

UZASADNIENIE

S. Z., pozewm wniesionym w dniu 28 grudnia 2017r., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia domagał się od P. K.: sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że od 24 września 2013r. do 4 lutego 2014r. świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy oraz że jego stosunek pracy zakończył się z dniem 31 stycznia 2015r. czyli z końcem okresu, na jaki umowa na czas określony została zawarta. Ponadto domagał się zasądzenia ekwiwalentu za urlop za 18 dni w kwocie 1400 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz wydania dokumentu PIT-11 za cały okres zatrudnienia.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pierwsze świadectwo pracy było opatrzone nieprawidłową datą i zawierało szereg błędów. Po interwencji Państwowej Inspekcji Pracy zostało wystawione świadectwo pracy z dnia 17 listopada 2014r. jednakże nadal z błędami. Podał, że w okresie zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Pozwana P. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Uzasadniała, iż zgodnie z treścią umowy o pracę z dnia 5 lutego 2014r. oraz ustaleniami Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie dokonanymi w sprawie o sygnaturze akt (...) stosunek pracy łączył strony w okresie od dnia 24 września 2013r. do dnia 17 listopada 2014r. i ustał na skutek wypowiedzenia umowy przez S. Z. z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Pozwana sporządziła i wysłała do powoda prawidłowe świadectwo pracy obejmujące okres od 24 września 2013r. do 17 listopada 2014r., uwzględniające ww. wyrok Sądu. Zgodnie z dokonanymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi w postępowaniu (...) 547/14 „od 24 września 2013r. przez cały okres pracy na rzecz P. K. charakter obowiązków powoda i system jego pracy nie uległ zmianie”. Zdaniem pozwanej oznaczało to, że powód w całym okresie zatrudnienia pracował w wymiarze 1/2 etatu. Odnośnie żądania ekwiwalentu pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia, podkreślając, że bieg przedawnienia rozpoczął się z dniem 17 listopada 2014r., a roszczenie przedawniło się z dniem 17 listopada 2017r. Roszczenie o wydanie dokumentu PIT-11 nie znajduje żadnej podstawy prawnej i nie może być dochodzone przed sądem.

Na terminie rozprawy 31 października 2018r. S. Z. cofnął pozew, za zgodą pozwanej, co do żądania wydania dokumentu PIT-11 i w tym zakresie postępowanie zostało umorzone.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od września 2013r. do listopada 2014r. P. K. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...), w ramach której posiadała lokal gastronomiczny S. oraz punkt cateringowy wraz z salą weselną przy ulicy (...) w S..

W ramach tej działalności dostarczała posiłki stałym klientom i zajmowała się cateringiem na potrzeby imprez wyjazdowych i okolicznościowych.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie pozwanej P. K. k. 103-106

S. Z. rozpoczął wykonywanie pracy na rzecz P. K. od dnia 24 września 2013 r. Podstawą tego była ustna umowa między stronami. Powodowi przydzielone zostały obowiązki pomocy kuchennej, które wykonywał w lokalu przy ulicy (...) w S..

Niesporne

Ustaleń co do wymiaru pracy i zakresu obowiązków dokonał z M. K., partnerem P. K., który był osobą odpowiedzialną za kwestie działalności gospodarczej P. K.. M. K. wskazał mu, że będzie świadczył pracę od poniedziałku do soboty od godziny 7 do 15, bądź dłużej jeśli będzie taka konieczność.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69,106

S. Z. od 24 września 2013 r. do 4 lutego 2014r. świadczył pracę w wymiarze pełnym wymiarze (ośmiu godzin dziennie) jako pomoc kuchenna.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, k.106, przesłuchanie pozwanej P. K. k. 103-106

W dniu 5 lutego 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na piśmie na czas określony do dnia 31 stycznia 2015 r. w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku pomocy kuchennej za wynagrodzeniem w wysokości 840 zł.

Niesporne, a ponadto dowód: umowa o pracę k. 39-40

Zmiana wymiaru etatu została uzasadniona sezonem (mniejszą liczbą zamówień). Po dniu 5 lutego 2014r. S. Z. pracował głównie w magazynie.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, 106, przesłuchanie pozwanej P. K. k. 103-106

Od dnia 17 marca 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r. S. Z. był nieprzerwanie niezdolny do pracy.

Niesporne

Stosunek pracy zakończył się w dniu 17 listopada 2014 r. w wyniku wypowiedzenia ze strony powoda, którego dokonał pismem z dnia 3 listopada 2014r. W kolejnym piśmie skierowanym do P. K. cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, a następnie wskazał, że wobec braku reakcji P. K. przyjmuje, że nadal jest jej pracownikiem, czemu dał wyraz w piśmie z dnia 31 marca 2015r. P. K. nie wyraziła zgody na cofnięcie.

Dowód: pismo z dnia 3.11.2014 r. k. 99 akt (...), pismo z dnia 31.03.2015r. k. 98 akt (...), przesłuchanie pozwanej P. K. k. 103-106, przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, 106

Ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od 24 września 2013r. do 4 lutego 2014r. nastąpiło w prawomocnie zakończonym postępowaniu (...). Wydany w tej sprawie w dniu 17 listopada 2015r. wyrok, który uprawomocnił się z dniem 9 września 2016r., nie zawierał rozstrzygnięcia co do wymiaru etatu S. Z..

Niesporne, a ponadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 17.11.2015r. w aktach (...)

Pierwsze świadectwo pracy obejmujące także ustalony okres zatrudnienia (od 24 września 2013r. do 4 lutego 2014r.) P. K. wystawiła S. Z. z datą wskazującą na dzień 31 maja 2015r. i wysłała mu dopiero w dniu 21 września 2017r. Wskazywało ono, że S. Z. był zatrudniony od 24 września 2013r. do 31 maja 2015r. w wymiarze 1/2 etatu.

Przed wystawieniem tego świadectwa pracy S. Z. zwracał się do P. K. o wystawienie nowego świadectwa pracy stwierdzającego okres zatrudnienia ustalony wyrokiem Sądu. Odpowiadając prośby S. Z. wskazywała mu, że z wyroku nie wynika, aby miała sprostować jego świadectwo pracy.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 31.05.2015r. wraz z dowodem nadania w aktach osobowych powoda, przesłuchanie S. Z. k. 66-69, 106, wiadomości mailowe z sierpnia 2017r. k. 88-89

Z uwagi na nieprawidłową treść świadectwa pracy wysłanego mu przez P. K. w dniu 21 września 2017r., udał się on do Państwowej Inspekcji Pracy w S. z prośbą o interwencję w tej sprawie.

Na skutek interwencji Państwowej Inspekcji Pracy w S., P. K. wystawiła S. Z. kolejne i ostatnie świadectwo pracy wskazujące jako datę wystawienia dzień 17 listopada 2014r. Świadectwo to zostało wysłane do S. Z. w dniu 27 września 2017r., a otrzymał on je w dniu 29 września 2017r. W tym świadectwie wskazano, że w okresie od 24 września 2013r. do 17 listopada 2014r. S. Z. był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu. Świadectwo zawierało pouczenie o trybie jego sprostowania.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 17.11.2014r. wraz z dowodem nadania w aktach osobowych powoda, pismo PIP z dnia 16.10.2017r. k. 86, pismo PIP z dnia 02.10.2017r. k. 87

S. Z. dwukrotnie kierował do P. K. wnioski o sprostowanie otrzymanego w dniu 29 września 2017r. świadectwa pracy. Pierwszy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wymiaru etatu i daty zakończenia stosunku pracy S. Z. wysłał do P. K. listem poleconym w październiku 2017r., zachowując siedmiodniowy termin. Wniosek ten pozostał bez odpowiedzi, więc wystosował on kolejny wniosek. Także ten wniosek pozostał bez odpowiedzi. Wobec braku odpowiedzi, S. Z., w dniu 28 grudnia 2017r. wytoczył powództwo o sprostowanie świadectwa pracy.

Wnioski o sprostowanie świadectwa pracy kierowane były przez S. Z. do miejsca prowadzenia działalności przez P. K. na ul. (...). P. K. zapoznała się z co najmniej jednym wnioskiem powoda, nie zrozumiała natomiast jakiego zakresu sprostowania powód się domaga.

Po wysłaniu wniosków o sprostowanie S. Z. rozmawiał też z P. K. w sądzie przed posiedzeniem w postępowaniu egzekucyjnym dotyczącym wydania protokołu powypadkowego na podstawie wyroku wydanego w sprawie (...). P. K. powiedziała mu wówczas, że spróbuje sprostować świadectwo pracy. S. Z. pozostawał w przekonaniu, że otrzyma sprostowane świadectwo.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, 106

W okresie zatrudnienia S. Z. nie korzystał z urlopu wypoczynkowego (przysługującego mu wówczas w wymiarze 20 dni rocznie) i nie został mu wypłacony z tego tytułu ekwiwalent. S. Z. uważał, że aby domagać się wypłaty ekwiwalentu musi być w posiadaniu świadectwa pracy.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, k. 106

Obecnie S. Z. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem 2900 zł netto. Nie ma nikogo na utrzymaniu.

Dowód: przesłuchanie powoda S. Z. k. 66-69, k. 106

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż jako bezprzedmiotowy oceniono zarzut pozwanej sformułowany w odpowiedzi na pozew, co do związania sądu orzekającego, na podstawie 365 § 1 k.p.c., wyrokiem wydanym w postępowaniu (...) co do kwestii wymiaru etatu powoda w okresie spornym. Pozwana podnosiła, że wymiar ten został ustalony w postępowaniu (...), co wynika z przyjętych przez Sąd ustaleń faktycznych w tej kwestii. W postępowaniu tym jednakże ustalono jedynie, że strony w okresie sporym łączył stosunek pracy i tak brzmi rozstrzygnięcie wyroku wydanego w dniu 17 listopada 2015r. Sąd uprawniony był do poczynienia własnych ustaleń w tej sprawie i merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Moc wiążąca wyroku dotyczy związania sentencją, a nie uzasadnieniem wyroku innego sądu, czyli przesłankami faktycznymi i prawnymi przyjętymi za jego podstawę, gdyż zakresem prawomocności materialnej jest objęty tylko ostateczny wynik rozstrzygnięcia, a nie jego przesłanki (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 4 grudnia 2018 r. V ACa 817/17 LEX nr 2610117).

W zakresie żądania wydania dokumentu PIT-11, wobec cofnięcia pozwu w tym zakresie, postępowanie zostało umorzone na podstawie przepisu art. 355 § 1 k.p.c., o czym orzeczono postanowieniem z dnia 31 października 2018r.

Stan faktyczny w przeważającej mierze pozostawał bezsporny. Pozwana, w toku jej przesłuchania przed Sądem, przyznała bowiem, iż powód w okresie spornym świadczył pracę w wymiarze pełnego etatu. Co do działań powoda zmierzających do uzyskania sprostowanego świadectwa pracy, ustalenia faktyczne oparto na szczegółowych zeznaniach powoda, mając na uwadze również, że pozwana potwierdziła okoliczność kierowania do niej wniosków o sprostowanie, wskazując jednakże, że były dla niej niezrozumiałe co do zakresu sprostowania. Kwestie dotyczące urlopu wypoczynkowego przyjęto zgodnie z zeznaniami powoda, przy czym z uwagi na przedawnienie tego roszczenia (o czym będzie mowa poniżej) Sąd nie dokonywał dokładnych ustaleń w tym zakresie. Do materiału dowodowego

włączono również dokumenty zawarte w niniejszych aktach oraz aktach (...) (wyszczególnione w stanie faktycznym) uznając je za niekwestionowane przez żadną ze stron.

Powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy w zakresie wymiaru etatu okazało się uzasadnione.

Kwestie dotyczące sprostowania świadectwa pracy są ujęte w przepisach art. 97 § 2 i 2¹ k.p. Zgodnie z powyższym regulacjami w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2 i 2¹ k.p.). W myśl zaś z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U.2018.1289 j.t.), w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy.

Powód wnioskował do byłego pracodawcy o korektę ostatnio otrzymanego przez niego (w dniu 29 września 2017r.) świadectwa pracy, datowanego na dzień 17 listopada 2014r. Było to świadectwo pracy wystawione powodowi za okres obejmujący także okres, w którym Sąd w postępowaniu w sprawie (...) ustalił trwanie stosunku pracy pomiędzy stronami. W przeszłości (przed wytoczeniem powództwa w sprawie (...)) powód otrzymał od pozwanej jedynie świadectwo pracy dotyczące okresu zatrudnienia od dnia 5 lutego 2014r. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż powód zachował ustawowy termin do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa pracy. Jak wynika bowiem z jego zeznań, ocenionych przez Sąd za wiarygodne i w braku przeciwdowodów, skierował on do pozwanej w październiku 2017r. na adres prowadzonej przez nią działalności gospodarczej pismo, zawierające wniosek o sprostowanie świadectwa pracy (z dnia 17 listopada 2014r.) w zakresie wymiaru etatu i daty zakończenia stosunku pracy. Zakres jego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, poza treścią zeznań powoda, wynika z treści pisma Państwowej Inspekcji Pracy w S. z dnia 2 i 16 października 2017r. (k. 86-87). Powód, jak wynika z jego zeznań, wystąpił z wnioskiem do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy zachowując siedmiodniowy termin do wystąpienia z tego rodzaju wnioskiem. Następnie wobec braku odpowiedzi skierował kolejny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, również bez odpowiedzi i wobec powyższego w dniu 28 grudnia 2017r. skierował w tej sprawie pozew do Sądu. Pozwana, podczas przesłuchania przed Sądem, potwierdziła w zasadzie okoliczność otrzymania wniosku powoda, wskazując; „Być może było tak, że powód kierował do mnie pismo o sprostowanie świadectwa pracy, ale nie jestem w stanie powiedzieć kiedy to było.” Pozwana zeznała też, że korespondencję na ul. (...) (w miejscu prowadzenia przez nią działalności gospodarczej) odbierała nie tylko ona, ale także inni pracownicy. Okoliczność, że nie wszystkie wnioski dotarły, czy nie zostały przekazane pozwanej, nie może jednak obciążać powoda, jako że skierował on wnioski na prawidłowy adres prowadzonej działalności przez pozwaną. Powód nie otrzymał nigdy od pozwanej pisma odmawiającego sprostowania świadectwa pracy z dnia 17 listopada 2014r. ani też pozwana nie uczyniła tego w formie ustnej. Kolejny wniosek powoda również pozostał bez odpowiedzi. Wobec takiej postawy pozwanej i dodatkowo wobec jej ustnej deklaracji dokonania korekty świadectwa pracy (złożonej w sądzie przed posiedzeniem w sprawie egzekucyjnej), powód był uprawniony do pozostawania w przekonaniu, że może liczyć na sprostowanie. Sama zaś pozwana wydała powodowi pierwsze świadectwo pracy obarczone błędami, co potwierdziła kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, a następnie konsekwentnie lekceważyła wnioski powoda i jego działania zmierzające do korekty świadectwa, nie udzielając mu żadnej odpowiedzi bądź zapewniając ustnie o sprostowaniu bez realizacji tej obietnicy. W takich okolicznościach sprawy, gdyby nawet uznać, że powód przekroczył któryś z terminów przewidzianych w art. 97 § 2 i 2¹ k.p., istniałyby podstawy do ich przywrócenia w trybie art. 265 § 1 k.p. Należy zauważyć, że powód w przypadku każdego swojego uprawnienia pracowniczego, wynikającego ze stosunku

pracy z pozwaną, każdorazowo zmuszony był do ich egzekwowania poprzez wytaczanie powództw w sądzie pracy bądź zgłaszania się po interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy. Sytuacja taka nie powinna mieć miejsca.

W toku postępowania ustalono, że powód faktycznie świadczył pracę w wymiarze całego etatu, co doprowadziło do uwzględnienia pozwu w tym zakresie. W szczególności pozwana potwierdziła, że S. Z., jako pomoc kuchenna, świadczył pracę w tych samych godzinach co pozostałe osoby zatrudnione w kuchni zajmujące się przygotowywaniem posiłków. Zeznała, iż „przez te osiem godzin powód robił to, co robili na kuchni” oraz „w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę na piśmie, powód pracował w większym wymiarze aniżeli pracując jako ten magazynier.”

Ponadto powód domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez zamieszczenie w nim informacji, że umowa o pracę zakończyła się z ostatnim dniem okresu, na jaki została zawarta. Powód przyjął, że skoro wycofał swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, a pozwana w żadnej sposób się do tego oświadczenia nie ustosunkowała, to oznacza, że nadal pozostawał pracownikiem.

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Umowa na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony czas, który wyznaczony jest wolą samych stron. Zasadniczo nie może być ona wypowiedziana ani przez pracodawcę, ani przez pracownika. Artykuł 33 k.p. stanowi wyjątek od generalnej zasady wyrażonej w art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Dopuszcza on wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy. Ze zwrotu "strony mogą" wynika, że dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy uzależniona jest wyłącznie od woli stron. Powód skorzystał z przewidzianej w umowie o pracę możliwości jej wypowiedzenia, przy czym następnie podjął kroki zmierzające do wycofania z obrotu prawnego swojego oświadczenia woli, na co pozwana niespornie nie wyraziła zgody.

W tym stanie faktycznym zastosowanie znajdzie przepis art. 61 k.c., stanowiący, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Należy wskazać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości teza o możliwości zastosowania przepisu art. 61 k.c. do oświadczeń pracodawcy (pracownika) składanych pracownikowi (pracodawcy) (por. np. wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 686; wyrok z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 227; wyrok z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204). Oznacza to, iż strona stosunku pracy może skutecznie cofnąć złożone przez siebie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem do momentu zapoznania się przez adresata z jego treścią. wypowiedzenie stosunku pracy jest jednostronną czynnością prawną, ale z chwilą złożenia wywiera skutek prawny dla obu stron. Cofnięcie wypowiedzenia jest zatem skuteczne tylko pod warunkiem zgody drugiego podmiotu stosunku pracy. Przenosząc powyższe na realia niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że powód wystosował pismo o cofnięciu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia po otrzymaniu przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu. Co więcej pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie jego oświadczenia woli. W przypadku późniejszego cofnięcia wypowiedzenia dodatkowym elementem warunkującym jego skuteczność jest zgoda pracownika – analogicznie pracodawcy (zob. wyrok SN z 3.12.2008 r., I PK 92/08, MoPr Nr (...); wyrok SA w Poznaniu z 22.2.2007 r., I ACa 916/06, LEX Nr 298389 oraz wyrok NSA w W. z 17.11.1989 r., (...) SA (...), (...) Nr (...), poz. 95). Oznacza to, że umowa rozwiązała się zgodnie z oświadczeniem woli powoda złożonym 3 listopada 2014r.

W konsekwencji żądanie sprostowania co do daty zakończenia stosunku pracy oddalono, o czym orzeczono w punkcie 2.

Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz ekwiwalentu za cały okres zatrudnienia. Co do tego żądania pozwana złożyła zarzut przedawnienia w oparciu o przepis art. 291 § 1 k.p., w myśl którego roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne. W myśl zaś przepisu art. 292

k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Zasadą jest, że początek biegu przedawnienia przypada w dniu wymagalności roszczenia. Dzień ten przypada w dacie ustalonej przepisami jako dzień obowiązku wypłaty świadczenia lub dopełnienia obowiązku określonego przepisami indywidualnego prawa pracy. W kontekście dochodzonego przez powoda roszczenia – zapłaty ekwiwalentu, należało przyjąć, iż wymagalność roszczenia nastąpiła z dniem zakończenia stosunku pracy tj. z dniem 17 listopada 2014r. co skutkuje tym, iż przedawniło się ono w dniu 17 listopada 2017r. Prawo do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy aktualizuje się bowiem z dniem rozwiązania stosunku pracy i od tego momentu jest wymagalne, a tym samym rozpoczyna się bieg przedawnienia.

W konsekwencji powództwo co do ekwiwalentu, jako przedawnione, oddalono.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie miał miejsce szczególny przypadek. Powód wygrał postępowanie jedynie w części, w pozostałym przegrywając. Jednakże należało uwzględnić, iż jest osobą nieobeznaną z przepisami prawa pracy, pozostającą w mylnym przekonaniu co do obowiązujących regulacji prawnych i niekorzystającą z pomocy profesjonalisty. Ponadto Sąd miał na uwadze postawę pozwanej, która przez dłuższy czas unikała wydania powodowi prawidłowego świadectwa pracy (powód musiał też uzyskać wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy). Z tego względu odstąpiono od obciążania powoda kosztami procesu.

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

18.02.2019r.