

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 lutego 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki D. G. kwotę 5.415,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (I), kwotę 5.415,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (II), kwotę 4.674,00 złote tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (III), kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (V), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (IV), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 775,00 złotych tytułem kosztów sądowych (VI) i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.805,00 złotych (VII).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 16 listopada 2000 r. na stanowisku obsługi sekretariatu, w pełnym wymiarze czasu pracy. W praktyce zajmowała się różnymi zadaniami zlecanymi przez członków zarządu pozwanego, w tym ich sprawami prywatnymi.

W dniu 24 września 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał utratę zaufania. W piśmie nie zawarto pouczenia o możliwości odwołania się do Sądu Pracy. W chwili wypowiedzenia powódce umowy pozwany zapewniał D. G., że wróci do pracy. Informował powódkę, że teraz wszyscy tak zwalniają z powodu braku zaufania, bo nie mogą zamknąć stanowiska pracy. Powódka nie chciała podpisać wypowiedzenia umowy, zadzwoniła po swoją rodzinę. D. G. zamknęto na klucz w gabinecie, aby podpisała wypowiedzenie. Drzwi były zamknięte na klucz, słychać było krzyki członka zarządu B. Ł., która w końcu otworzyła drzwi. Dano powódce do podpisania wniosek o urlop do dnia 5 października 2012r., kiedy to miała przyjść po świadectwo pracy. D. G. podpisała wniosek, ale nie była na urlopie, gdyż od 25 września 2012 przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódki nie pouczano o możliwości odwołania do Sądu Pracy, ani nie wskazano na czym polega utrata zaufania – podano, że stanowisko pracy nie może być zamknięte. Następnego dnia Prezes J. B. (1) podarł podanie powódki o urlop mówiąc, że ono się nie liczy.

Rodzina powódki dostarczyła zwolnienie lekarskie powódki J. B.. Powiedział, żeby powódka się nie martwiła, bo wróci do pracy.

W dniu 5 października 2012 r. strony były umówione, że powódka przyjdzie odebrać świadectwo pracy. Pozwany tego dnia dał powódce do podpisu zakres obowiązków argumentując, że jeśli podpisze to dostanie dobre świadectwo pracy i wypłatę. D. G. podpisała zakres obowiązków, zaś pozwany wręczył jej świadectwo pracy z podstawą rozwiązania umowy art. 52 kp. Powódce nie wręczono pisma o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. D. G. pytała o przyczyny rozwiązania, B. Ł. powiedziała, że powódka nie była spokojna, inaczej – wróciłaby do pracy w styczniu. Odpowiadano ogólnikowo. Nie było mowy o zarzucie przywłaszczenia mienia.

W piśmie z dnia 5 października 2012 r. – doręczonym powódce w dniu 11 października 2012 r. – pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę D. G. bez wypowiedzenia na podstawie art. „art. 52,1 prawa pracy” z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – w dniu wczorajszym stwierdzono przywłaszczenie wpłat słuchaczy szkoły z tytułu czesnego.

Do sekretariatu mogli wejść wszyscy – pracownicy i uczniowie szkoły. Pieniądze pobierane z tytułu czesnego chowano do szuflady biurka, przy którym pracowała powódka. Pobierając pieniądze wystawiono druki KP. Zdarzało się, że państwo B. pytali powódkę czy ma jakieś pieniądze w biurku i pobierali od powódki kwoty bez pokwitowania. Oprócz powódki czesne od uczniów pobierali też członkowie zarządu p. B., członek zarządu B. Ł., K. W., E. K., druga sekretarka W. S.. Na przestrzeni 10-12 lat oprócz powódki pracowało tam około 5-6 sekretarek, przez pewien okres także w sekretariacie pracował mężczyzna. Oprócz D. G. wszyscy mieli dostęp w sekretariacie do pieniędzy, ponieważ nie były

chowane w kasie pancernej, tylko w biurku. Powódka wystawiając KP podpisywała je i wręczała wpłacającemu oraz chowała do „koszulki” w sekretariacie.

A. B.-B. została skazana nieprawomocnym wyrokiem z dnia 19 listopada 2013 r. za wykroczenie – naruszanie praw pracowniczych powódki.

D. G. przysługiwało 26 dni urlopu wypoczynkowego. Powódka korzystała maksymalnie przez 10 dni z urlopu, włącznie z weekendem. Zwykle miała udzielany urlop na 7 dni w roku. Zdarzało się, że D. G. brała dni wolne w związku z chorobą dziecka, pozwany nie odnotowywał tego w dokumentacji pracowniczej.

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie zeznań świadków, powódki i w niewielkim zakresie strony pozwanej. Sąd dał wiarę powódce i jej rodzinie, co do okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę oraz faktycznego, ustnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – poprzez wręczenie świadectwa pracy. Pozwany zresztą sam zeznał, iż pismo o zwolnieniu dyscyplinarnym wysłał pocztą w dniu 5 października 2012r. Brak było wiarygodnych podstaw, by dać wiarę, że pozwany pouczył powódkę o możliwości odwołania do Sądu – przeczą temu zeznania powódki i świadka K. D., nadto pismo o wypowiedzeniu sporządzone jest lakonicznie, bez zachowania warunków formalnych. Skoro pozwany ogólnikowo, za pomocą dwóch słów wpisał przyczynę wypowiedzenia, a zapewniał powódkę, że chodzi o to, by nie zamknąć stanowiska pracy, to brak było - zdaniem Sądu Rejonowego - podstaw do przyjęcia by ustnie pouczył o możliwości odwołania. Zresztą, sama Prezes A. B.-B. zeznaje, że w rozmowie pojawił się wątek możliwości powrotu powódki do pracy.

Sąd I instancji pominął zeznania B. B., bowiem nie była pracownikiem pozwanego, jest przyjaciółką powódki, zaś jej zeznania świadczą o stronniczości („w tej firmie były bardzo złe emocje” – k. 99-odw). Nadto materiał dowodowy był bogaty, przesłuchano wielu świadków i Sąd miał możliwość ustalenia faktów w oparciu o inne źródła dowodowe.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo zasługuje, co do zasady, na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie, jakie otrzymała powódka, narusza w oczywisty sposób wymogi art. 30 kp w zw. z art. 45 kp, bowiem zawiera ogólnikową przyczynę – utrata zaufania. Nadto pismo o wypowiedzeniu nie zawiera pouczenia o możliwości odwołania do Sądu, a zatem Sąd I instancji powołując się na treść art. 264 kp i art. 265 kp uznał, że powyższe uzasadnia wniosek pełnomocnika o przywrócenie terminu do odwołania.

Sąd podniósł, iż podstawę prawną wysokości odszkodowania stanowi art. 47 kp.

Sąd Rejonowy, przywołując treść art. 30 kp wywiódł, że prawo wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest ograniczone klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi być merytorycznie zasadne. Zgodnie z art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę musi być jednak merytorycznie zasadne, a także zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. (Kodeks Pracy – Komentarz pod red. Z. Salwa, Lexis Nexis, Warszawa 2008, s. 200).

Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest natomiast z perspektywy pracownika. To pracownik bowiem ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06, opubl. w Pr. Pracy 2007/5/27 oraz w Lex 247785). Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06, opubl. Pr. Pracy 2007/5/27 oraz Lex 247785). Pracodawca nie ma oczywiście obowiązku wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy. Cięży jednak na nim obowiązek podania konkretnych i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, a mających wpływ na decyzję pracodawcy. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14.05.1999 r. w sprawie I PKN 47/99, opubl. OSNP 2000/14/548.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, wskazała w sposób ogólnikowy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, co uzasadnia roszczenie o odszkodowanie. Pozwany nie wskazał powodce, na czym miała polegać utrata zaufania, a nadto wprowadzał ją w błąd sugerując, iż powódka wróci do pracy, a przyczyna została tak podana by nie likwidować stanowiska pracy. Strona pozwana również później wprowadzała powódkę w błąd – chcąc, by podpisała zakres obowiązków w zamian za „dobre” świadectwo pracy.

Zdaniem Sądu I instancji zasadne jest też roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Określona w art. 52 Kodeksu pracy dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych uzależniona jest od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- zachowania przez pracodawcę miesięcznego okresu przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
- zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związkowego na rozwiązanie umowy,
- złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż strona pozwana naruszyła wymóg formalny, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu powódce umowy dotarło do jej świadomości w chwili wręczenia w dniu 5 października 2012 r. świadectwa pracy. Powódka pytała o przyczyny, udzielano jej ogólnikowych wyjaśnień, ale w ten sposób potwierdzono złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy (art. 60 kc w zw. z art. 300 kp). Oświadczenie zostało więc złożone bez zachowania formy pisemnej.

Nadto – przyczyna wskazana w przesłanym później piśmie nie została przez pozwanego udowodniona. Nie ma żadnego dowodu w sprawie, iż powódka przywłaszczyła pieniądze Spółki. Materiał dowodowy dodatkowo wskazuje, że krąg kilku osób pobierał chesne od uczniów i studentów, dostęp do pieniędzy miała nie tylko powódka, ale inni pracownicy, oraz członkowie zarządu i rady nadzorczej. Powódka nie została skazana ani nie toczy się przeciwko niej postępowanie w sprawie przywłaszczenia, a materiał dowodowy wskazuje na liczne nieprawidłowości w zabezpieczeniu mienia w sekretariacie. Zeznało o tym wielu świadków, którzy w zastępstwie powódki przyjmowali pieniądze lub mieli styczność z sekretariatem. Pozwany jednak przede wszystkim nie udowodnił celowo zawinionego działania powódki – czego wymaga pojęcie przywłaszczenia.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki dwa pełne odszkodowania stojąc na stanowisku, iż mają one charakter sankcji za dwie, wadliwie dokonane czynności prawne (art. 45 kp, art. 56 kp) – wypowiedzenie i rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Skoro taki jest charakter odszkodowania, to brak podstaw – w ocenie Sadu – do jego wzajemnego kompensowania. Taką wykładnię art. 60 k.p. potwierdza wyrok SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147), w którym przyjęto, że: 1. Przez użyty w art. 60 zwrot "w okresie wypowiedzenia"

należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę); 2. Przepis art. 60 obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia; Ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia.

W zakresie żądania wypłaty zaległego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd I instancji stwierdził (przytaczając treść art. 171 § 1 K.p.), że pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w dacie rozwiązania stosunku pracy.

Sąd podzielił stanowisko pełnomocnika powódki, iż właściwym sposobem udowodnienia, iż powódka rzekomo wykorzystywała urlopy wypoczynkowe w całości byłyby dokumenty w aktach osobowych powódki. Tymczasem strona pozwana próbuje w sposób chaotyczny udowodnić swoimi zeznaniami, iż w różnych okresach powódka korzystała z dni wolnych, że sama tego nie odnotowywała, a nadto iż pracodawca zawsze szedł na rękę powódce udzielając jej wolnych dni i wcześniej zwalniając z pracy. Zeznania te nie mają wartości dowodowej w sprawie ekwiwalentu za urlop, bowiem pracodawca jest obowiązany dokumentować udzielanie urlopu pracownikowi. Z zeznań powódki i jej męża wynika, iż powódka miała najwyżej jeden krótki urlop w roku, tygodniowy lub 10-dniowy. Brak w sprawie dowodów, iż było inaczej, dlatego roszczenie podlega uwzględnieniu. Jego wysokość nie była przedmiotem sporu.

Sąd Rejonowy oddalił natomiast przedwczesne roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, bowiem – zgodnie z art. 97 § 3 kp w zw. z § 5 ust. 4 rozporządzenia z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectw pracy... (Dz. U. 60/282 ze zm.) – powódka będzie mogła po uprawomocnieniu wyroku żądać nowego świadectwa pracy, a pozwany będzie mieć ustawowy obowiązek je wydać uwzględniając wyrok Sądu Pracy. Wówczas powódce służyć będzie tryb sprostowania na zasadach ogólnych.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163/2002, poz. 1349) – od pierwotnie zgłoszonego roszczenia w pozwie.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu oraz wydatków sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia, z wyjątkiem punktu IV, skutecznie wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. niewyjaśnienie okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jednostronną niekorzystną dla pozwanej ocenę dowodów, przy jednoczesnej sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności przez niewłaściwą niepełną ocenę zachowania powódki i:

- bezkrytyczne określenie wysokości ekwiwalentu za urlop powódki mimo, iż ww. nie określiła za jaki dokładnie okres należy jej się urlop wypoczynkowy, pozwana kwestionowała jej twierdzenia w tym zakresie, zgłaszając dowody w tym przedmiocie, a Państwowa Inspekcja Pracy odstąpiła od badania sprawy i ewentualnego ukarania pozwanej,

- bezkrytyczne przyjęcie w oparciu jedynie o twierdzenia powódki, że nie знаła przyczyn rozwiązania stosunku pracy z pozwaną choć na okoliczność przeciwną wskazuje pismo pełnomocnika powódki z dnia 23 października 2012 r. w

którym wskazywała, iż nigdy nie przywłaszczyła sobie pieniędzy, a świadkowie potwierdzili okoliczności dotyczące rozwiązania stosunku pracy z powódką, oraz fakt złośliwego działania powódki i jej niekoleżeństwo,

- pominięcie przez Sąd Rejonowy wyjaśnień i stanowiska strony zaprezentowanego w piśmie z dnia 8 lipca 2013 r.

2. naruszenie przepisów postępowania w szczególności:

- art. 244 kpc poprzez zamknięcie rozprawy przed całkowitym wyjaśnieniem sprawy w tym nierozpoznanie wniosków strony pozwanej o ponowne przesłuchanie świadków B. B. (3), K. D. (2), B. G. (1) i konfrontację ich ze stroną pozwaną (pismo z dnia 17 października 2013 r.),

- pominięcie wniosku dowodowego, co do sposobu korzystania przez powódkę z urlopów wypoczynkowych co doprowadziło do wadliwego rozstrzygnięcia co do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (pismo z dnia 17 października 2013 r.),

- art. 227 kpc przez niewyjaśnienie sprzeczności pomiędzy twierdzeniami stron,

- art. 32 Konstytucji przez przyjęcie wbrew zasadzie równości stron z urzędu okoliczności niepowołanych przez stronę powodową, przy jednoczesnej odmowie uwzględnienia takich okoliczności wobec strony pozwanej,

- art. 233 § 1 i 2 kpc przez błędną ocenę stanu faktycznego polegającą na przyjęciu za ustalone okoliczności, nie znajdujących potwierdzenia w stanie dowodowym sprawy,

3. naruszenie prawa materialnego:

- art. 65 kc. poprzez błędną, jednostronną wykładnię woli stron, w toku niniejszej sprawy, bezkrytyczne przyjmowanie nawet nieudokumentowanych twierdzeń powódki ignorowanie i pomijanie stanowiska pozwanej,

- art. 30 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie podczas, gdy powódka wiedziała co stanowi przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy,

- naruszenie art. 52 -55 kp w poprzez ich niewłaściwą interpretację i przyjęcie, iż pozwana nie była uprawniona do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z powódką w okresie wypowiedzenia.

- niewłaściwe błędne zastosowanie przepisów o odszkodowaniach i pominięcie zakazu kumulacji art. 47¹kp w zw. z art. 45 § 2 i 3 kp, art. 52-55, art. 60 kp.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

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

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

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

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest w pełni prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę części materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać. Powyższe konsekwencji skutkowało też naruszeniem norm prawa materialnego i rzutowało na wynik rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze zarzuty apelacji w pierwszej kolejności odnieść należy się do legalności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, jak i późniejszego rozwiązania jej stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W szczególności wskazać należy, iż Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia nie do końca wyjaśnił motywy swego postępowania w kwestii przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia. Powołując podstawy prawne swoich wniosków, nie odniósł się do materii rozpoznawanego przypadku, niemniej jednak w ocenie Sądu Okręgowego ostatecznie przywracając powódce wskazany termin doszedł do trafnych konkluzji.

Podkreślenia wymaga, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego brak podstaw do uznania, że powódka została w stosowny sposób pouczona o terminie i sposobie wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia do Sądu Pracy. W szczególności pouczenia wymaganego treścią art. 30 § 5 kp nie zawiera pisemne oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w tym spójne i wiarygodne w tej materii zeznania świadków B. G. /k.100/, K. D. /k. 98/ i powódki /k.56/ jednoznacznie wskazują, iż pracownicy nie pouczono także ustnie w tym przedmiocie. Wręcz przeciwnie, co przyznała też Prezes pozwanego A. B. – Baronowska, powódkę zapewniano o możliwości powrotu do pracy, a podanie lakonicznej przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiano powszechną praktyką w tym zakresie i chęcią braku zamknięcia stanowiska pracy. W trakcie postępowania (zwłaszcza szczegółowo w głosie do protokołu do rozprawy apelacyjnej z dnia 11 września 2014 r.) powódka wyjaśniła, iż o terminie i sposobie odwołania od dokonanego wypowiedzenia dowiedziała się dopiero podczas konsultacji ze swoim pełnomocnikiem w dniu 18 października 2013 r. Pozwana tych twierdzeń strony skutecznie, w ciągu całego postępowania, nie podważyła. Nie przedstawiła też wiarygodnych dowodów wskazujących na okoliczność przeciwną. W związku z tym wnioski Sądu Rejonowego, co do konieczności przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wskazanej czynności pracodawcy uznać należy za zgodne z prawem.

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził też, iż dokonane w dniu 24 września 2012 r. wypowiedzenie powódce umowy o pracę narusza wymogi art. 30 kp w zw. z art. 45 kp bowiem zawiera ogólnikową przyczynę – utratę zaufania. Podkreślenia wymaga, że z treści apelacji wynika, iż skarżący kwestionuje fakt, że powódka nie wiedziała o podstawach dokonanego rozwiązania z nią stosunku pracy. Tym samym, w ocenie Sądu, odnosi się wprost do przyczyn dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego, a de facto nie kwestionuje ogólnego i mało konkretnego sformułowania okoliczności uzasadniających, także kwestionowane przez powódkę, wypowiedzenie. W

świetle bowiem twierdzeń apelacji powódka, z uwagi na swój charakter pracy, ustne rozmowy i wyjaśnienia, wobec treści pisma procesowego z dnia 23 października 2012 r. w którym oświadczyła, iż nie przywłaszczyła sobie żadnych pieniędzy, oraz wyjaśnień strony pozwanej i powołanych przez nią świadków, wskazujących na złośliwe działanie powódki i jej niekoleżeństwo, знаła przyczyny zakończenia z nią współpracy przez pozwaną. Powyższe wskazuje zatem, iż pozwany jednoznacznie twierdzi, iż powódka wiedziała co legło u podstaw jej zwolnienia dyscyplinarnego i nie tłumaczy okoliczności towarzyszących wręczeniu wypowiedzenia i podstaw tego stanu rzeczy.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przy czym przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. (wyrok SN z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 LEX nr 1427709). Naruszenie art. 30 § 4 może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99 OSNAPiUS 2001, z. 11, poz. 373). Wobec powyższego już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. (wyrok SN 08-01-2008 I PK 177/07 LEX nr 448827). Wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. (wyrok SN 26-03-1998 I PKN 565/97 OSNP 1999/5/165).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż powódka mogła wiedzieć w dacie wręczenia jej wypowiedzenia, z jakimi okolicznościami, wskazaną przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę utratę zaufania, miała wiązać. Pozwany nie wytłumaczył jej tego w chwili wypowiedzenia – wręcz przeciwnie powoływał się na możliwość dalszego jej zatrudnienia, co samo w sobie pozostaje w sprzeczności z rzekomą utratą zaufania. Także w trakcie procesu, czy w treści apelacji nie przedstawił konkretnych zarzutów wskazujących na nieprawidłowość rozumowania Sądu w tym zakresie. W związku z tym uznać należało, że dokonane wypowiedzenie było zarówno formalnie, jak i merytorycznie nieprawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy - wbrew sugestiom skarżącego - prawidłowo uznał, iż także dokonane rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia naruszało przepisy prawa. Podkreślić należy, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką w tym trybie doszło niewątpliwie w dniu 5 października 2012 r., bez zachowania przewidzianych dla tego wymogów formalnych, to jest bez zachowania formy pisemnej. W tym dniu wręczono bowiem powódce świadectwo pracy ze wskazaniem, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp., po czym już po dokonaniu tej czynności przesłano jej pisemne oświadczenie w tym przedmiocie, wskazujące na fakt przywłaszczenia wpłat słuchaczy z tytułu czesnego. W konsekwencji w chwili dokonania rozwiązania stosunku pracy nie zapoznano powódki także z konkretną przyczyną tego stanu rzeczy. Wobec tego wskazana czynność pracodawcy naruszała przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie - art. 52 § 1 pkt. i 30 § 3 i 4 kp.

Nie sposób zgodzić się z apelującym, iż zwolnienia dyscyplinarnego dokonano z poszanowaniem wszystkich wskazanych wymogów w dniu 11 października 2012 r. tj. z chwilą doręczenia powódce pisemnego oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie, a podana przyczyna była konkretna i usprawiedliwiała natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż w treści pisma z dnia 8 lipca 2013 r., powołanego także przez skarżącego w apelacji, wynikało wprost, iż pozwany przyznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką w trybie natychmiastowym doszło w dniu 5 października 2012 r. /k.245/. Ponadto w czasie postępowania powódka okazała oryginał koperty, w której przesłano oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z datą stempla pocztowego 10 października 2012 r. tj. już po wydaniu świadectwa pracy /k. 56/. Wobec tego wszystkie twierdzenia apelacji co do tego, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 5 października 2012 r. w przedmiocie rozwiązania

z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, wysłano powódce w tym dniu za pośrednictwem poczty, a następnie doręczono dopiero w dniu 11 października 2012 r., jako niewiarygodne należało pominąć. Niewątpliwie, co przyznała sama strona pozwana, pisemne oświadczenie w tym przedmiocie przesłano powódce już po dokonaniu ustnego rozwiązania stosunku pracy i po wręczeniu świadectwa pracy. Tym samym rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie natychmiastowym pod względem formalnym było nieprawidłowe.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostawały apelacyjne zarzuty wskazujące na nieuprawnione pominięcie przez Sąd Rejonowy zarówno treści pisma z dnia 8 lipca 2013 r., jak i następnie zgłaszanych przez stronę skarżącą wniosków dowodowych w tym o przesłuchanie świadków B. B. (3), K. D. (2), B. G. (1) i konfrontację ich ze stroną pozwaną i pominięcie wniosku dowodowego, co do sposobu korzystania przez powódkę z urlopów wypoczynkowych (pismo z dnia 17 października 2013 r.) bez wydania stosownego postanowienia w tym przedmiocie.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż na rozprawie w dniu 17 czerwca 2013 r. strona pozwana została zobligowana do odniesienia się do twierdzeń powódki i złożenia wszelkich środków dowodowych w terminie 21 dni. W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego w dniu 8 lipca 2013 r. złożył przedmiotowe pismo procesowe wraz z wnioskami dowodowymi, celem wykazania przyczyn i okoliczności rozwiązania z powódką stosunku pracy. Pismo to zarządzeniem z dnia 26 lipca 2013 r. w trybie art. 132§ 1 zd. 2 i 3 kpc zostało zwrócone.

W myśl art. 162 kpc strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy.

Prekluzja przewidziana w art. 162 k.p.c. obejmuje swym zakresem wszystkie uchybienia procesowe, w tym i te które miały wpływ na wynik sprawy, w tym również w zakresie postępowania dowodowego, gdy naruszenie przepisów postępowania znalazło wyraz w wydanym w tej materii postanowieniu. (wyrok s.apel. w Katowicach 27-05-2010 V ACa 597/09 LEX nr 686895). W przypadku wydania postanowienia dowodowego, sąd - jeżeli uzna zastrzeżenie strony za trafne - może zweryfikować swoje stanowisko wyrażone w tym postanowieniu, a następnie zmienić je bądź też uchylić, co wynika z treści art. 240 § 1 k.p.c. Natomiast, jeśli uchybienie "utrwalone" w postanowieniu nie zostanie zgłoszone w terminie określonym w art. 162 k.p.c., strona utraci możliwość powołania się na nie w drodze zarzutu apelacyjnego.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wobec bezpodstawnego w jego ocenie zwrotu pisma z dnia 8 lipca 2013 r. i pominięcia zawartych w nim wniosków dowodowych istotnych dla rozstrzygnięcia, powołanych zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc nie złożyła. Stwierdzić zatem należy, iż nie przysługuje jej prawo powoływania się na te uchybienia w postępowaniu apelacyjnym. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczności podnoszone w tym zakresie w apelacji nie mogą przynieść spodziewanego przez stronę skarżącą skutku.

Bezzasadnym jest też apelacyjny zarzut pominięcia kolejnych wniosków dowodowych zgłaszanych przez pozwaną w procesie w okresie późniejszym, w tym o przesłuchanie świadków B. B. (3), K. D. (2), B. G. (1) i konfrontację ich ze stroną pozwaną i pominięcie wniosku dowodowego, co do sposobu korzystania przez powódkę z urlopów wypoczynkowych (pismo z dnia 17 października 2013 r.).

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

W myśl art. 217. § 1- 3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne

wyjątkowe okoliczności. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Ponadto art. 207 § 6 kpc stanowi, iż sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba, że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo, że występują inne wyjątkowe okoliczności.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane dowody słusznie zostały przez Sąd pominięte, bowiem pozwany bezwzględnie naruszył terminy do ich zgłoszenia. Jeszcze raz podnieść należy, iż na rozprawie w dniu 17 czerwca 2013 r. strona pozwana została zobligowana do złożenia wszelkich środków dowodowych w terminie 21 dni., pod rygorem ich pominięcia. Z powyższego zobowiązania pozwana się nie wywiązała i pomijając jego treść oraz lekceważąc zastrzeżony w nim rygor, zgłaszała kolejne wnioski dowodowe – k. 102, k. 111. Tym samym powołując się na okoliczności ewentualnie ze wskazanych dowodów wynikające, w chwili obecnej nie może wywodzić dla siebie korzystnych skutków procesowych.

Ponadto brak formalnego oddalenia wskazanych wniosków dowodowych nie miał żadnego wpływu na wynik rozstrzygnięcia. Po pierwsze, wskazać należy, iż odmawiając przeprowadzenia określonego dowodu, sąd nie ma obowiązku wydania osobnego postanowienia odmawiającego jego przeprowadzenia. Także pominięcie twierdzeń faktycznych nie wymaga wydania odrębnego postanowienia. (wyrok s.apel. w Warszawie z 08-11-2012 III APa 48/12 LEX nr 1238321). Dlatego brak wydania w tym przedmiocie decyzji procesowych, nie stanowi uchybienia, które skutkować winno uchyleciem bądź zmianą zaskarżonego orzeczenia. Po drugie wskazane wnioski dowodowe miały przede wszystkim na celu wykazanie zasadności przyczyn dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego. To zaś i tak, z uwagi na powołane powyżej uchybienia formalne było nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Tym samym wskazane wnioski dowodowe nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu II instancji nie sposób jednak zgodzić się z Sądem Rejonowym – co słusznie zastrzeżę skarżący - iż wobec zarówno niezgodnego z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jak i następnie nieprawidłowego rozwiązania jej stosunku pracy w trybie natychmiastowym, zasadnym było przyznanie jej dwóch pełnych odszkodowań z tego tytułu.

Istotnie w wyroku SN z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 147), , że: 1. Przez użyty w art. 60 zwrot "w okresie wypowiedzenia" należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę); 2. Przepis art. 60 obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia; 3. Ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia.

Niemniej jednak zdaniem Sądu Okręgowego jest to pogląd kontrowersyjny, odosobniony i nie znajdujący oparcia w najnowszym orzecznictwie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 r. II PK 277/06 OSNP 2008/7-8/103, OSP 2009/3/29 w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. Powyższe znajduje też potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r. I PK 241/06 OSNP 2008/17-18/254, M.P.Pr. (...) LEX 331287 zgodnie, z którym w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz w jego trakcie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

Biorąc powyższe pod uwagę, w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy powódki bez wypowiedzenia, w okresie dokonanego także bezprawnie wypowiedzenia umowy o pracę, brak było podstaw

do zasądzenia na jej rzecz dwóch pełnych odszkodowań. Powódce należnym było tylko jedno z nich w niekwestionowanym wymiarze 5.415 zł. Z tych też względów zaskarżone orzeczenie w tym zakresie podlegało zmianie.

Zasadnymi są też apelacyjne zarzuty wskazujące na nieprawidłowe wyliczenie należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Wskazać należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie, obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy czy wypłaty wynagrodzenia, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych przez niego godzin w tym nadliczbowych i wysokość należnego mu wynagrodzenia (por. odpowiednio wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku w wyniku uchybień pozwanej, która nie prowadziła w sposób należyty dokumentacji pracowniczej, brak jest dokumentów potwierdzających wymiar niewykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego. Powódka natomiast w sposób niewątpliwy wykazała, iż przysługiwało jej 26 dni urlopu wypoczynkowego (okoliczność ta była bezsporną) i że zwykle wykorzystywała urlop w wymiarze około 7-10 dni w ciągu roku. Powyższe ustalenia znajdują potwierdzenie zarówno w treści zeznań świadków, jak i samej powódki. W sprawie natomiast na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, w istocie brak było danych potwierdzających sposób wyliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przez powódkę i precyzyjnego określenia ilości dni w konkretnych latach, za jakie dochodziła tego świadczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób zgodzić się z założeniem Sądu I instancji, iż powódce należał się ekwiwalent za 57 dni przy założeniu, iż wykorzystywała 7 dni urlopu wypoczynkowego w roku., bowiem sam Sąd I instancji ustalił, iż w okresie zatrudnienia powódka wykorzystywała od 7 do 10 dni urlopu rocznie. Tym samym wyliczenia Sądu w tym zakresie uznać należy za niemiarodajne i nie oparte na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Podkreślenia wymaga też, iż w aktach sprawy znajdują się wnioski urlopowe powódki, których autentyczności żadna ze stron procesu nie kwestionowała – k. 113, 114, 117,118. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 września 2014 r. powódka przyznała, iż na wskazanych wnioskach urlopowych są jej podpisy jednakże podniosła, że w całości wskazanych urlopów nie wykorzystywała. Podniosła, iż niejednokrotnie na skutek wezwania ją przez pracodawcę musiała przyjechać do pracy, przy czym okoliczności tej w żaden sposób nie wykazała. Z tych też względów uznać należało, iż w spornym okresie D. G. wykorzystywała urlop wypoczynkowy w wymiarze wynikającym z jej wniosków urlopowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego powódce należał się ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 49 dni, a nie 57 dni. W świetle powołanych bowiem wniosków urlopowych powódka w 2012 r. wykorzystywała 10 dni urlopu (1-15 sierpnia 2012 r.), w 2011 r. 12 dni urlopu (28 lipca- 15 sierpnia 2011 r.) i w 2010 r - 3 dni urlopu (29-31 grudnia 2010 r.) – łącznie 25 dni urlopu. W 2010 i 2011 r. powódce należnym był zaś urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni, a w 2012 r. z uwagi na długość okresu zatrudnienia w wymiarze 22 dni – łącznie 74 dni. Tym samym brak było podstaw do przyznania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze większym niż właśnie 49 dni (74 dni należnego urlopu minus 25 dni urlopu wykorzystanego). Współczynnik urlopowy w 2012 r. tj. w chwili rozwiązania z powódką umowy o pracę wynosił 21, jej wynagrodzenie za pracę natomiast 1.805 zł (co było bezsporne), co dawało wysokość wynagrodzenia za jeden dzień 85,95 (1.805 : 21), a za jedną godzinę 10,74 zł (85,95 : 8). W konsekwencji wysokość należnego powódce ekwiwalentu za 49 dni niewykorzystanego urlopu wyniosła 4210 zł (49 dni x 8 godzin x 10,74 zł/godz.). Wobec tego także w tym zakresie zaskarżone rozstrzygnięcie należało zmodyfikować.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja pozwanego, jedynie w zakresie wymiaru należnego powódce odszkodowania i sposobu wyliczenia należnego jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jest trafna. W pozostałej zaś części, zwłaszcza poddającej w wątpliwość prawidłowość ustaleń Sądu, co do bezprawności rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, jest chybiona i jako taka nie może zostać uwzględniona.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, II, III i VI i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 5,415 zł tytułem odszkodowania, 4,210 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a w pozostałym zakresie powództwo jako bezzasadne oddalił. O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.). obciążając pozwanego jedynie częścią z nich w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu stanowiącej 5% wartości zasądzonego na rzecz powódki odszkodowania i ekwiwalentu. Natomiast na podstawie art. 97 tej ustawy Sąd odstąpił od obciążania powódki pozostałymi kosztami sądowymi przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 kpc apelacja strony pozwanej, jako całkowicie bezzasadna podlegała oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 100 kpc, biorąc po uwagę wartość każdego z dochodzonych roszczeń. I tak w zakresie orzeczenia w przedmiocie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd Okręgowy uznał, iż apelujący przegrał sprawę w 90 % dochodził bowiem oddalenia powództwa w tym zakresie co do całej kwoty zasądzonej wyrokiem Sądu I instancji -4.674 zł, tymczasem powództwo okazało się w tej części uzasadnione w zakresie kwoty 4,210. Koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2013 Nr 491) wyniosły zatem 202,50 zł (225 x 90%). Natomiast koszty zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania zostały wzajemnie zniesione, bowiem apelujący domagał się oddalenia roszczenia o zasądzenie obu odszkodowań, a uzasadnionym okazało się przyznanie jednego z nich.