

## UZASADNIENIE

A. K., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego P. L. wynagrodzenia za luty 2022r. w kwocie 3506, 64 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 marca 2022r., wynagrodzenia za marzec 2022r. w kwocie 6300 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2022r., wynagrodzenia za kwiecień 2022r. w kwocie 5091, 43 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2022r. i ekwiwalentu za urlop w kwocie 2108, 03 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2022r., a także kosztów procesu. Powódka wskazała, że 8 lutego 2022r. usłyszała od pozwanego pracodawcy, wskutek ultimatum postawionego mu przez księgową, że nie musi już przychodzić do pracy, jednak stosunek pracy zakończył się z upływem czasu, do którego zawarta była umowa tj. 30 kwietnia 2022r., co potwierdza świadectwo pracy. W tych warunkach powódka ma prawo do wynagrodzenia za gotowość do pracy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, bo takiego urlopu w okresie zatrudnienia nie wykorzystała.

Sąd nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym 9 stycznia 2024r. orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Nakaz ten utracił moc wskutek wniesionego przez pozwanego terminowo sprzeciwu obejmującego żądanie oddalenia powództwa w całości i obciążenia przeciwniczki procesowej kosztami procesu. W sprzeciwie tym P. L. wskazał, iż powódka podczas krótkiego okresu zatrudnienia popełniła szereg błędów świadczących o braku kompetencji deklarowanych przez nią przy nawiązywaniu stosunku pracy. Zaproponował jej więc zmianę warunków zatrudnienia albo wypowiedzenie umowy, ostatecznie zaś strony ustaliły podpisanie porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. Powódka jednak, nie przygotowując wbrew ustaleniu, takiego porozumienia ani świadectwa pracy, opuściła zakład pracy. Do zakończenia zatrudnienia doszło więc 9 lutego 2022r., co potwierdza korespondencja elektroniczna przesłana przez A. K. księgowej pozwanego. Dodatkowo pozwany zakwestionował gotowość powódki do wykonywania zatrudnienia po wymienionej dacie oraz wskazał, że Państwowa Inspekcja Pracy nie doszukała się podczas kontroli nieprawidłowości w wypłacie powódce należności ze stosunku pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 1 lutego 2022r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na okres próbny do 30 kwietnia 2022r. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako specjalistka do spraw kadr i płac oraz obsługi księgowej za wynagrodzeniem miesięcznym 6300 zł.

Niesporne, nadto umowa o pracę – k. 3 cz. B akt osobowych powódki

P. L. prowadzi w ramach działalności gospodarczej firmę ogólnobudowlaną. Obsługą księgową pozwanego zajmuje się od wielu lat biuro rachunkowe prowadzone przez A. M.. Bazuje ono jednak na dokumentach wystawianych przez inne osoby zatrudnione u pozwanego, takich przykładowo jak listy płac, umowy o pracę itp. Do stycznia 2022r. prowadzeniem dokumentacji kadrowo – płacowej zajmowała się była żona pozwanego.

Dowód: przesłuchanie pozwanego (zapis skrócony k. 85 – 87, 93) zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony k. 87 – 88), E. L. (zapis skrócony – k. 89)

Powódka zakończyła poprzedni stosunek pracy wobec podjęcia zatrudnienia u pozwanego.

Dowód: świadectwo pracy – k. 10 cz. A akt osobowych powódki, zeznania świadka I. G. (zapis skrócony – k. 90)

Praca powódki (przygotowane przez nią dokumenty, w tym jej własna umowa o pracę) spotkała się od razu z krytyką A. M.. Ta, wskazując pozwanemu na błędy popełniane przez A. K., kwestionowała jej kwalifikacje do pracy na zajmowanym stanowisku i ostatecznie postawiła go przed wyborem dalszej obsługi jego firmy albo zatrudnienia powódki.

Dowód: przesłuchanie pozwanego (zapis skrócony k. 85 – 87, 93) zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony k. 87 – 88), E. L. (zapis skrócony – k. 89)

W tej sytuacji pozwany 8 lutego 2022r. ustnie poinformował powódkę, że ją zwalnia, a ściśle rzecz ujmując, że ma zabrać swoje rzeczy, zdać klucze i już więcej nie przychodzić do pracy. Wskazał przy tym na ultimatum postawione mu przez księgową.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 84 – 85, 92 - 93), zeznania świadka I. G. (zapis skrócony – k. 90), korespondencja elektroniczna – k. 41

Po tej rozmowie, jeszcze przed opuszczeniem zakładu pracy, powódka wysłała do A. M. elektroniczną wiadomość następującej treści: „Witam, Pan P. L. przekazał mi informację o zakończeniu współpracy od dnia jutrzejszego. Rozumiem, że to Pani podjęła decyzję o moim zwolnieniu i zatrudnieniu na moim miejscu swojego pracownika. Pozdrawiam A. K.”

Niesporne, nadto korespondencja elektroniczna – k. 41

Od wyjścia z miejsca pracy 8 lutego 2022r. do dnia wskazanego w umowie o pracę jako ostatni dzień zatrudnienia tj do 30 kwietnia 2022r. powódka nie przychodziła do zakładu pracy ani nie kontaktowała się z P. L. w żadnej formie.

Także pozwany nie próbował nawiązać z nią kontaktu.

Niesporne, nadto przesłuchanie stron: powódki (zapis skrócony – k. 84 – 85, 92 – 93) pozwanego (zapis skrócony k. 85 – 87, 93)

P. L. nie zgłosił też w tamtym okresie A. K. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy o pracę, nie wypłacił jej należności ze stosunku pracy ani nie wystawił świadectwa pracy.

Niesporne, nadto przesłuchanie stron: powódki (zapis skrócony – k. 84 – 85, 92 – 93) pozwanego (zapis skrócony k. 85 – 87, 93), zeznania świadka A. M. (zapis skrócony – k. 87 – 88)

Uczynił to dopiero w związku z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy prowadzoną w jego zakładzie w sierpniu i wrześniu 2022r.

Dowód: przesłuchanie pozwanego (zapis skrócony k. 85 – 87, 93), zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony – k. 87 – 88), E. L. (zapis skrócony – k. 89), potwierdzenia przelewów – k. 12, 13, 38, 40, (...) P (...) k. 1 cz. C akt osobowych powódki

2 września 2022r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy, w którym wskazał okres zatrudnienia 1 lutego 2022r. – 30 kwietnia 2022r. stwierdzając jednocześnie, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta. W dokumencie odnotowano, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 56 godzin (7 dni).

Świadectwo to zostało sprostowane na wniosek powódki.

W nowym świadectwie, wystawionym 18 października 2022r., uzupełniony został zapis co do rozwiązania stosunku pracy o podstawę prawną - art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Pracodawca wskazał też na uznane, a niewypłacone do dnia ustania zatrudnienia należności ze stosunku pracy: płacę zasadniczą 6300 zł brutto, płacę podstawową 1890 zł brutto, ekwiwalent za niewykorzystany urlop 2107, 84 zł brutto.

Niesporne, nadto świadectwa pracy – k. 2 i nast., 3 i nast. w cz. C akt osobowych powódki, informacja o sprostowaniu z 18. 10. 2022r. – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powódki, wniosek o sprostowanie – k. 14

Wystawienie tej treści świadectwa miało na celu uniknięcie dalszych roszczeń powódki.

Dowód: zeznania świadków: A. M. (zapis skrócony – k. 87 – 88), E. L. (zapis skrócony – k. 89)

1 września 2022r. powódka otrzymała od pozwanego na rachunek bankowy kwotę 2307, 86 zł oznaczoną jako wynagrodzenie za luty 2022r. 2193, 45 zł i odsetki 114, 41 zł, 11 września 2022r. natomiast kwotę 984, 41 zł oznaczoną jako wynagrodzenie za kwiecień 948, 97zł i odsetki 36, 44 zł

Niesporne, nadto potwierdzenia przelewów – k. 12, 13, 38, 40

Wyplacona powódce 1 września 2022r. obok odsetek kwota netto 2193, 45 zł odpowiadała naliczonej należności brutto 2793, 36 zł, na którą składały się: wynagrodzenie w kwocie 1890 zł i ekwiwalent za urlop w kwocie 903, 36 zł.

Wyplacona powódce 11 września 2022r. obok odsetek kwota netto 948, 97 zł odpowiadała kwocie brutto 1204, 48 zł ekwiwalentu za urlop.

Dowód: listy płac – k. 37, 39, zeznania świadka E. L. (zapis skrócony – k. 89), świadectwo pracy – k. 3 i nast. w cz. C akt osobowych powódki

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo nie podlegało uwzględnieniu.

Dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu istotnym było ustalenie, do kiedy strony pozostawały w stosunku pracy. Trwanie tego stosunku jest bowiem warunkiem niezbędnym prawa do wynagrodzenia (czy to za pracę wykonaną czy za gotowość do pracy), od okresu zatrudnienia zależy też liczba dni urlopu wypoczynkowego do wykorzystania u danego pracodawcy, a w efekcie wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Okres zatrudnienia powódki u pozwanego pozostawał w tej sprawie sporny. A. K. twierdziła bowiem, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem, do którego umowa o pracę była zawarta t.j. 30 kwietnia 2022r., pozwany tymczasem podnosił, że do takiego rozwiązania doszło 8 lutego 2022r.

Ciężar wykazania spełnienia przesłanek do dochodzonych świadczeń zgodnie z ogólną regułą rozkładu ciężaru dowodu spoczywał na powódce. Ona zatem winna wykazać, iż pozostawała w zatrudnieniu nadal po 8 lutego 2022r. Powódka okoliczności tej nie wykazała. Jedynym bowiem dowodem, który przemawiałby za ustaleniem stosunku pracy zgodnie z twierdzeniami pozwu, było świadectwo pracy wystawione przez pozwanego. Nawet przesłuchanie powódki (o czym dalej) nie pozwalało na przyjęcie trwania zatrudnienia do 30 kwietnia 2022r.

Świadectwo pracy będące oświadczeniem wiedzy pracodawcy powinno odzwierciedlać rzeczywisty przebieg zatrudnienia, w tym jego okres i sposób ustania. Wystawiając dokument pracodawca może jednak, chociażby na skutek błędów, w tym w interpretacji zdarzeń czy wskutek nieznamości przepisów, ująć informacje niezgodne z rzeczywistością. Stąd nie sposób opierać się na zapisach świadectwa, gdy z dostępnego sądowi materiału dowodowego wynika, że nie odpowiadają one rzeczywistości. Świadectwo pracy nie ma charakteru wiążącego, a jest jedynie dowodem podlegającym ocenie w postępowaniu, w którym nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron (art. 473 § 1 k.p.c.)

Okoliczności wystawienia powódce świadectwa pracy (przytoczone w ustaleniach faktycznych) nie pozwalają na czynieniu miarodajnych ustaleń na jego podstawie. Dokument sporządzono dopiero w związku z kontrolą PIP przeprowadzoną w firmie (...), nadając mu treść, która miała zapobiec dalszym roszczeniom powódki (jak się okazało, zapisy przyniosły skutek odwrotny do zamierzonego). Wynika to z zeznań świadków A. M. i E. L.. Ta pierwsza wskazywała nadto, że bazuje na dokumentach, a dokumentu rozwiązującego umowę nie było (na nagraniu rozprawy ok. 2:05), stąd wpisanie daty ustania stosunku pracy zgodnie z jedynym dokumentem – umową o pracę.

Dowody zgromadzone w niniejszym postępowaniu sprzeciwiają się uznaniu, że dokonane w świadectwie pracy zapisy co do okresu trwania stosunku pracy i sposobu jego ustania były prawidłowe. Choć strony niniejszego procesu odmienne przedstawiały przebieg zdarzeń z 8 lutego 2022r., to przesłuchanie żadnej z nich nie przemawia za

przyjęciem trwania zatrudnienia przez dwadzieścia dalszych dni lutego i kolejne dwa miesiące kalendarzowe. Pozwany wskazał, iż ostatecznie strony porozumiały się (ustnie) co do natychmiastowego zakończenia umowy, jako że powódka nie była zainteresowana zmianą warunków zatrudnienia, z kolei A. K. podała, iż P. L. kazał jej zabrać rzeczy prywatne, zostawić klucze i nie przychodzić już w dniu kolejnym

Sąd przyjął tu wersję powódki, gdyż jej słowa korespondują z zeznaniami świadka I. G., do której powódka dzwoniła jeszcze z miejsca pracy zaraz po odbyciu rozmowy z pozwanym oraz z wiadomością, jaką za pośrednictwem poczty elektronicznej pozycją skierowała do A. M. w tym samym dniu. Świadek potwierdziła, że usłyszała od roztrzęsionej powódki, że pracodawca wskutek ultimatum księgowej kazał jej się spakować, zostawić klucze i już nie wracać do pracy. W liście elektronicznym do księgowej powódka zaś wskazała, że pozwany zakończył z nią współpracę od dnia kolejnego.

Choć wedle powódki pracodawca nie powiedział jej wyraźnie 8 lutego 2022r., że rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, to nie sposób inaczej interpretować słów, które wówczas z jego strony padły. Trzeba bowiem uwzględnić okoliczności złożenia oświadczenia i jego odbioru przez samą powódkę. Ze słów pozwanego wynikało jednoznacznie, że księgowa kazała mu wybierać pomiędzy dalszą obsługą jego firmy przez jej biuro, a zatrudnieniem powódki i że zdecydował się na kontynuację obsługi księgowej przez podmiot zewnętrzny. Nakazując jednocześnie powódce zdanie kluczy, zabranie rzeczy i dalsze niepojawianie się w miejscu pracy pracodawca jednoznacznie wskazał na brak woli kontynuowania jej zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym. Tak też rozumiała jego słowa sama powódka, skoro wskazała w wiadomości elektronicznej do księgowej, że pozwany przekazał jej informację o zakończeniu współpracy od dnia kolejnego („jutrzejszego”). Aktualne utrzymywanie przez A. K., iż traktowała oświadczenie pracodawcy jako zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy do czasu, do którego umowa miała trwać jest, w ocenie sądu, ukierunkowane wyłącznie na osiągnięcie korzystnego wyniku postępowania i pozostaje w sprzeczności nie tylko z treścią wskazanej wiadomości do A. M., ale i postawą powódki w okresie 9 lutego 2022r. - 30 kwietnia 2022r. Bezspornym pozostawało, iż A. K. nie kontaktowała się z P. L. w żadnej formie, co najpewniej uczyniłaby pozostając w przekonaniu o trwającym zatrudnieniu czy to, aby uzyskać potwierdzenie o niezmienności jego stanowiska, czy zadeklarować gotowość do pracy czy wreszcie dopytać o brak wypłaty wynagrodzenia. Powódka została zatrudniona jako specjalista do spraw kadr, płac i księgowości, wcześniej pracowała na stanowiskach zbliżonych (co wynika ze świadectw pracy w cz. A jej akt osobowych), musiała zatem posiadać jakąś wiedzę z zakresu prawa pracy. Dbając o własne interesy starałaby się więc uzyskać od pracodawcy w jakiegokolwiek formie potwierdzenie, że stosunek pracy trwa, gdyby o takim trwaniu była przekonana. Brak kontaktu z pracodawcą wskazuje raczej, że powódka w poczuciu krzywdy (A. K. miała zrezygnować z poprzedniego zatrudnienia dla podjęcia pracy u pozwanego) postanowiła wykorzystać sytuację (niezłożenie jej na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umowy) i przeczekać do końca okresu, na jaki umowa była zawarta. Ewentualne działania powódki przed 30 kwietnia 2022r. mogłyby spowodować reakcję pozwanego – np. potwierdzeniu na piśmie ustnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, czy wysłanie świadectwa pracy. Podawana przez powódkę okoliczność mająca powodować niekontaktowanie się z pracodawcą (strach przed P. L.) mogłaby uzasadniać jedynie niepojawianie się w zakładzie pracy czy niedzwonienie do pracodawcy, ale nie zaniechanie wysłania pisma pocztą tradycyjną czy elektroniczną.

Powódka nie miała podstaw do uznania, że pozwany zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zarówno dlatego, że takie słowa z jego ust nie padły (co wynika z przesłuchania A. K.), jak i dlatego, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ustawodawca przewiduje w przypadku wypowiedzenia umowy (art. 36<sup>2</sup> k.p.), czy wreszcie z tego względu, że takie zwolnienie byłoby nieracjonalne z perspektywy interesu pozwanego. P. L. mógł – w tamtym okresie jeszcze bez podania przyczyny - rozwiązać z powódką umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nie wiadomo zatem dlaczego, nie chcąc kończyć natychmiast stosunku pracy, miałby zrezygnować z takiego rozwiązania i wypłacać pracownicy - bez ekwiwalentu w postaci pracy- wynagrodzenie za 2 miesiące i dwadzieścia dni, zwłaszcza gdy chodził o stosunkowo wysoką kwotę.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (bez względu na tryb rozwiązania) jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajdują zatem dotyczące oświadczeń woli przepisy kodeksu cywilnego na mocy odesłania zawartego w

art. 300 k.p. (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). Jednym z tych przepisów jest art. 65 k.c. Zgodnie z § 1 tego przepisu oświadczenie woli należy tłumaczyć tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W myśl natomiast art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby ujawniające te wole w sposób dostateczny. W ocenie sądu uwzględniając opisane wyżej okoliczności rozmowy stron 8 lutego 2022r. oraz zachowanie powódki po tej rozmowie (w tym samym dniu i kolejnych) są wystarczające podstawy do uznania, iż pozwany działał z zamiarem rozwiązania umowy z natychmiastowym skutkiem. Niezachowanie przewidzianej w art. 30 § 3 k.p. formy pisemnej czy też niezaistnienie wskazanych w art. 52 k.p i art. 53 k.p. okoliczności pozwalających na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie przekreśla skuteczności czynności pozwanego. Powódka mogłaby jedynie z powodu wadliwości tej czynności wystąpić z roszczeniem z art. 56 k.p.

Skoro umowa o pracę uległa rozwiązaniu 8 lutego 2022r. powódka nie ma prawa do wynagrodzenia za okres po tej dacie. Jak już bowiem wskazano, wynagrodzenie pozostaje nierozzerwalnie związane z trwaniem zatrudnienia (art. 22 § 1 k.p.)

A. K. przepracowała w lutym 2022r. 6 dni na 20 dni roboczych. Skoro wynagrodzenie powódki wynosiło 6300 zł, to za jeden dzień pracy w lutym 2022r. powinna ona otrzymać 315 zł, a za 6 dni 1890 zł i taką kwotę naliczył jej pracodawca za luty 2022r., a następnie po odprowadzeniu należności publicznoprawnych wypłacił należną od niej kwotę netto.

Marginalnie wskazać, w tym miejscu należy, iż nawet gdyby przyjąć, że zatrudnienie powódki trwało do 30 kwietnia 2022r., to i tak żądanie wynagrodzenia mogłoby podlegać uwzględnieniu tylko częściowo.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przewiduje art. 81 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Niespornym było, że powódka po 8 lutego 2022r. nie deklarowała w żadnej formie gotowości do świadczenia pracy. Tymczasem, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, warunkiem uznania gotowości do pracy jest m.in aktywne manifestowanie wobec pracodawcy pozostawania w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia obowiązków zawodowych w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy. Manifestowanie to rozumiane jest jako systematyczne lub periodyczne powiadamianie pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy, co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2013r., II PK 16/13, LEX nr 1409527; z dnia 4 października 2007r., I PK 126/07, OSNP 2008/23–24, poz. 348). Gotowość do wykonywania pracy jest elementarnym obowiązkiem pracownika, wynikającym z umowy o pracę – a jej uzewnętrznienie ma na celu poinformowanie pracodawcy przez pracownika, że realizuje on ten obowiązek i jest gotów niezwłocznie podjąć pracę.

Zakładając zatem, iż w czasie rozmowy 8 lutego 2022r. powódka gotowość świadczenia pracy werbalizowała, to i tak można byłoby mówić o wynagrodzeniu jedynie za pozostałe dni lutego, ale już nie za marzec i nie za kwiecień 2022r.

Uwzględnieniu nie podlegało również żądanie ekwiwalentu za urlop, należnego pracownikowi, gdy nie wykorzystał urlopu w naturze (art. 171 §1 k.p.)

Nie było sporu co do tego, że powódce przysługiwało rocznie 26 dni urlopu (art. 152 § 1 i art. 154 § 1 pkt 2 k.p.). A. K. przepracowała niepełny miesiąc, zatem przysługiwały jej zgodnie z art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 2 b k.p. i art. 155<sup>2a</sup> § 2 k.p. 3 dni urlopu (26 dni: 12 miesięcy x 1 miesiąc zatrudnienia = 2,16 w zaokrągleniu zgodnie z art. 155<sup>3</sup> § 1 k.p. do pełnego dnia).

Podstawę prawną liczenia ekwiwalentu stanowi § 15 i 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997.2.14 ze zm.). Miesięczne wynagrodzenie powódki – 6300 zł podzielone przez współczynnik urlopowy dla pracowników pełnoetatowych w 2022r. czyli 20,92 daje dzienną stawkę ekwiwalentu za 1 dzień 301, 15 zł. Tym samym ekwiwalent za 3 dni niewykorzystanego urlopu wynosi 903,45 zł. Pozwany naliczył powódce w odcinku płac za luty 2022r. kwotę o 9 groszy niższą i następnie po odprowadzeniu należności publicznoprawnych wypłacił 1 września 2022r. należną od niej kwotę netto, jednak kilka dni później dokonał wyrównania ekwiwalentu o kwotę brutto 1204, 48 zł, najwyraźniej przyjmując do rozliczenia 7 dni urlopu adekwatnie do okresu zatrudnienia wskazanego w świadectwie pracy. Choć w przelewach wskazano wyłącznie na wypłatę wynagrodzenia i odsetek, to przedstawione przez pozwanego odcinki plac jednoznacznie wskazują, że wypłacone kwoty obejmowały i ekwiwalent za urlop. Potwierdzają to także zapisy świadectwa pracy o uznanych należnościach oraz zeznania E. L.. Kwota wypłacona powódce tytułem ekwiwalentu była więc wyższa niż należna.

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 102 k.p.c. Wobec oddalenia powództwa w całości powódka zobowiązana powinna być do zwrotu przeciwnikowi kosztów odpowiadających wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika w kwocie 2700 zł ustalonej zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.Dz.U. 2023. 1935). W ocenie sądu jednak okoliczności sprawy przemawiały przeciwko obciążaniu A. K. całością tych kosztów. Działanie pozwanego pozostawało bowiem nieprawidłowe zarówno co do rozwiązania umowy, jak i niewydania w terminie świadectwa pracy. Brak pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a w szczególności niewystawienie niezwłocznie jeszcze w lutym 2022r. świadectwa pracy wprowadzać mogły wątpliwości co do losu stosunku pracy. Dalsze wątpliwości nasuwało świadectwo pracy wystawione powódce jesienią 2022r.. Pracodawca niewłaściwie opisywał też przelewy, co utrudniało pracownicy ustalenie, jakie należności w istocie otrzymała. Sąd wziął nadto pod uwagę i to, że niezależnie od jakości pracy powódki (która to jakość nie była w tej sprawie przedmiotem badania) pozwany potraktował powódkę w sposób krzywdzący decydując o natychmiastowym rozwiązaniu umowy zaraz po jej zawarciu, gdy powódka była w fazie wdrażania się do pracy i to bez, jak się wydaje, weryfikacji zarzutów księgowej, która wykazywała nadmierny krytycyzm, o czym świadczy chociażby uwypuklenie błędu powódki w postaci podania nieaktualnego adresu pozwanego w okresie zbliżonym do zmiany siedziby. Okoliczności te jednak przemawiały jedynie za częściowym odstąpieniem od obciążania powódki kosztami procesu. Pamiętać bowiem należy, iż o ile wytoczenie powództwa można byłoby jeszcze uznać za zrozumiałe w świetle wystawionego świadectwa pracy i opisów otrzymanych przelewów, o tyle treść sprzeciwu, a potem zapytania sądu i argumenty prezentowane przy nakłanianiu do zawarcia ugody powinny prowadzić powódkę do weryfikacji stanowiska i niekontynuowania sporu przynajmniej w takim jak wcześniej kształcie, tym bardziej, że nie jest osobą nieporadną, a w sprawie reprezentował ją profesjonalny pełnomocnik. Powódka, korzystając z ustawowego zwolnienia od kosztów sądowych, nie poniosła wydatków związanych z tym postępowaniem, pokrycie zatem części kosztów przeciwnika (mniej niż 1/3) nie stanowi dla niej nadmiernego obciążenia. Instytucja odstąpienia od obciążania kosztami procesu ma wyjątkowy charakter i nie powinna być nadużywana. Pracownik, jak każdy inny powód, powinien rozważać swoje racje przed wstąpieniem na drogę sądową i liczyć się, w razie przegranej z przynajmniej częściowym zwrotem przeciwnikowi kosztów, które ten wyłożył.

Dowody stanowiące podstawę dokonania ustaleń co do okoliczności rozwiązania stosunku pracy i wypłaconych powódce należności zostały już omówione. Odnośnie innych okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia dowody – zarówno dokumenty jak i zeznania świadków czy przesłuchanie stron nie pozostawały w sprzeczności.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)

3. (...)