

Sygn. akt IV Pa 85/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 7 listopada 2017r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa**

**Sędzia SO Robert Macholak**

Protokolant : stażysta Joanna Dejewska vel Dej

po rozpoznaniu w dniu **24 października 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. J.**

przeciwko **P. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Z.**

o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2.02.2017r. (...)

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach IV i VII w ten sposób, że:

1. oddala powództwo w zakresie żądania odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy,

2. zasądza od pozwanego P. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Z. na rzecz powoda J. J. kwotę 345 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

II. oddala apelację w pozostałej części,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem kosztów

zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Grażyna Śliwa SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak

## UZASADNIENIE

Powód J. J. wniósł pozew skierowany przeciwko P. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...).H. P. K. z siedzibą w Z. o zapłatę łącznej sumy 10.900,29 zł, na którą składały się następujące kwoty: 1.260,64 zł tytułem pozostałej do wypłaty części wynagrodzenia za pracę powoda w miesiącu maju 2016 r., 5.700,00 zł tytułem

odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., 2.171,52 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, 1.768,13 zł tytułem odszkodowania z tytułu szkody poniesionej w wyniku nieterminowego wydania świadectwa pracy.

Powód wniósł także o zasądzenie odsetek od wypłaconego po upływie terminu wynagrodzenia za miesiąc marzec i kwiecień 2016 r.

Ponadto powód domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez: wpisanie w polu podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy informacji o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy, usunięcie informacji o okresach nieskładkowych dotyczących 04.05.2016 r., 06.05.2016 r., 17.05.2016 r., 19.05.2016 r., 24.05.2016 r., 25.05.2016 r., 30.05.2016 r., usunięcie informacji z punktu 6 świadectwa pracy, tj. informacji uzupełniających.

Powód wniósł też o zwrot kosztów procesu według norm przepisanych oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wyjaśnił, że wskazane przez powoda okoliczności, o które powód oparł swoje powództwo są fałszywe.

Pismem z dnia 07.09.2016 r. powód ograniczył powództwo o kwotę 1.130,80 zł netto, z uwagi na fakt, że pozwany przelał mu zaległą część wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. W pozostałym zakresie powód podtrzymał swoje dotychczasowe żądania.

Wyrokiem z dnia 02.02.2017 r., (...), Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, (...), zasądził od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwot: 1.900,00 zł za okres od dnia 01.04.2016 r. do dnia 07.06.2016 r., 1.900,00 zł za okres od dnia 01.05.2016 r. do dnia 15.06.2016 r., 1.260,64 zł za okres od dnia 01.06.2016 r. do dnia 22.08.2016 r. (pkt I); umorzył postępowanie o zapłatę kwoty 1.260,64 zł (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.171,52 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.06.2016 r. do dnia zapłaty (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.700,00 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.06.2016 r. do dnia zapłaty (pkt IV); w pozostałym zakresie oddalił powództwo o zapłatę (pkt V); nakazał pozwanemu sprostowanie wydanego powodowi świadectwa pracy z dnia 01.06.2016 r. poprzez: a) wpisanie w punkcie 3a, w miejsce dotychczasowej treści, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p.), b) usunięcie z punktu 4 ppkt 10 dni: 04.05.2016 r., 06.05.2016 r., 17.05.2016 r., 19.05.2016 r., 24.05.2016 r., 25.05.2016 r., 30.05.2016 r., c) usunięcie informacji zawartych w punkcie 6 (pkt VI); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VII); odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi (pkt VIII); wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.900,00 zł (pkt IX).

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 1.10.2011 r. powód (pracownik) zawarł z pozwanym (pracodawca) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i gospodarki magazynowej. Strony ustaliły, że planowany termin wypłaty wynagrodzenia będzie przypadać ostatniego dnia danego miesiąca. W roku 2016 powód za wykonaną pracę otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 1.900,00 zł brutto.

Pozwany prowadzący działalność gospodarczą jesienią 2011 r. zatrudnił dwóch pracowników, tj. B. N. i powoda J. J.. B. N. przestał pracować u pozwanego 1.04.2014 r. Od tego dnia u pozwanego pozostał tylko jeden pracownik, tj. powód. Powód pracował w godzinach od 9.00 do 18.00 z godzinną przerwą w trakcie dnia pracy. W firmie pozwanego pracownicy nie podpisywali list obecności. Zdarzały się sytuacje, że powód spóźniał się do pracy lub wychodził do domu przed czasem, ale bywało także tak, że z uwagi na obecność klientów czas pracy danego dnia się wydłużał; okoliczności te nie były ewidencjonowane przez pracodawcę (pozwanego).

Do roku 2011 działalność prowadzona przez pozwanego przynosiła dochody. W roku 2012 pojawiły się pierwsze problemy finansowe, a pozwany był zmuszony pokrywać straty prowadzonej działalności gospodarczej z posiadanych oszczędności. W roku 2016 pozwany zaczął okresowo zalegać z wypłatą wynagrodzenia należnego powodowi. Pozwany nie zapłacił powodowi za pracę za miesiąc marzec i kwiecień. Dnia 31.05.2016 r. nie wypłacił powodowi także wynagrodzenia za miesiąc maj. W tej sytuacji dnia 31.05.2016 r. już po godzinie 17.00 powód złożył pozwanemu na piśmie oświadczenie, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. z powodu nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę. Na dzień 31.05.2016 r. powód nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec, kwiecień i maj 2016 r. Jednocześnie powód wezwał pozwanego do zapłaty wynagrodzenia w terminie 14 dni od dnia dostarczenia ww. pisma.

Powód w dniu 1.06.2016 r. stanął się w godzinach porannych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. w celu uzyskania statusu bezrobotnego. Uzyskał informację, że osoba niedysponująca świadectwem pracy może zostać zarejestrowana, ale bez prawa do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych.

W dniu 2.06.2016 r. powód wysłał drogą elektroniczną do pozwanego e-mail, w którym podał nr rachunku bankowego, na jaki miało zostać przelane należne wynagrodzenia za pracę oraz wezwał pozwanego do jak najszybszego wydania mu świadectwa pracy. Poinformował jednocześnie, że dokument ten jest mu niezbędny do zarejestrowania się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Poprosił również o kontakt telefoniczny w przypadku przygotowania dla niego świadectwa pracy.

Dnia 7.06.2016 r. powód spotkał się z pozwanym w siedzibie pozwanego. Pozwany zaproponował powodowi wypłatę wynagrodzenia za miesiąc marzec, jednak powód wynagrodzenia nie przyjął, bowiem powód odmówił pokwitowania, że wynagrodzenie to otrzymał dnia 31.03.2016 r. W dniu 8.06.2016 r. powód otrzymał od pozwanego przelewem zaległe wynagrodzenie za pracę za miesiąc marzec 2016 r. W dniu 15.06.2016 r. powód otrzymał od pozwanego przelew z wynagrodzeniem za miesiąc kwiecień 2016 r. Dnia 22.08.2016 r. pozwany wypłacił powodowi kwotę 1.130,80 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r.

W dniu 16.06.2016 r. powód otrzymał od pozwanego pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków pracowniczych, a także oświadczenie pozwanego o wstrzymaniu powodowi wypłaty wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. do momentu rozliczenia się powoda z pozwanym. W dniu 21.06.2016 r. powód skierował do pozwanego kolejne pismo wzywające go wydania świadectwa pracy, wypłaty wynagrodzenia za miesiąc maj 2016 r. oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W dniu 11.07.2016 r. powód odebrał od pozwanego świadectwo pracy wysłane mu drogą pocztową, z którego to świadectwa wynikało, że stosunek pracy ustał w wyniku dyscyplinarnego zwolnienia powoda.

W dniu 15.07.2016r. powód skierował do pozwanego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Przesyłka była podwójnie awizowana, a następnie została zwrócona nadawcy w dniu 08.08.2016 r.

Jeszcze w miesiącu maju 2016 r., tj. w czasie zatrudnienia u pozwanego, powód podjął próby zatrudnienia się u nowego pracodawcy. W dniu 24.05.2016r. odbył spotkanie rekrutacyjne w spółce (...) -net sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pracę mógł rozpocząć dnia 7.06.2016 r. po przeprowadzeniu badań okresowych, ale na wyraźną prośbę powoda, z uwagi na jego sytuację rodzinną, stosunek pracy u nowego pracodawcy został nawiązany dnia 04.07.2016 r.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty urzędowe, jak i prywatne. Zostały one sporządzone przez podmioty do tego uprawnione, w formie prawem przewidzianej, a żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich autentyczności, do czego i Sąd nie znalazł racjonalnych powodów. Stosownie do treści art. 245 k.p.c. dokumenty prywatne zgromadzone w aktach sprawy stanowiły dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności

przedłożonych dokumentów. Dotyczyło to w szczególności ewidencji czasu pracy powoda, do której kwestionowania Sąd I instancji nie znalazł podstaw.

Sąd ten dał również wiarę zeznaniom stron, albowiem co do zasady wynikał z nich tożsamy obraz stanu faktycznego, a różnice dotyczyły konsekwencji, jakie powód i pozwany wyciągali z przebiegu opisanych wydarzeń.

Sąd Rejonowy zważył, że w przeważającej mierze powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do kwestii ustalenia, kiedy i z jakiej przyczyny doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, Sąd I instancji zauważył, że bezspornie powód w dniu 31.05.2016 r. złożył na piśmie pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Takie zachowanie powoda spowodowało skuteczne rozwiązanie stosunku pracy. W tej sytuacji, skoro umowa o pracę została już rozwiązana, złożenie przez pozwanego powodowi oświadczenia z dnia 15.06.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika nie mogło odnieść żadnych skutków prawnych.

Sąd I instancji omówił instytucję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., by stwierdzić, że w dniu 31.05.2016r. powód skutecznie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Bezspornym jest fakt, że pozwany w tym dniu zalegał z wypłatą wynagrodzenia powoda za miesiące marzec, kwiecień, a także za miesiąc maj, za który wynagrodzenie winno być wypłacone do ostatniego dnia roboczego w miesiącu.

Sąd Rejonowy, dokonując analizy stanu sprawy uznał, że zachowanie powoda było w pełni uprawnione i zasadne. Opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia powodowi stanowi ze strony pozwanego ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

W przedmiotowej sprawie pozwany spóźnił się z wypłatą wynagrodzenia za okres trzech miesięcy i bez znaczenia pozostają argumenty pozwanego, który podnosi, że powód nie upominał się o wynagrodzenie oraz że swoim zachowaniem wpływał na pogorszenie sytuacji finansowej firmy.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz ostateczne stanowisko powoda, Sąd Rejonowy uznał, że należało uwzględnić żądanie powoda o zasądzenie odsetek za opóźnienie z tytułu nieterminowego wypłacenia mu wynagrodzenia przez pozwanego. Jedynie co do wynagrodzenia za marzec, odsetki te należą się do dnia 7.06.2016 r., kiedy to pozwany chciał wręczyć powodowi wynagrodzenie, ale ten odmówił jego przyjęcia. Jednocześnie z uwagi na cofnięcie pozwu co do kwoty 1.260,64 zł postępowanie w tej części należało umorzyć.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od 01.10.2011 r. do 31.05.2016 r., w związku z czym obowiązywał go 3 miesięczny okres wypowiedzenia. W dniu rozwiązania umowy, zgodnie z listą płac, płaca podstawowa powoda wynosiła 1.900,00 zł brutto, zaś żądana w pozwie kwota 5.700,00 zł stanowiła jej trzykrotność.

Po dokonaniu tych ustaleń, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda o wypłatę odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za w pełni uzasadnione.

Sąd I instancji uwzględnił żądanie w kształcie przedstawionym przez powoda również w zakresie kwoty 2.171,52 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

W niniejszej sprawie, ze względu na sposób zakończenia stosunku pracy, niemożliwym było, by powód wykorzystał ewentualnie przysługujący mu zaległy urlop w trakcie okresu wypowiedzenia. Ekwiwalent przysługuje za niewykorzystany urlop, do którego pracownik nabył prawo w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy (w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia pracownika u tego pracodawcy w tym roku) oraz za urlop zaległy. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego powstaje w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Po dokonaniu analizy akt osobowych pracownika oraz ewidencji czasu pracy powoda, Sąd Rejonowy ustalił liczbę dni urlopu przysługujących w latach 2011-2016, liczbę wykorzystanych dni urlopu w tych latach i pozostałą liczbę dni urlopu.

Wyliczenia te w pokryły się z wyliczeniami dokonanyymi przez powoda w pozwie oraz wyliczeniami pełnomocnika powoda dokonanyymi w piśmie przygotowawczym z dnia 10.10.2016 r. Sąd Rejonowy zauważył, że wyliczenia te w znacznej mierze pokrywają się również z wyliczeniami pozwanego przedstawionymi przez niego w piśmie procesowym z dnia 10.10.2016 r., a różnica w tym przedmiocie wynika jedynie z tego, że pozwany przedstawił swoje wyliczenia tylko za część okresu, w którym powód był u niego zatrudniony (lata 2015-2016). Sąd Rejonowy podkreślił, że to pozwany (pracodawca) dysponuje szczegółową dokumentacją w zakresie ewidencji czasu pracy, dlatego to on został obciążony ujemnymi konsekwencjami niewykazania swojego stanowiska w przedmiocie ilości dni urlopu udzielonego powodowi w czasie jego pracy u pozwanego.

Z powyższego jasno wynika, że pozwany posiadał 24 niewykorzystane dni urlopu, z tytułu czego wypłacony winien mu być ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Ponadto jego wysokość została wyliczona przez powoda w sposób prawidłowy.

Sąd Rejonowy odniósł się do obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy, a następnie stwierdził, że pozwany przez lata wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę zgodnie z prowadzoną przez siebie ewidencją czasu pracy, w której poza miesiącem majem 2016 r. brak jest jakichkolwiek informacji o nieusprawiedliwionych nieobecnościach powoda w pracy. Sąd I instancji nie mógł oprzeć się na wyliczeniach pozwanego przedstawionych w odpowiedzi na pozew. Pozwany sam przyznał, że nie ma jakichkolwiek dowodów popierających jego twierdzenia. Operuje on danymi, które nie znajdują odzwierciedlenia w ewidencji czasu pracy, nie przedstawia konkretnych dat ani dowodów na nieobecności powoda w pracy i jego spóźnienia. Pozwany przyjmuje pewne abstrakcyjne założenia wskazując, że powoda, w zależności od okresu, nie było średnio 3, 4 lub 5 razy w miesiącu po około 2 godziny lub też, że spóźniał się średnio co trzeci dzień lub codziennie w zależności od okresu pracy, jednak założenia te nie są niczym poparte.

Na skutek braku wskazania jakichkolwiek konkretnych okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, Sąd Rejonowy uznał za niecelowe powoływanie świadków żądanych przez pozwanego. W opinii ww. Sądu ich zeznania nie służyłyby potwierdzeniu jakichkolwiek faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a jedynie przyczyniłyby się do bezzasadnego wydłużenia postępowania.

Odnosząc się do żądania powoda uzyskania od pozwanego odszkodowania z tytułu nieterminowego wydania świadectwa pracy, Sąd Rejonowy omówił przesłanki dochodzenia takiego odszkodowania i podał, że z wyjaśnień powoda złożonych na rozprawie 1.12.2016 r. wynika, że przed dniem 31.05.2016 r. powód miał już propozycję podjęcia pracy u innego pracodawcy tj. (...) Sp. z o.o. Następnie w dniu 07.06.2016 r. powód przeszedł badania lekarskie poprzedzające zatrudnienie w nowym miejscu, po których miał się związać umową o pracę z nowym pracodawcą – nie podjął jednak zatrudnienia z uwagi na konieczność opieki nad dzieckiem.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę treść art. 99 § 2 k.p. i uznał, że w przedmiotowej sprawie brak jest związku przyczynowego pomiędzy niewydaniem przez pracodawcę w terminie świadectwa pracy, a pozostawianiem przez powoda bez pracy.

Mając na uwadze powyższe, żądanie powoda o zapłatę kwoty 1.768,13 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za nieterminowe wydanie świadectwa pracy, należało – zdaniem Sądu I instancji – oddalić.

Na marginesie Sąd Rejonowy, powołując się na przepisy art. 97 § 1 k.p. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, zaznaczył, że błędne jest rozumowanie w przedmiocie terminu wydania świadectwa pracy przedstawione przez pozwanego w jego odpowiedzi na pozew.

Za w pełni uzasadnione Sąd ten uznał natomiast żądania powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

Zakres informacji zamieszczanych w treści świadectwa pracy jest ściśle określony przez przepisy prawa, niedopuszczalne jest więc zamieszczanie w nim przez pracodawcę dowolnych zapisów według własnego uznania.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w części świadectwa pracy dotyczącej przypadających w okresie zatrudnienia okresów nieskładkowych nie można zawrzeć informacji o nieusprawiedliwionej nieobecności, a w rubryce „informacje uzupełniające” dowolnie wybranych przez pracodawcę informacji, w tym dotyczących spóźnień i nieusprawiedliwionych nieobecności pracownika.

W związku z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy, tj. faktem, że do ustania stosunku pracy doszło w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, konieczne jest również sprostowanie określonej w świadectwie pracy przyczyny, z jakiej stosunek pracy ustał.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o uchylenie wyroku w całości oraz o oddalenie pozwu.

W uzasadnieniu apelacji, w pierwszej kolejności pozwany złożył zastrzeżenia co do składu orzekającego Sądu Rejonowego, stwierdzając, że w toku sprawy doszło do zmiany sędziego referenta. Na tej podstawie pozwany zażądał unieważnienia wyroku i oddalenia pozwu w całości.

Następnie pozwany zakwestionował ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. Zdaniem pozwanego, powód spóźnił się notorycznie do pracy i często wcześniej wychodził z pracy. Dowodem na to jest zeznanie samego powoda, które zostało zaprotokołowane.

W dalszej kolejności pozwany wywodził, że świadkowie nie zostali wezwani za zgodą pozwanego, opartą na tym, że teza o notorycznym spóźnianiu się i wcześniejszym wychodzeniu z pracy została przez samego powoda wykazana. Jest to – zdaniem pozwanego – dowód wystarczający do tego, by wyliczenie dotyczące wykorzystania urlopu przez powoda sporządzone przez pozwanego uznać za prawdziwe i tym samym uznać, że ekwiwalent za urlop się powodowi nie należy, gdyż każda nieobecność powoda w pracy to urlop. Wyliczenie pozwanego zostało w całości przez powoda potwierdzone.

Odnosząc się do treści świadectwa pracy, pozwany oświadczył, że wystawienie świadectwa pracy leży tylko i wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik nie może podważać opinii o pracowniku, zawartej w świadectwie pracy. Opinii tej nie może zmienić nawet Sąd. Pozwany wskazał ponadto na okoliczności, które świadczą o tym, że zawarta w świadectwie pracy opinia o powodzie jest zgodna z rzeczywistością.

Ponadto zdaniem pozwanego, nie należy się powodowi żadne odszkodowanie. Pozwany powołał się w tym zakresie na swoje dotychczasowe stanowisko oraz sytuację majątkową swojej firmy.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów sądowych za postępowanie przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego występującego w sprawie radcy prawnego, według norm przepisanych.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem przedstawionym przez pozwanego. W ocenie powoda, po stronie Sądu I instancji nie doszło do jakichkolwiek uchybień w zakresie składu osobowego sądu. Ponadto pozwany nie wykazał, by karty ewidencji czasu pracy powoda, sporządzone przez pozwanego, nie odpowiadały rzeczywistości. Poza tym pozwany w treści świadectwa pracy nie może formułować swoich subiektywnych opinii na temat osoby powoda. Odnosząc się do kwestii zasądzzonego na rzecz powoda odszkodowania, w ocenie powoda, rozstrzygnięcie Sądu I instancji w tym przedmiocie było uzasadnione.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje.**

Apelacja pozwanego okazała się zasadna w części.

Sąd Okręgowy podziela w zasadzie ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, dodatkowo stan faktyczny sprawy ustalono na podstawie uzupełniającego przesłuchania stron.

W zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punktach I-III, V-VI oraz VIII-IX zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia, jak i zważenia prawne poczynione przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy dokonał natomiast odmiennej oceny dopuszczalności żądania przez powoda wypłaty odszkodowania, o którym orzeczono w punkcie IV zaskarżonego wyroku.

Powyższa ocena doprowadzić musiała także do zmiany rozstrzygnięcia o kosztach (pkt VII).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu apelacji, którym pozwany kwestionuje sposób wyznaczenia składu sądu wyrokującego w sprawie.

Jeśli uznać twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie za złożony implicite wniosek o stwierdzenie nieważności postępowania ze względu na sprzeczny z przepisami prawa skład sądu orzekającego (art. 379 pkt 4 k.p.c.), należy wyjaśnić, że zmiana sędziego prowadzącego sprawę była w pełni dozwolona. Zgodnie z art. 323 k.p.c., wyrok może być wydany jedynie przez sędziów, przed którymi odbyła się rozprawa poprzedzająca bezpośrednio wydanie wyroku. Zatem jedynym ograniczeniem jest konieczność udziału sędziego w rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku, co miało miejsce w niniejszej sprawie (termin rozprawy: 23.01.2017 r.).

W postępowaniu cywilnym, odmiennie niż w postępowaniu karnym, nie obowiązuje zasada niezmienności (jednolitości) składu orzekającego. Oznacza to, że postępowanie nie musi toczyć się przed tym samym składem orzekającym od pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę, aż do wydania orzeczenia. Wymagane jest jedynie, aby wyrok został wydany przez tych sędziów, przed którymi odbyło się ostatnie posiedzenie rozprawy, bezpośrednio poprzedzające wydanie wyroku, o czym stanowi *expressis verbis* art. 323 k.p.c. (wyrok SA w Łodzi z dnia 18.02.2016 r., sygn. akt I ACa 881/15, LEX nr 2006007).

W okresie, w którym toczyła się sprawa w I instancji, nie obowiązywały jeszcze przepisy art. 47b ustawy z dnia 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 2062 ze zm.). Przepis art. 47b § 1 zd. 1, zgodnie z którym zmiana składu sądu może nastąpić tylko w przypadku niemożności rozpoznania sprawy w dotychczasowym składzie albo długotrwałej przeszkody w rozpoznaniu sprawy w dotychczasowym składzie, wszedł w życie z dniem 12.08.2017 r.

Skład Sądu I instancji był zatem w każdym etapie postępowania wyznaczony prawidłowo, a ewentualne zastrzeżenia co do sposobu rozstrzygnięcia sprawy, zarzuty naruszenia prawa i błędnych ustaleń kierować należy w apelacji zawsze pod adresem Sądu, nie zaś poszczególnych sędziów zasiadających w jego składzie.

Pozwany stwierdził następnie, że Sąd Rejonowy stwierdził w uzasadnieniu, iż „nie ma dowodu na to, że powód spóźnił się notorycznie do pracy i często wcześniej wychodził z pracy”. Otóż na s. 4 uzasadnienia znajduje się następujące stwierdzenie: „zdarzały się sytuacje, że powód spóźnił się do pracy lub wychodził do domu przed czasem”, co faktycznie wynika z zeznań samego powoda (k. 109). Sąd I instancji uwzględnił zatem w swoich ustaleniach, że powód spóźnił się do pracy lub wychodził do domu przed czasem. Szczegółowe wyliczenie czasu tych nieobecności nie jest jednak możliwe na podstawie samych tylko oświadczeń stron, skoro brak jest ewidencji obrazującej szczegółowo czas pracy powoda w spornym okresie. Z protokołu wynika wyraźnie, że powód zeznał, iż nieobecności „zdarzały się”, wcześniejsze wyjścia to były „sporadyczne przypadki”. Trudno – bez materiału dowodowego w postaci ewidencji – szacować, jaki wymiar nieobecności miały zostać uznany za „częsty” albo „notoryczny”.

Ocena materiału dowodowego w postaci zeznań świadków i stron, a także treści oświadczeń składanych w toku sprawy na posiedzeniu jawnym, odbywa się na podstawie protokołów (por. art. 157 § 1-1<sup>1</sup> k.p.c.). Warunki poprawności

protokołu sprecyzowano w art. 158 § 1-3 k.p.c. Protokoły rozpraw w niniejszej sprawie zgodne są z treścią tych przepisów.

Co istotne, wnoszeniu zastrzeżeń do treści protokołu służy instytucja sprostowania lub uzupełnienia protokołu, określona w art. 160 § 1 k.p.c., który stanowi, że strony mogą żądać sprostowania lub uzupełnienia protokołu, nie później jednak jak na następnym posiedzeniu, a jeśli idzie o protokół rozprawy, po której zamknięciu nastąpiło wydanie wyroku – dopóki akta sprawy znajdują się w sądzie. Od zarządzenia przewodniczącego strony mogą odwołać się do sądu w terminie tygodniowym od doręczenia im zarządzenia.

Protokół rozprawy jest urzędowym dowodem stwierdzającym przebieg rozprawy. Jeżeli strona stwierdzi jego niekompletność lub przeinaczenia, ma prawo w myśl art. 160 k.p.c. żądać sprostowania lub uzupełnienia jego treści. Bez wykorzystania tej instytucji, strona nie może skutecznie twierdzić, że przebieg rozprawy był inny od tego, jaki został zaprotokołowany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 05.03.2014 r., sygn. akt II PZ 39/13, LEX nr 1444332).

Zarówno Sąd II instancji, jak i Sąd I instancji mają prawo i obowiązek oprzeć swoje rozstrzygnięcie na treści protokołów.

Pozwany w apelacji wspomina o zeznaniach powoda składanych na rozprawie, na której pozwany był obecny, miał więc pełną możliwość obrony swoich interesów procesowych.

Kolejny zarzut pozwanego potraktować można jak zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. W myśl tego przepisu, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jego pośrednie naruszenie może natomiast polegać na odmowie przeprowadzenia przez sąd dowodu, z uwagi na powołanie go dla udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy ocena ta była błędna (wyrok SA w Lublinie z dnia 29.12.2016 r., sygn. akt III AUa 616/16, LEX nr 2191565). Sąd II instancji w pełni aprobejuje selekcję dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy. Nie było zasadne przeprowadzanie dowodu z zeznań zawnioskowanych przez pozwanego świadków, ponieważ okoliczność istnienia spóźnień i wcześniejszych wyjść została potwierdzona przez samego powoda i uwzględniona przez Sąd Rejonowy. Trafnie zważył Sąd Rejonowy, że pozwany, z uwagi na braki w ewidencji, nie był w stanie udowodnić konkretnych dat i godzin nieobecności powoda w pracy.

Przechodząc do kolejnych zarzutów apelacji należy podkreślić, że treść świadectwa pracy jest regulowana przez powszechnie obowiązujące przepisy. Przepisy te powołał Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu (rozporządzenie MPiPS z dnia 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania). W zakresie opinii o powodzie, zawartej w punkcie 6 spornego świadectwa pracy, w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy w ogóle nie trzeba się odnosić do tego, na ile zarzuty pracodawcy są usprawiedliwione, a na ile nie. Twierdzenia umieszczone przez pozwanego w tej części świadectwa pracy w ogóle nie mają prawa bytu, ponieważ są sprzeczne ze sposobem wypełniania tego dokumentu, sprecyzowanym w rozporządzeniu (por. s. 13 uzasadnienia zaskarżonego wyroku).

Ostatnią kwestią jest zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda, wynikającego z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W tym zakresie przyjąć należało, że twierdzenia pozwanego zmierzają do zakwestionowania rozstrzygnięcia Sądu I instancji z uwagi na klauzule generalne zawarte w art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W istocie, mamy w niniejszej sprawie do czynienia z sytuacją, w której powód dążył do skorzystania ze swojego uprawnienia w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Artykuł 8 k.p. dotyczy nadużycia, a nie naruszenia prawa. Konstrukcja ta obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Świadczy

to o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (wyrok SN z dnia 05.05.2016 r., sygn. akt II PK 65/15, LEX nr 2052414).

W niniejszej sprawie należało uwzględnić specyfikę stosunku pracy, łączącego powoda z pozwanym, a także istotę i cel odszkodowania, przyznawanego na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (wyrok SN z dnia 18.05.2017 r., sygn. akt II PK 119/16, LEX nr 2306362).

Sąd Okręgowy rozstrzygnął apelację pozwanego, mając na względzie następujące okoliczności sprawy.

Przede wszystkim stosunek pracy łączący strony odbiegał od typowego układu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, opartego na stosunku podporządkowania. Wyrażało się to w znacznej elastyczności i swobodzie po stronie powoda, jeśli chodzi o kształtowanie jego obowiązków i decydowanie o czasie pracy – a nawet samym fakcie wykonywania pracy w dany dzień.

Choć praca w czasie wyznaczonym przez pracodawcę należy do komponentów stosunku pracy, powód w zasadzie uprawniony był do samodzielnego ustalania swojego czasu pracy.

Pod koniec kwietnia 2016 r. powód przekazał pracodawcy kartkę, z której wynikało, że w niektóre dni będzie przychodził do pracy na różne, określone przez siebie godziny około południa, a w niektóre dni w ogóle nie będzie przychodził do pracy. Pracodawca również z tą inicjatywą powoda się zgodził, co przyznał powód w swoich zeznaniach.

Ponadto powód spóźniał się lub wychodził do domu przed czasem. Pracodawca – jak zeznał powód – nie wyciągał z tego żadnych konsekwencji, nie zmniejszał wynagrodzenia.

Powód bezpodstawnie rozdysonował ponadto mienie pracodawcy. Samodzielnie pobrał z kasy zaliczkę w wysokości 500 zł – bez wiedzy pozwanego.

Wszystko to wskazuje na duże uprzywilejowanie powoda jako pracownika, który zatrudniony był w specyficznym, swobodnym układzie, a wyżej opisane okoliczności występowały za zezwoleniem pracodawcy lub bez wyciągania konsekwencji wobec powoda. Znacząco wpływa to na stopień poszkodowania powoda brakiem wypłaty wynagrodzenia. Stosunek pracy oparty jest na ekwiwalentności świadczeń – pracy i wynagrodzenia. Ze strony powoda wkład pracowniczy był znacznie pomniejszony na jego własne życzenie.

Poza tym bardzo istotna jest okoliczność, że powód – jak sam zeznał – parę dni przed rozwiązaniem stosunku pracy z pozwanym miał już zapewnioną nową pracę. Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, jeszcze w maju 2016 r., czyli w czasie zatrudnienia u pozwanego, powód dążył do znalezienia nowej pracy. W dniu 24.05.2016 r. wziął udział w

spotkaniu rekrutacyjnym. Już od 7 czerwca mógł podjąć pracę, lecz na własną prośbę nawiązał stosunek pracy dopiero od 04.07.2016 r. – z uwagi na sytuację rodzinną. Zatem powód szukał już pracy przed zwolnieniem się u pozwanego i mógł ją podjąć niemal niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy. Te okoliczności rzutują umniejszająco na ocenę dolegliwości działań pracodawcy.

Powód jeszcze przed upływem terminu na wypłacenie mu wynagrodzenia złożył pracodawcy oświadczenie w trybie 55<sup>1</sup> k.p. Nie zareagował na prośbę pracodawcy, który chciał, by powód wrócił i by doszło do porozumienia. O gotowości pracodawcy do porozumienia świadczy fakt, że ostatecznie do zapłaty wynagrodzenia doszło.

Nie bez znaczenia jest też sytuacja majątkowa pozwanego przedsiębiorcy. Brak wypłat wynagrodzenia nie wynikał wszakże ze złej woli pracodawcy, lecz z trudnej sytuacji finansowej firmy. Od 01.04.2014 r. pozwany zatrudnił tylko jednego pracownika – powoda. Miał poważne problemy finansowe, kierowano do niego pozwy, wezwania do zapłaty, a nawet pozew o eksmisję. Od 2012 r. pozwany pokrywał straty z własnych oszczędności. Jeszcze raz należy przy tym podkreślić, że powód, mimo to, już w czerwcu otrzymał wynagrodzenie za dwa z trzech miesięcy, a w sierpniu – za kolejny miesiąc.

Całokształt okoliczności związanych z przebiegiem stosunku pracy i jego rozwiązaniem rzutuje więc na ocenę stopnia naruszenia interesu powoda działaniami pracodawcy.

Podsumowując, oświadczenie powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia należy analizować w świetle powyższych okoliczności sprawy, a zatem uwzględniając dotychczasowy przebieg stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy przed upływem ostatniego dnia na wypłatę wynagrodzenia za dany miesiąc, brak woli kontaktu z pozwanym w celu załatwienia sprawy, a także tego, że powód na dzień złożenia pozwanemu oświadczenia, był już po rozmowie kwalifikacyjnej u nowego pracodawcy. Z okoliczności tych wynika, że brak wypłaty wynagrodzenia stanowił dla powoda jedynie pretekst, by rozwiązać stosunek pracy z możliwością uzyskania odszkodowania. Zwłaszcza istotne jest tutaj złożenie oświadczenia przed upływem terminu na uzyskanie wynagrodzenia, bez ostatecznego wyjaśnienia sprawy z pozwanym. Okoliczności sprawy wskazują na to, że gdyby powód był zainteresowany przede wszystkim uzyskaniem wynagrodzenia, mogłoby w ogóle nie dojść do zaistnienia warunków do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, skorzystanie przez powoda z instytucji przewidzianej art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie odbyło się więc zgodnie z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, jakim jest ochrona pracownika przed nierzetelnością pracodawcy, niewypłacającego pracownikowi wynagrodzenia, a także ochrona majątkowa osoby pozostającej nagle bez środków utrzymania. W tych warunkach działanie powoda nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I wyroku, o kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygając na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

W pozostałej części, zgodnie z art. 385 k.p.c., apelację należało oddalić (pkt II).

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt III) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.