostało mu wypłacone ani w czerwcu 2019 r. ani we wrześniu po powrocie ze zwolnienia lekarskiego.

Z tych też względów na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił w tym zakresie wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1708, 48 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29 września 2019 r. do dnia .

### **Apelację dalej idącą uznał za bezzasadną.**

W zakresie bowiem żądania wypłacenia ekwiwalentu za urlop Sąd Okręgowy w pełni podziela zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu meriti.

Ma wprawdzie rację apelujący, iż praktyka w zakładzie pracy zarówno w zakresie wypłaty wynagrodzeń, list obecności czy procedury urlopowej była naganna, naruszająca przepisy i z całą pewnością nie stanowiła prawidłowej ewidencji czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę. Ale z drugiej strony też każdy z pracowników godził się na to nie wskazując nr konta bankowego, na który mógłby pracodawca dokonać przelewu wynagrodzenia i nie podpisując list obecności.

Lektura akt wykazała bowiem, iż dokumenty płacowe na okoliczność wypłacania co miesiąc wynagrodzenia za pracę sporządzane były tylko i wyłącznie dla potrzeb księgowo podatkowych i nie były one ani dawane do zapoznania pracownikowi, który w rzeczywistości otrzymywał kwoty wynagrodzenia netto za przepracowany tydzień, a nie za miesiąc i to w gotówce, w kwocie tak naprawdę nieznaną Sądowi, co na pewno miało także korzystne znaczenie dla pracownika mającego liczne zajęcia komornicze.

To odformalizowanie mogło wiązać się z tym, iż każdy z pracowników miał odprowadzane składki i podatek od minimalnego wynagrodzenia, a w rzeczywistości do ręki dostawał wyższe kwoty. Doświadczenie życiowe w tym zakresie pokazuje, iż taki proceder, jakkolwiek naganny był akceptowany i często korzystny dla pracownika.

Jeśli chodzi o kwestie związane z urlopem za 2018 r. to z dokumentacji pracodawcy wynika z całą pewnością, iż nieprawdą jest, iż powód takiego urlopu w ogóle nie wykorzystał, jak to podnosił w pozwie. Z zapisków dotyczących 2019 r. wynika, iż symbol „u” pojawiał się zarówno przy dniach urlopu jak i odbiorze godzin. Powód ma wykazane

53 dni jako „u”. Oparcie w tym zakresie rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego na tym dokumencie przekonuje również Sąd Okręgowy, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy za 2018 r. jak też odebrał dni wolne za nadgodziny co łącznie dało 53 dni. Ma rację Sąd Rejonowy, iż świadectwo pracy potwierdzające liczbę dni urlopu za 2019 r. jest także potwierdzeniem tezy o wykorzystanym już urlopie za 2018 r. Sąd Okręgowy podziela ocenę dowodów w tym zakresie dokonaną przez S. meriti i nie dostrzega w niej cech dowolności.

Reasumując niezasadnym okazał się zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc i apelacja w tym zakresie musiała zostać oddalona.

Jeśli chodzi o koszty postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy uznał, iż strony uległy w zbliżonym procencie, albowiem powód uległ w 55 %, zatem Sąd zniósł wzajemnie koszty pomiędzy stronami za instancję odwoławczą.