

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sprawy z powództwa R. M. przeciwko Firmie Usługowo – Handlowej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, wyrównanie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawę pieniężną, wyrównanie odprawy pieniężnej, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną, urlop przedemerytalny, rozwiązanie umowy w innym terminie

I. zasądził od Firmy Usługowo – Handlowej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz R. M.:

- a) kwotę 7267,17 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- b) kwotę 322,39 zł miesięcznie – za okres od dnia 1 marca 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11-go każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który następuje zapłata, tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę,
- c) kwotę 1.934,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wyrównania odprawy pieniężnej,
- d) kwotę 108,45 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

II. sprostował świadectwo pracy wystawione R. M. przez Firmę Usługowo – Handlową (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w R. w dniu 31 marca 2014 roku, w ten sposób, że:

a/ w punkcie 2 dotyczącym stanowisk pracy, w zakresie stanowiska mistrza zmianowego, w miejsce dotychczasowego zapisu dat „01.09.2011 r do 08.02.2012 r”, wpisał daty: „01.09.2011 r do 28.02.2013 r” oraz w zakresie stanowiska operatora instalacji w miejsce dotychczasowego zapisu dat: „09.02.2012 r do 31.03.2014 r”, wpisał daty: „01.03.2013 r do 31.03.2014 r”,

b/ w punkcie 3a dotyczącym sposobu ustania stosunku pracy, po dotychczasowym zapisie dodał słowa: „w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – likwidacja zakładu w Ł.”;

III. oddalił powództwo dotyczące wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i sprostowania świadectwa w pracy – w pozostałej części;

IV. umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;

V. zasądził od Firmy Usługowo – Handlowej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz R. M. kwotę 73,80 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

VI. nakazał pobrać od Firmy Usługowo – Handlowej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 676 zł tytułem opłaty od pozwu;

VII. nie obciążył R. M. kosztami sądowymi;

VIII. przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego D. Z. kwotę 2287,20 zł tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu;

IX. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.422,39 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód R. M. był zatrudniony przez pozwaną Firmę (...) Sp. z o.o. w R. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 17 marca 2008 roku do 16 marca 2010 roku na stanowisku mistrza zmianowego. W dniu 17 marca 2010 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 roku.

W dniu 31 sierpnia 2011 roku powodowi wystawiono świadectwo pracy stwierdzające, iż w okresie od 17 marca 2008 roku do 31 sierpnia 2011 roku był zatrudniony w Firmie Usługowo-Handlowej (...) sp. z o.o. na stanowisku mistrz zmianowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadectwo zawierało informację w pkt. 8, że w okresie zatrudnienia od 17 marca 2008 r do 31 sierpnia 2011 r pracownik wykonywał pracę jako mistrz zmianowy – prace zgodne z pkt. 37,40 Dział IV oraz pkt. 15 Dział VII wg. wykazu prac w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze wg. Rozp. RM z 7 lutego 1983 r.

W dniu 1 września 2011 roku strony zawarły umowę zlecenia na czas do 30 września 2011 roku, na podstawie której powód zobowiązał się do wykonywania obsługi instalacji. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 2.422,39 zł. Kolejną umowę zlecenia strony zawarły w dniu 1 października 2011 roku na czas do 31 marca 2012 roku.

W dniu 8 lutego 2012 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 9 lutego 2012 roku do 30 września 2014 roku. Powód na podstawie tej umowy miał być zatrudniony na stanowisku operatora instalacji z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.100 brutto zł.

W dniu 22 października 2012 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem w sprawie o sygn. akt XI P 75/12 uwzględnił roszczenie powoda i ustalił, iż powód R. M. jest zatrudniony w firmie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od dnia 1 września 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku mistrza zmianowego.

W dniu 1 marca 2013 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę, którym postanowiły zmienić treść łączącej je umowy o pracę zawartej w dniu 8 lutego 2012 roku i ustaliły, że pozwana zatrudnia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 września 2014 roku z możliwością wcześniejszego rozwiązania z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora instalacji oraz z wynagrodzeniem w wysokości 2.100 złotych brutto miesięcznie.

Zmiana stanowiska pracy powoda spowodowana była zmianami organizacyjnymi i nazewnictwa i związaną z tym likwidacją stanowiska mistrza zmianowego przy jednoczesnym zastąpieniu go stanowiskiem operatora instalacji. Zakres obowiązków nie uległ znaczącym zmianom. Każdy operator był jednocześnie mistrzem zmianowym, było to jedno stanowisko z jednym wynagrodzeniem. Powód pracował po 8 godzin dziennie. W tym okresie nie powstało Centrum (...) Magazynowe.

Zadaniem powoda przez cały okres zatrudnienia było nadzorowanie instalacji, reagowanie w razie potrzeby. Był odpowiedzialny za kontrolę pracy, stan urządzeń, załadunek, parametry, sterował procesem spalania, obsługiwał instalację i magazyn. Do zakresu zadań powoda nie należało przygotowywanie wsadów, robił to pomocnik operator. Powód wykonywał tę czynność jedynie, gdy nie było pomocnika. Rozładowywał także odpady.

Powód jako mistrz zmianowy – operator instalacji nadzorował pracę instalacji spalającej odpady medyczne. Nadzór polegał na obserwowaniu wskaźników. Odpad był podawany za pomocą windy, zaczynał się proces spalania a operator musiał odpowiednio ustalić parametry, temperaturę. Część wskaźników była w dyżurce, a część w spalarni.

Pracownicy korzystali z odzieży ochronnej - ubrań, butów, kasków, rękawic, okularów.

Zdarzały się niewielkie awarie związane ze zbyt wysokimi temperaturami w piecu. Czasem z pieca wydobywał się dym, jednak nawet, gdy cug był słabszy to dym był lekki. Wtedy proces spalania był zatrzymywany, pomieszczenie było wietrzone a instalacje naprawiane.

Na hali nie były przekroczone żadne wskaźniki. Regularnie odbywały się kontrole z (...), BHP, Sanepidu. Wyniki były pozytywne. Spalarnia była monitorowana a emisja bez zastrzeżeń. Nie było nigdy awarii na tyle poważnej, aby wymagała zgłoszenia (...), Policji czy Straży Pożarnej.

Powód nie wykonywał pracy w warunkach szczególnych, ani w szczególnym charakterze w okresie od 1 września 2011 r. do 30 marca 2014 r. Podczas wykonywania swoich obowiązków zajmował się głównie nadzorem nad instalacją. Nadzór nad wykonywaniem prac związanych z utylizacją odpadów medycznych nawet połączony z obsługą instalacji służącej do spalania tychże odpadów nie może być uznana za pracę związaną ze stałym i bezpośrednim narażeniem na szkodliwe czynniki środowiska pracy, które w dłuższej perspektywie czasowej mogą zmniejszyć sprawność fizyczną powoda, jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Nie była to również praca, która przez związaną z nią szczególną odpowiedzialność, ze względu na konsekwencje związanych z nią zagrożeń dla bezpieczeństwa publicznego narażałaby powoda na uciążliwość skutkującą niekorzystnymi zmianami w jego psychice. Narażenie powoda na czynniki szkodliwe środowiska pracy miało charakter jedynie potencjalny, tj. mogło wystąpić np. w czasie awarii, natomiast skutki awarii z pewnością nie niosłyby konsekwencji dla bezpieczeństwa publicznego. Ewentualne skażenie miałoby stosunkowo małą skalę. Spalarnia była mała, jej wydajność wynosiła 100 kg odpadów na godzinę. Przy spalarniach brak jest możliwości kwalifikacji do poważnej awarii. Umieszczenie w jednym budynku pomieszczeń administracyjnych i spalarni świadczy o niewielkim ryzyku awarii.

Pismem datowanym na dzień 5 listopada 2013 roku (...) Spółka z o.o. oraz (...) Spółka z o.o. jako dzierżawcy wypowiedzieli, bez zachowania terminu wypowiedzenia umowę poddzierżawy zawartą między w/w spółkami, a pozwaną dnia 1 października 2011 roku.

W terminie od 11 grudnia do 31 grudnia 2013 roku R. M. przebywał na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym. W grudniu 2013 roku zakład był zamknięty, a pracownicy mieli wolne. Było pewne, że praca w zakładzie będzie przerwana. W dniu 16 grudnia 2013 roku powód dostał telefon z poleceniem stawienia się następnego dnia w pracy na spotkanie z kierownikiem J.. Wezwani zostali także inni pracownicy.

Wniosek urlopowy powoda z dnia 29 listopada 2013 r., z wnioskiem o udzielenie urlopu na okres od 11 grudnia 2013 r do 31 grudnia 2013 r został wypisany przez H. S. (1). Wniosek zawiera dodatkową adnotację pod datą 31.12.2003 r – „16.12.2013 r”, której nie sporządził H. S..

W dniu 17 grudnia 2013 r., po stawieniu się powoda do pracy, Firma (...) Sp. z o.o. wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując, iż przedmiotowa umowa o pracę zawarta na czas określony w dniu 8 lutego 2012 roku na czas określony rozwiąże się z zachowaniem 14 dniowego terminu wypowiedzenia, tj. z upływem 4 stycznia 2014 roku. w wypowiedzeniu wskazano, iż jego przyczyną są zmiany organizacyjne wynikające z zakończenia okresu poddzierżawy instalacji do termicznego unieszkodliwiania odpadów położonej w Ł. oraz przeprowadzanymi w związku z tym zmianami organizacyjnymi w firmie skutkującymi koniecznością likwidacji stanowiska powoda.

Wypowiedzenia umów o pracę otrzymali również pozostali pracownicy pozwanej firmy. W dniu 17 grudnia 2013 roku żaden z pracowników nie świadczył pracy. Większość pracowników, w tym powód, miała w tym dniu urlop wypoczynkowy, który został przerwany.

W dniu 17 grudnia 2013 r został wystawiony wniosek urlopowy za okres od 18 grudnia 2013 r do 2 stycznia 2014 r, podpisany przez J. J..

O zamiarze wypowiedzenia R. M. umowy o pracę poinformowana została w dniu 19 listopada 2013 roku Organizacja (...).

W dniu 4 stycznia 2014 roku pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy potwierdzające, że w okresie od 9 lutego 2012 roku do 4 stycznia 2014 roku powód wykonywał w pełnym wymiarze czasu pracy, pracę na stanowisku operatora instalacji w pozwanej spółce. W treści świadectwa pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni urlopu, w tym jeden dzień na żądanie, a także że wypłacono mu ekwiwalent za 3 dni urlopu za rok 2014.

W dniu 13 stycznia 2014 roku powód wystosował do pozwanej pismo wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że był on zatrudniony na stanowisku pracy mistrza zmianowego w okresie od 18 marca 2008 roku do 18 marca 2014 roku, że wypowiedzenie pracy nastąpiło z zachowaniem 3 miesięcznego terminu z uwagi na to, że powód był zatrudniony od 1 września 2012 roku na czas nieokreślony. Powód wnioskował również o zamieszczenie wzmianki, iż wykonywana przez niego praca wykonywana była w warunkach szczególnych i w szczególnym charakterze, a także o ujęcie informacji, iż umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem, z winy pracodawcy, w ramach zwolnień grupowych z uwagi na likwidację zakładu - oddziału w Ł. oraz, że powodowi została wypłacona odprawa ekonomiczna za okres dwóch miesięcy.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 29 stycznia 2014 roku strona pozwana poinformowała powoda, iż z uwagi na fakt, że w sposób omyłkowy w treści skierowanego do niego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie uwzględniono faktu, że zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 22 października 2012 roku był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie jest możliwym sprostowanie świadectwa pracy - bowiem dokument ten z uwagi na to, że nie została rozwiązana umowa nie może zostać powodowi wydany. Pozwana wskazała, że świadectwo pracy zostanie wydane powodowi po wygaśnięciu umowy o pracę.

W dniu 23 stycznia 2014 roku pozwany ponownie poinformował o zamiarze wypowiedzenia R. M. umowy o pracę Organizację (...).

W dniu 31 marca 2014 roku pozwana wystawiła powodowi korektę świadectwa pracy potwierdzającą, że w okresie od 1 września 2011 roku do 8 lutego 2012 roku powód zatrudniony był na stanowisku mistrza zmianowego, a następnie od 9 lutego 2012 roku do 31 marca 2014 roku na stanowisku operatora instalacji. W treści korekty świadectwa pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a także, że w okresie zatrudnienia pracownikowi wypłacono ekwiwalent za 7 dni urlopu za rok 2014 rok.

W dniu 7 kwietnia 2014 roku powód ponownie złożył prośbę o sprostowanie świadectwa pracy poprzez określenie, iż był on zatrudniony od dnia 18 marca 2008 roku, a ponadto wnioskował o sprostowanie błędnie wpisanej daty ustania stosunku pracy na 31 marca 2014 roku, gdyż wypowiedzenie umowy z 17 grudnia 2013 roku jest nieważne z mocy prawa. Powód wnioskował również o zamieszczenie wzmianki, iż wykonywana przez niego praca wykonywana była w warunkach szczególnych i w szczególnym charakterze, a także o ujęcie informacji o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, z winy pracodawcy, w ramach zwolnień grupowych z uwagi na likwidację zakładu - oddziału w Ł.. Powód zażądał również, aby w treści świadectwa uwzględnić fakt, że wypłacono mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w liczbie 26 dni.

W piśmie z dnia 18 kwietnia 2014 roku pozwana ustosunkowując się do prośby powoda o sprostowanie świadectwa pracy oświadczyła, że odnośnie kwestii stanowiska pracy w związku z prowadzonymi zmianami organizacyjnymi dnia 1 marca 2013 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powód objął stanowisko operatora instalacji, a w obowiązującym schemacie organizacyjnym brak jest stanowiska "mistrz zmianowy". Jeśli chodzi o datę, od której powód był zatrudniony w firmie pozwana wskazała, że w treści świadectwa pracy wskazano prawidłową datę ustania stosunku pracy. Wiążąca strony umowa o pracę na skutek wypowiedzenia, które zostało złożone dnia

17 grudnia 2013 roku została rozwiązana z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia. Odnosząc się do kwestii wypowiedzenia z winy pracodawcy, zwolnienia grupowego i likwidacji zakładu oddział Ł. pozwana wskazała, że w treści świadectwa w sposób prawidłowy wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, które podyktowane były zmianami organizacyjnymi i koniecznością likwidacji stanowisk pracy. W kwestii wykonywania pracy w warunkach szczególnych i w szczególnym charakterze to zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych za pracowników wykonujących pracę w warunkach szczególnych uważa się pracowników wykonujących w pełnym wymiarze czasu pracy, prace określone w art. 3 ust. 1 tejże ustawy. Pozwana wskazała, że nie zaistniały przesłanki, które pozwoliłyby uznać, że w okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę w warunkach szczególnych. W kwestii wypłacenia ekwiwalentu pozwana wskazała, że w razie stwierdzenia, że powodowi nie zostały wypłacone jakiegokolwiek należne środki w tym zakresie, zostaną one niezwłocznie przekazane na jego rachunek bankowy.

Pozwana w okresie od 1 września 2011 roku do 1 marca 2012 roku wypłaciła powodowi wynagrodzenie w wysokości 2.422,39 zł brutto, a od 1 marca 2013 roku w wysokości 2.100 zł brutto.

Zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pozwanego od 2012 roku Pakietu Socjalnego, w przypadku wystąpienia konieczności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, Spółka zobowiązana jest do wypłaty pracownikowi odprawy w wysokości równej 6 miesięcznemu wynagrodzeniu, co wyczerpuje również wszelkie inne roszczenia pracownika w tym, wynikające z obowiązujących przepisów prawa. W każdym wypadku odprawa wypłacona pracownikowi nie może przekroczyć 20.000 zł (lit. h). W pakiecie znajduje się również zapis, zgodnie z którym w czasie obowiązywania porozumienia ewentualne reorganizacje stanowisk pracy nie będą się wiązać z pogorszeniem warunków finansowych pracowników (lit. k).

Pozwana wypłaciła powodowi na dzień 1 kwietnia 2014 roku należna odprawę w wysokości 10.332,00 zł oraz łącznie ekwiwalent za 7 niewykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego.

Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 7 dni, liczony od podstawy 2.422,39 zł wynosi 814,05 zł.

Pozwana spółka posługiwała się pojęciem: zakład w Ł..

W regulaminie wynagradzania z 1998 roku w wykazie stanowisk pracy zostało wymienione stanowisko „operator instalacji – mistrz zmianowy”, przy stawce szeregowania: 1800 zł – 2300 zł. W regulaminie z maja 2013 roku brak było wyszczególnionych stanowisk pracy. Wynagrodzenie miało być tak określone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala indywidualnie umowa o pracę w oparciu o przeprowadzone negocjacje między pracownikiem a pracodawcą, a wysokość wynagrodzenia jest ustalana przy uwzględnieniu oceny poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz wymaganych kwalifikacji i umiejętności, sytuacji finansowej pracodawcy, w tym sytuacji gospodarczej, kwoty minimalnego wynagrodzenia, poziomu zaangażowania w wykonywaną pracę, efektów jego pracy, stosunku do współpracowników i przełożonych, zasady co do prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlegało uwzględnieniu częściowo.

Powód sprecyzował ostatecznie powództwo wnosząc o:

1. zasądzenie pod pozwanego na rzecz powoda należnego odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem oraz bezzasadnego wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę na czas nieoznaczony,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2.422,39 zł tytułem należnego wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 r. z upływem którego uległa rozwiązaniu umowa o pracę na czas nieoznaczony wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 31.491,07 (13 x 2.422,39 zł) tytułem należnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach umowy na czas nieoznaczony za okres od 1 marca 2013 roku do 31 marca 2014 r. z ustawowymi odsetkami,

4. w przypadku nieuwzględnienia żądania z pkt 3 wniósł o zasądzenie roszczenia ewentualnego tj. zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4.513,46 zł tytułem należnego wynagrodzenia (wyrównania wynagrodzenia do kwoty 2.422,39 zł miesięcznie) za okres od 1 marca 2013 r. do 31 marca 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi:

a. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty;

b. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty;

c. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty

d. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty

e. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty

f. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty

g. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 października 2013 r. do dnia zapłaty

h. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 listopada 2013 r. do dnia zapłaty

i. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty

j. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty

k. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty

l. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 marca 2014 r. do dnia zapłaty

m. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty

n. w zakresie kwoty 322,39 zł od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty.

5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.934,34 zł tytułem różnicy pomiędzy kwotą odprawy pieniężnej należnej powodowi (6x2.422,39 zł brutto) z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika a kwotą odprawy pieniężnej wypłaconej powodowi przez pozwanego (6x2.100 zł brutto) z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania umowy o pracę tj. 30 kwietnia 2015 roku,

6. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego za 2 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wyliczonego od kwoty wynagrodzenia zasadniczego powoda w wysokości 2.422,39 zł w związku z okolicznością, iż umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2014 roku zamiast 31 marca 2014 roku,

7. wyrównanie wypłaconego ekwiwalentu za 7 dni urlopu wypoczynkowego według wyliczenia strony pozwanej przy uwzględnieniu podstawy wynagrodzenia w wysokości 2.422,39 zł,

8. sprostowanie świadectwa pracy poprzez orzeczenie, iż umowa o pracę trwała w okresie od 17.03.2008 roku do 30.04.2014 roku, iż powód wykonywał pracę: w okresie od dnia 17.03.2008 r. do dnia 30.04.2014 roku na stanowisku mistrza zmiany oraz dodatkowo od dnia 1.03.2013 roku do dnia 30.04.2014 na stanowisku operatora instalacji i stosunek pracy został wypowiedziany z przyczyn nie dotyczących pracownika poprzez likwidację pracodawcy – zakładu w Ł. – art. 10 ust. 1 ustawy oraz praca była wykonywana przez powoda w szczególnym charakterze.

Odnosząc się do powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest zasadne.

Sąd podniósł, iż stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, zastosowanie mają zatem przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz. U. 2015 r. poz. 192, dalej jako u.z.g.). Okoliczność ta nie była pomiędzy stronami sporna. Powołana ustawa modyfikuje zasady ogólne wyrażone w kodeksie pracy, w tym także co do możliwości zwolnienia pracownika w czasie, gdy przebywa on na urlopie. Zgodnie z art. 5 ust. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 u.z.g. wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a contrario – niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy gdy urlop jest krótszy niż 3 miesiące.

Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych R. M. przebywał na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym w okresie od 11 do 31 grudnia 2013 roku. W dniu 17 grudnia 2013 roku przyszedł jednak do pracy, gdyż został telefonicznie wezwany na spotkanie z kierownikiem.

Świadek J. przyznał, że urlop został przerwany.

Zgodnie z art. 167 § 1 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie odwołanie powoda z urlopu nie nastąpiło z uwagi na wymagające jego obecności w zakładzie nieprzewidziane okoliczności.

Z ustaleń wynika, iż zakład w grudniu nie pracował, było wiadomo, że nie będzie już działał. Pracodawca przerwał urlopy pracowników i wezwał ich do stawienia się w miejscu pracy wyłącznie po to, aby wręczyć im wypowiedzenia umów o pracę. Pracownicy nie świadczyli w tym dniu pracy.

Sąd oddalił wnioski stron o złożenie oryginału wniosku urlopowego powoda z dnia 17 grudnia 2013 r, wobec stwierdzenia powoda, że nie jest pewien, czy jest to jego podpis, z uwagi na brak znaczenia tej okoliczności dla rozstrzygnięcia. Ustalono bowiem, że urlop powoda trwał od 11 grudnia 2013 r, a następnie został przerwany na dzień wręczenia wypowiedzenia, od kolejnego dnia powód nadal korzystał z urlopu, co nie było sporne pomiędzy stronami.

Wynika to zarówno z zeznań powoda, jak i świadka S. i J.. Co prawda ten ostatni w końcowej części zeznań wskazał, że pracownicy nie zostali wezwani tylko celu wręczenia wypowiedzenia, jednak pozostaje to w sprzeczności z początkową treścią jego zeznań, nie podał także, jaki miałby być inny cel stawiennictwa powoda, w szczególności, że zakład nie funkcjonował.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę w czasie, w którym po odwołaniu go z urlopu stawiał się do pracy, jest dopuszczalne i skuteczne, chociażby nastąpiło w okresie, na który początkowo udzielono mu urlopu wypoczynkowego. W ocenie Sądu zachowanie pracodawcy było jednak sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) – por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 19 lipca 1984 r, I PRN 98/84, OSPiKA 1985, nr 12, poz. 237).

Odwołanie z urlopu zostało dokonane pomimo, iż nie zaszły okoliczności o jakich mowa w art. 167 § 1 k.p. i nastąpiło w celu omięcia ochrony, jaką daje pracownikom przepis art. 41 k.p.. (por. wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 172/13 LEX nr 1491153; uchwała SN z dnia 9 lutego 1967 r., III PZP 22/66, OSNC 1967/6/100).

Bezskuteczność wypowiedzenia powinna być wówczas oceniana w kontekście art. 45 § 1 kp. Pozwoli to wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy takich pracowników.(por. wyrok SN z dnia 26 lutego 2003 roku, I PK 69/02, Pr. Pracy 2003/10/33).

Jednocześnie nie upłynął jeszcze okres wskazany w art. 5 ust. 3 u.z.g. pozwalający pracodawcy wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie urlopu (powód przebywał na urlopie niecały miesiąc).

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż wypowiedzenia umowy o pracę było skuteczne jednak było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia umowy o pracę – wyrok SN z 28 .10.1998 r, I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 751) i niezgodne z prawem, bowiem pracodawca ominął ochronę przed wypowiedzeniem, o której mowa w art. 41 kp, a w konsekwencji powód jest uprawniony do otrzymania odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 471 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powodowi, z uwagi na staż pracy, przysługiwał 3 miesięczny okres wypowiedzenia zatem Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanego tytułem odszkodowania kwotę 7.267,17 zł (3 x miesięczne wynagrodzenia powoda w wysokości 2.422,39 zł).

Jako podstawę przyjęto wynagrodzenie w wysokości 2.422,39 zł. O przyczynach przyjęcia takiej podstawy wynagrodzenia w dalszej części uzasadnienia.

Jednocześnie Sąd nie uwzględnił zarzutów powoda, że w dniu 17 grudnia 2013 r nie doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na powołanie w treści wypowiedzenia nieobowiązującej strony umowy i niezastosowanie prawidłowego okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu wskazanie nieprawidłowej umowy nie powoduje, że wypowiedzenia jest nieważne bowiem strony łączył jeden stosunek pracy i tylko taki podlegał wypowiedzeniu, niezależnie od podania błędnej daty w treści wypowiedzenia, a zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia rodzi wyłącznie skutki z art. 49 kp, a nie 45 kp. Pismo zawierało przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednocześnie nie stanowi kolejnego wypowiedzenia, jak chciałby powód, pismo pozwanego, na mocy którego zweryfikował swój błąd co do treści wypowiedzenia i okresu wypowiedzenia, mimo że pozwany ponownie przeprowadził konsultację związkową. W piśmie brak jest informacji na temat cofnięcia poprzedniego wypowiedzenia oraz że jest to nowe wypowiedzenie. Treść pisma przemawia za przyjęciem, że jest to wyłącznie weryfikacja poprzedniego wypowiedzenia, zgodnie z treścią art.49 kp. Zatem nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 kp.

Poza tym powód nie odwoływał się od tego „nowego” wypowiedzenia, kwestionując w toku procesu wypowiedzenie z dnia 17 grudnia 2013 r argumentując pod koniec postępowania także naruszeniem art. 41 kp, co stanowiło ostatecznie podstawę do uznania za uzasadnione powództwa w zakresie odszkodowania.

Roszczenie powoda o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, odprawy pieniężnej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przy uwzględnieniu kwoty wynagrodzenia 2.422,39 zł, Sąd uznał za było uzasadnione. Natomiast roszczenie w zakresie dodatkowego wynagrodzenia i dodatkowego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jako bezzasadne oddalił.

Sąd podniósł, iż za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (art. 80 kp). R. M. zatrudniony był u pozwanego (...) spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 1 września 2011 roku. Na

mocy powołanej umowy powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.422,39 zł brutto (wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 października 2012 roku w prawie o sygn. akt XI P 75/12). Wprawdzie strony zawarły w dniu 8 lutego 2012 roku umowę o pracę na czas określony od 9 lutego 2012 roku do 30 września 2014 roku, na podstawie której powód miał być zatrudniony na stanowisku operatora instalacji z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.100 brutto zł jednak Sąd doszedł do przekonania, że umowa ta była bezskuteczna - została bowiem zawarta w okresie, w którym strony wiązała już umowa o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z treścią wyroku ustalającego stosunek pracy.

Następnie w dniu 1 marca 2013 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę, którym postanowiły zmienić treść łączącej je umowy o pracę zawartej w dniu 8 lutego 2012 roku i ustaliły, że pozwana zatrudnia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 września 2014 roku z możliwością wcześniejszego rozwiązania z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora instalacji oraz z wynagrodzeniem w wysokości 2.100 złotych brutto miesięcznie. Zgodnie z postanowieniami aneksu miał on zmieniać niektóre warunki umowy z dnia 8 lutego 2012 roku: stanowisko pracy powoda - z mistrza zmianowego na operatora instalacji, okres na jaki zawarta jest umowa – do 30.09.2014 roku z możliwością jej przedłużenia oraz wynagrodzenie – z kwoty 2.422,39 zł na kwotę 2.100 zł brutto.

Zdaniem Sądu z uwagi na związanie wyrokiem Sądu z dnia 22 października 2012 roku (art. 365 kpc) i ustalenie, że strony od 1 września 2011 roku wiązała umowa na czas nie określony a umowa o pracę z dnia 8 lutego 2012 nie wywołała żadnych skutków prawnych należało ocenić powyższy aneks jako zmieniający wiążącą strony umowę na czas nie określony.

Z uwagi na fakt, iż dokonana nim zmiana stanowiska pracy powoda związana była ze zmianami organizacyjnymi w spółce (co przyznaje strona pozwana w piśmie odpowiadającym na wniosek o powoda o sprostowanie świadectwa pracy) – likwidacją stanowiska mistrza zmianowego i zastąpieniem go stanowiskiem operatora instalacji oraz ze względu na tożsamy zakres obowiązków na wymienionych stanowiskach Sąd uznał, iż zmiana mogła zostać dokonana w formie aneksu do umowy o pracę oraz że była skuteczna. Zmiana nazwy stanowiska pracy z zachowaniem zakresu czynności nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r, I PKN 680/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 488). O konieczności wypowiedzenia zmieniającego decyduje bowiem zakres obowiązków, które łączą się z wykonywaniem pracy na określonym stanowisku.

Powód początkowo twierdził, że cały czas wykonywał tę samą pracę, by później modyfikować treść zeznań, które miały na celu uwiarygodnić kolejne żądania pozwu.

W ocenie Sądu powód nie wykazał, by jego zakres obowiązków uległ znaczącej zmianie. Wbrew twierdzeniom powoda z materiału dowodowego nie wynika, aby był on zatrudniony od 1 marca 2013 roku na dwóch stanowiskach – mistrza zmianowego i operatora instalacji. Zarówno dokumenty – umowy o pracę i aneks, jak i zeznania świadków jednoznacznie wskazują, iż powód zajmował jedno stanowisko z jedną pensją, każdy mistrz zmianowy był bowiem jednocześnie operatorem instalacji. Na skutek aneksu zmianie uległa jedynie formalna nazwa stanowiska, na którym był zatrudniony, zmianie nie uległ jednak zakres wykonywanych obowiązków.

Wobec tego żądanie powoda wypłacenia drugiego wynagrodzenia za pracę równolegle na stanowiskach operatora instalacji i mistrza zmianowego nie znajduje żadnych podstaw i podlegało oddaleniu.

Sąd podkreślił też, że powód wystąpił z tym roszczeniem po ponad roku procesu. Nie wykazał, by w toku zatrudnienia zgłaszał w tym zakresie zastrzeżenia pracodawcy, bez uwag przyjmował jedno wynagrodzenie i nie był w stanie wytłumaczyć w toku procesu, dlaczego na to nie reagował, skoro uważał, że równolegle ma dwa stosunki zatrudnienia.

W ocenie Sądu powołany aneks nie odniósł jednak skutków prawnych w zakresie zmiany wynagrodzenia powoda z kwoty 2.422, 39 zł na 2.100 zł brutto. Z uwagi na fakt, iż wiązało się to z pogorszeniem warunków wynagradzania, stosowna zmiana powinna nastąpić zgodnie z art. 42 § 1 k.p. w trybie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacowe. Wypowiedzenia zmieniającego wymaga niekorzystna dla pracownika zmiana wynagrodzenia za pracę. (por. wyrok SN

z 21 maja 1999 r, I PKN 88/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 585). Pozwany nie dochował jednak wymaganego trybu. Ponadto zgodnie z lit. k. porozumienia w zakresie pakietu socjalnego dla pracowników firmy usługowo-handlowej (...) sp. z o.o. z dnia 29 sierpnia 2012 roku w czasie obowiązywania porozumienia ewentualne reorganizacje stanowisk pracy nie mogły się wiązać z pogorszeniem warunków finansowych pracowników.

Wobec tego Sąd uznał, iż powoda w okresie od 1 marca 2013 roku obowiązywała wciąż dotychczasowa stawka wynagrodzenia tj. 2.422,39 zł. i zasądził na jego rzecz od pozwanego kwotę 322,39 zł miesięcznie (2.422,39 zł – 2.100 zł) za okres od dnia 1 marca 2013 roku do dnia 31 marca 2014 roku tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę.

Na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 kp w zw. z art. 85 § 2 kp Sąd orzekł o należnych powodowi odsetkach zasadzając je od 11-tego dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który następuje zapłata tj. od dnia kiedy pozwany popadł w opóźnienie.

Z powyższych względów Sąd przyjął także powyższą kwotę jako podstawę zasądzenia odszkodowania, o którym była mowa powyżej.

Oddaleniu podlegało żądanie powoda wypłaty wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 roku i wyrównania wynagrodzenia za ten miesiąc. Podstaw tego roszczenia powód upatruje w tym, że w jego ocenie wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane dopiero w styczniu 2014 roku, a zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął z końcem kwietnia, a nie jak przyjął pozwany z końcem marca 2014 roku.

Zdaniem Sądu z twierdzeniami powoda w tym zakresie nie można się zgodzić. Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 roku zawierało wprawdzie omyłkę w postaci wskazania, iż wypowiedzeniu podlega umowa o pracę na czas określony oraz że termin wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie jednak zostało przez pozwanego skorygowane pismem z dnia 29 stycznia 2014 roku. Pozwany sprostował również w tym zakresie świadectwo pracy. Powodowi naliczono prawidłowy okres wypowiedzenia oraz przyznano odpowiednio większy ekwiwalent za niewykorzystany urlop. W ocenie Sądu rację ma zatem pozwany, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało skutecznie dokonane w dniu 17 grudnia 2013 roku. Z pisma tego wynika bowiem jednoznacznie, że rozwiązaniu podlega łączący strony stosunek pracy, wypowiedzenie to zawierało również wskazanie przyczyny zakończenia stosunku pracy co nie jest wymagane w przypadku wypowiedzania umów o pracę na czas określony. Wskazanie, że rozwiązaniu podlega umowa terminowa stanowiło oczywista omyłkę i zostało skorygowane przez pozwanego. Nie ma zatem żadnych podstaw do uznania, iż stosunek pracy został wypowiedziany powodowi dopiero w styczniu 2014 roku, w szczególności nie ma podstaw by uznać, iż doszło do dorozumianego cofnięcia przez pozwanego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 roku i złożenia go ponownie w piśmie z 20 stycznia 2014 roku – z pisma tego wynika bowiem jednoznacznie, że nie stanowi ono nowego wypowiedzenia umowy a jedynie korektę poprzedniego, o czym była mowa także powyżej.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Na mocy lit. h obowiązującego powoda pakietu socjalnego, w przypadku wystąpienia konieczności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, Spółka zobowiązana jest do wypłaty pracownikowi odprawy w wysokości równej 6 miesięcznemu wynagrodzeniu, co wyczerpuje również wszelkie inne roszczenia pracownika w tym, wynikające z obowiązujących przepisów prawa. W każdym wypadku odprawa wypłacona pracownikowi nie może przekroczyć 20.000 zł.

Pozwana wypłaciła powodowi w dniu 1 kwietnia 2014 roku należną odprawę w wysokości 10.332,00 zł obliczając ją jednak od kwoty 2.100 zł. Mając na względzie powyższe rozważania co do wysokości należnego powodowi wynagrodzenia i ustalenia go na poziomie 2.422,39 zł konsekwentnie Sąd przyjął, iż powód powinien otrzymać odprawę w wysokości ustalonej od tej kwoty. Sąd zasądził zatem od pozwanego na jego rzecz dalszą kwotę 1.934,34 zł (6 x 322,39 zł) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty, na podstawie art. 481 kp w zw. z art. 300 kp. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 marca 2014 roku, a zatem od następnego dnia pozwany pozostawał w opóźnieniu z zapłatą części należnej powodowi odprawy.

Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pozwany ustalił, iż powodowi należy się ekwiwalent pieniężny za 7 dni niewykorzystanego urlopu i należna z tego tytułu kwota wynosiła 705,60 zł (pozwany naliczył powodowi dodatkowo w marcu kwotę 403,20 zł brutto za 32 godziny (32:8 = 4 dni) ekwiwalentu za urlop, zatem za 1 dzień kwota ekwiwalentu wynosi 100,80 zł (403,20 zł: 4 dni), $7 \times 100,8 = 705,60$ zł, w styczniu wypłacono powodowi 240,25 zł netto za 3 dni ekwiwalentu). Ustalając powyższą kwotę pozwany bazował na założeniu, iż wynagrodzenie za pracę powoda wynosi 2.100 zł. Z uwagi na ustalenie przez Sąd, iż powodowi także po 1 marca 2013 roku przysługiwało wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.422,39 zł należało ten ekwiwalent obliczyć stosownie do tej kwoty wynagrodzenia, co za 7 dni niewykorzystanego urlopu daje kwotę 814,05 zł (zgodnie z wyliczeniem pozwanego nie kwestionowanym przez powoda). Wobec tego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 108,45 zł stanowiącą różnicę pomiędzy ekwiwalentem naliczonym powodowi, a należnym.

Wobec ustalenia, iż stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu w dniu 31 marca 2014 roku niezasadne okazało się natomiast żądanie zasądzenia ekwiwalentu za kolejne dwa dni niewykorzystanego urlopu (za kwiecień 2014 roku). W tym zakresie powództwo Sąd oddalił.

Z kolei roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy Sąd Rejonowy uznał częściowo zasadne.

Podstawą żądania powoda o sprostowanie świadectwa pracy jest art. 97 § 21 k.p. zgodnie z którym § 21 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.

R. M. zwracał się do pozwanego z prośbą o sprostowanie świadectwa pracy, wobec odmowy dokonania tego sprostowania przysługiwało mu zatem prawo wystąpienia do sądu, przy czym zostały zachowane terminy na wniesienie odwołania. Pozwany wystawił R. M. w dniu 31 marca 2014 roku świadectwo pracy z którego wynikało, że w okresie od 1 września 2011 roku do 8 lutego 2012 roku powód zatrudniony był na stanowisku mistrza zmianowego, a następnie od 9 lutego 2012 roku do 31 marca 2014 roku na stanowisku operatora instalacji, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a także, że w okresie zatrudnienia pracownikowi wypłacono ekwiwalent za 7 dni urlopu za rok 2014 rok. Powód domagał się natomiast sprostowania poprzez orzeczenie, że:

- umowa o pracę trwała w okresie od 17.03.2008 roku do 30.04.2014 roku,
- a także, że powód wykonywał pracę: w okresie od dnia 17.03.2008 r. do dnia 30.04.2014 roku na stanowisku mistrza zmiany oraz dodatkowo od dnia 1.03.2013 roku do dnia 30.04.2014 na stanowisku operatora instalacji,
- stosunek pracy został wypowiedziany z przyczyn nie dotyczących pracownika poprzez likwidację pracodawcy – zakładu w Ł. wraz z podstawą prawną – art. 10 ust. 1 ustawy,
- praca była wykonywana przez powoda w szczególnym charakterze.

Za zasadne Sąd uznał żądanie zmiany świadectwa pracy w punkcie 2 dotyczącym stanowisk pracy poprzez orzeczenie, że powód pracował na stanowisku mistrza zmianowego w okresie od 1.09.2011 roku do 28.02.2012 roku (zamiast

od 1.09.2011 r do 08.02.2012 r.) oraz na stanowisku operatora instalacji od 1.03.2013 roku do 31.03.2014 roku (zamiast od 09.02.2012 r do 31.03.2014 r). Zmiana ta wynika z ustalenia, iż wobec ukształtowania przez wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 22 października 2012 roku stosunku łączącego strony jako umowy na czas nieokreślony umowa terminowa zawarta w dniu 8 lutego 2012 roku była bezskuteczna a stanowisko pracy powoda zostało zmienione dopiero aneksem z dnia 1 marca 2013 roku, o czym była mowa wyżej.

Z uwagi na fakt, iż z powodem rozwiązano umowę o pracę w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z uwagi na likwidację wszystkich stanowisk pracy w (...) lokalizacji spółki, Sąd sprostował świadectwo pracy również w zakresie przyczyn ustania stosunku pracy dodając, po dotychczasowym zapisie w punkcie 3a słowa: „w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – likwidacji zakładu w Ł.”. Z ustaleń wynika bowiem, że mimo, iż zakład w Ł. nie był formalnym oddziałem spółki, to pozwany posługiwał się takim pojęciem w dokumentach, nadto doszło do likwidacji wszystkich stanowisk pracy w Ł. w związku z wygaśnięciem umowy dzierżawy, co w konsekwencji doprowadziło do zakończenia działalności pozwanej w (...) lokalizacji.

Żądanie sprostowania świadectwa w pozostałej części w ocenie Sądu I instancji okazało się natomiast niezasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd podniósł, iż stosownie do treści art. 97 § 1 k.p. jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów. Pracownik, o którym mowa w tym przepisie, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wymienionej w tym przepisie lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika. Przepis w cytowanym brzmieniu został wprowadzony ustawą z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy i wszedł w życie 13 marca 2011 roku. Zgodnie z zawartym w tej ustawie przepisem przejściowym (art. 3), przepisy art. 97 § 11 –13 ustawy zmieniającej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się do stosunków pracy nawiązanych na podstawie umów o pracę wymienionych w tych przepisach, poczynając od dnia wejścia w życie ustawy – a więc do stosunków pracy zawartych po dniu 18 marca 2011 r.

Poprzednio art. 97 § 1¹ kp stanowił, że w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.

Kwestionowane świadectwo pracy pozwany wydał powodowi za okres od 1 września 2011 roku. Nie można się zgodzić z twierdzeniami powoda, iż wskazany w nim okres zatrudnienia powinien rozpoczynać się od 17 marca 2008 roku.

W dniu 31 sierpnia 2011 roku powodowi wystawiono bowiem świadectwo pracy stwierdzające, iż w okresie od 17 marca 2008 roku do 31 sierpnia 2011 roku był zatrudniony w Firmie Usługowo-Handlowej (...) sp. z o.o. na stanowisku mistrz zmianowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wówczas pracodawca miał obowiązek wydać powodowi świadectwo pracy, gdyż strony nie kontynuowały zatrudnienia, bo zawarły umowę cywilno – prawną, która dopiero w związku z orzeczeniem sądu z dnia 22 października 2012 r została uznana za umowę na czas nie określony.

Kolejne świadectwo pracy słusznie zostało więc przez pozwanego wystawione od 1 września 2011 roku tj. od dnia gdy strony zaczęła łączyć umowa o pracę na czas nieokreślony. Żądanie powoda jest niezasadne, gdyż zmierza do zamieszczenia w świadectwie pracy z dnia 31 marca 2014 roku okresu, za który już wcześniej uzyskał osobne świadectwo pracy.

Nadto dopiero od tej umowy mógł znaleźć zastosowanie art. 97 kp w brzmieniu obowiązującym od 18 marca 2011r.

Mając na względzie, iż stosunek pracy łączący R. M. z pozwanym uległ rozwiązaniu w dniu 31 marca 2014 roku niezasadne było także żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez ustalenie, że zatrudnienie ustало w dniu 30 kwietnia 2014 roku. Brak było również podstaw do uwzględnienia żądania powoda w zakresie w jakim domagał się on ustalenia, że w okresie od 1 marca 2013 roku do czasu rozwiązania stosunku pracy powód pracował jednocześnie na dwóch stanowiskach – mistrza zmianowego i operatora instalacji, gdyż jak wynika z wcześniejszych rozważań, Sąd ustalił, iż powód pracował na jednym stanowisku, zmienionym na podstawie aneksu do umowy.

Sąd nie uwzględnił również żądania powoda w zakresie w jakim domagał się on ustalenia, iż pracował w warunkach szczególnych.

Rozpoczynając rozważania na ten temat Sąd wskazał, iż na podstawie umowy o pracę na czas nie określony z dnia 1 września 2011 roku powód świadczył pracę pod rządami ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r roku o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2008 r, poz. 1656), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2009 r .

Ustawa o emeryturach pomostowych definiuje pracę w szczególnych warunkach i pracę o szczególnym charakterze.

Przez prace w szczególnych warunkach rozumie się zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwale uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowane siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku; wykaz prac w szczególnych warunkach zawiera załącznik nr 1 do ustawy.

Prace o szczególnym charakterze zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób nie zagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się; wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy.

Wykaz prac w szczególnych warunkach oraz o szczególnym charakterze zawierają, jak wspomniano wyżej, załączniki do ustawy - nr 1 i 2. Praca może spełniać cechę szczególnego charakteru tylko wtedy, gdy znajduje się w wykazie tego rodzaju prac stanowiących załącznik nr 2 ustawy o emeryturach pomostowych./tak wyrok WSA w Rzeszowie, (...) SA/R. 729/13, Lex nr 1390295/.

Wykaz prac określonych w ustawie jest zamknięty i nie podlega uzupełnieniu w toku działalności orzeczniczej./wyrok SA w Białymstoku, IIIAUa (...), Lex nr 1463774/. Nie ma podstaw prawnych do przyznania emerytury pomostowej ubezpieczonemu, którego dotychczasowy okres pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze, dziś nie może być tak kwalifikowany./wyrok SA w Szczecinie z dnia 14 stycznia 2014 r, III AUa 577/13, LEX nr 1441543/.

Wykonywane przez powoda rodzaje prac nie są zamieszczone w wykazie prac wykonywanych w szczególnych warunkach stanowiącym załącznik nr 1 do ustawy z dnia 19 grudnia 2008 roku o emeryturach pomostowych wobec czego praca wykonywana przez powoda nie może być uznana za pracę wykonywaną w warunkach szczególnych w rozumieniu tejże ustawy.

W załączniku nr 2, gdzie wymienione są prace o szczególnym charakterze, w pkt. 13 mowa jest o pracach przy bezpośrednim sterowaniu procesami technologicznymi, mogącymi stwarzać zagrożenie wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ze skutkiem dla bezpieczeństwa publicznego, a w pkt. 14 o pracach przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi, mogącymi spowodować awarię techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego.

W celu przesądzenia, że pracownik wykonuje prace o szczególnym charakterze, konieczne jest ustalenie, po pierwsze, że pracownik ten bezpośrednio steruje procesami technicznymi lub technologicznymi, po drugie, że procesy te mogą spowodować awarię techniczną lub przemysłową i po trzecie, że awaria może spowodować poważne skutki dla bezpieczeństwa publicznego./por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 21 października 2010 r., (...) SA/Bd 846/10, Lex nr 656459/

Wykazanie istnienia potencjalnego zagrożenia awarią techniczną nie wystarcza do zakwalifikowania pracy o szczególnym charakterze. Konieczne jest stwierdzenie związku przyczynowego między wystąpieniem powyższego zagrożenia a sposobem wywiązywania się przez pracownika z obowiązków wynikających zarówno z ich zakresu jak i instrukcji obsługi instalacji, czy poszczególnych jej urządzeń, to jest nieprawidłowym wykonywaniem czynności lub zaniechaniem ich wykonania, względnie spóźnionym wykonaniem. Skutki awarii muszą zagrażać zakłóceniem normalnego toku życia społecznego, zagrażać życiu lub zdrowiu innych osób niż pracownik wykonujący pracę o szczególnym charakterze (głównie będących w miejscach ogólnie dostępnych dla osób postronnych mogących znaleźć się w obszarze zagrożenia) mieniu oraz środowisku albo stwarzać możliwość takiego zagrożenia z opóźnieniem. Dopiero stwierdzenie, że niewłaściwe wykonywanie obowiązków przy obsłudze przez pracownika instalacji, może grozić awarią techniczną oznacza spełnienie kolejnego wymogu wynikającego z punktu 14 załącznika nr 2 ustawy /tak WSA w Bydgoszczy z dnia 20 października 2010 r., (...) SA/Bd 854/10, Lex nr 652121/.

Powód natomiast wywodził swoje roszczenia głównie z rodzaju odpadów, które podlegały utylizacji. Zarówno prace mistrza zmianowego jak i operatora instalacji do termicznej utylizacji odpadów nie są pracami o szczególnym charakterze w rozumieniu powyższej ustawy ze względu na fakt, iż nie są to prace rodzące konsekwencje z pkt. 13 czy 14 załącznika.

Z ustaleń, poczynionych na podstawie opinii biegłego wynika, że instalacja do spalania odpadów medycznych stanowi rodzaj wysokotemperaturowego pieca połączonego z rekuperatorem oraz systemem oczyszczania spalin. Zagrożenia związane z utylizacją odpadów medycznych związane są nie tyle z procesem spalania, ile z samym materiałem poddawanym utylizacji. W przedmiotowej sprawie narażenie na czynniki szkodliwe środowiska pracy miało charakter potencjalny, tj. mogło wystąpić np. w czasie awarii, natomiast skutki awarii z pewnością nie niosłyby konsekwencji dla bezpieczeństwa publicznego. W przypadku zakładu takiej wielkości jak ten, w którym pracował powód, nawet w razie awarii ewentualne skażenie miałyby stosunkowo małą skalę. Do poważnych awarii zresztą nie dochodziło, zdarzały się jedynie niewielkie awarie spowodowane zbyt wysoką temperaturą w piecu, które były niezwłocznie usuwane. Zatem brak było związku pomiędzy awarią a wadliwym wykonaniem obowiązku przez pracownika. Ponadto Sąd zauważył, iż nadzór nad wykonywaniem prac związanych z utylizacją odpadów medycznych, jak również obsługa instalacji służącej do spalania tychże odpadów nie może być uznana za pracę związaną ze stałym i bezpośrednim narażeniem na szkodliwe czynniki środowiska pracy, które w dłuższej perspektywie czasowej mogą zmniejszyć sprawność fizyczną powoda, jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Nie była to również praca, która przez związaną z nią szczególną odpowiedzialność, ze względu na konsekwencje związanych z nią zagrożeń dla bezpieczeństwa publicznego narażałaby powoda na uciążliwość skutkującą niekorzystnymi zmianami w jego psychice.

Sąd w pełni uznał wartość dowodową opinii pisemnych (zasadniczej i uzupełniających) oraz opinii ustnej biegłego ds. BHP, które w ocenie Sądu są rzetelne, fachowe, zostały wydane w oparciu o akta. Opinie są pełne wyczerpujące i w pełni wiarygodne a wnioski i twierdzenia w niej zamieszczone są poparte rzeczową i logiczną argumentacją.

Zarzuty powoda dotyczyły głównie kwalifikowania pracy powoda jako pracy w szczególnych warunkach czy w szczególnym charakterze w rozumieniu dotychczasowych przepisów - rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze.

Wobec tego, że okres zawarty w spornym świadectwie pracy dotyczył okresu, w którym obowiązywała już nowa ustawa o emeryturach pomostowych, Sąd pominął ustalenia opinii dotyczącego rozważań na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów. Oddaleniu zatem podlegał wniosek powoda o dalsze uzupełnienie sporządzonej opinii

ewentualnie o powołanie kolejnego biegłego w celu wyjaśnienia, w jego ocenie, spornych kwestii. W tym zakresie strona nie zgłosiła zarzutu w trybie art.162 kpc.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż praca wykonywana przez powoda nie może być uznana za pracę wykonywaną w szczególnych warunkach bądź w szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych i w tym zakresie oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy. Sąd nie jest związany treścią świadectwa pracy z dnia 30 sierpnia 2011 r, w którym pracodawca zakwalifikował cały okres zatrudnienia jako pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze w rozumieniu Rozporządzenia z 1983 r, bowiem tylko do 1 stycznia 2009 r można było dokonywać oceny pracy powoda z punktu widzenia tego przepisu. Ustawodawca od 1 stycznia 2009 r dokonał zmiany kwalifikacji pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach i od tej daty, mimo wykonywania tożsamyh obowiązków praca powoda nie może być kwalifikowana w tożsamy sposób.

Nadto skoro pracodawca wystawił powodowi za okres od 13 marca 2008 roku do 31 sierpnia 2011 roku świadectwo pracy z adnotacją o pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, jego roszczenia w tym zakresie zostały zaspokojone. Z uwagi na fakt, iż pismem z dnia 30 czerwca 2015 roku pełnomocnik powoda ostatecznie sformułował żądanie, a na rozprawie w dniu 27 listopada 2015 roku poparł powództwo w zakresie sprecyzowanym w tym piśmie oraz cofnął powództwo w pozostałym zakresie, na co pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 kpc i art. 469 kpc, Sąd umorzył postępowanie w zakresie objętym cofnięciem powództwa, uznając, że czynność ta nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa ani nie narusza słusznego interesu pracownika.

Mając na względzie, iż żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, które było pierwotnym roszczeniem, zostało w całości uwzględnione Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 73,80 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (art. 98 kpc w zw. § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 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 przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, Dz. U. z 2013 r poz. 490 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo, Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu w kwocie zł (5% wartości zasądzonych kwot – 13501,03 zł).

Z uwagi na fakt, iż powód był reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu Sąd przyznał na jego rzecz kwotę 2.287,20 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu (§ 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 4 i § 11 ust. 1 pkt 3, § 2 ust. 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 przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu) od pozostałych roszczeń uwzględnionych i podlegających oddaleniu, które zostały przez niego sprecyzowane uznając, że dopiero po ustanowieniu pełnomocnika z urzędu było możliwe ostateczne sprecyzowanie roszczeń powoda.

Na podstawie art. 113 ust. 4 u.k.s.c. Sąd nie obciążył powoda kosztami sądowymi w postaci wydatków związanych z opinią biegłego, uznając, że nie zachodzą szczególne okoliczności, by go tymi kosztami obciążyć, nadto biorąc pod uwagę, że korzystał z pełnomocnika z urzędu.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§ 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelacje od powyższego orzeczenia w zakresie pkt. III wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa procesowego tj.:

art. 233 § 1 k.p.c poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym, z przekroczeniem swobodnej oceny dowodów oraz sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego i zasadami logicznego wnioskowania poprzez:

- ustalenie, iż pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieoznaczony w dniu 17 grudnia 2013 r., w sytuacji, gdy z treści w/w pisma wynika, iż dotyczy umowy o pracę na czas oznaczony zawartej z powodem w dniu 08.02.2012 r. oraz został wskazany okres wypowiedzenia właściwy dla umowy o pracę na czas oznaczony, pozwany po wręczeniu powodowi pisma z dnia 17 grudnia 2013 r. konsultował z organizacjami związkowymi w dniu 23 stycznia 2014 r. zamiar wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieoznaczony, oraz w sytuacji, gdy powód otrzymał kolejne pismo pozwanego w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieoznaczony z dnia 29 stycznia 2014 r. sporządzonego po upływie terminu 5 dni przewidzianej na konsultację zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieoznaczony bez podania przyczyny oraz pouczenia o prawie odwołania się do sądu, w związku z czym umowa o pracę na czas nieoznaczony uległa rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2014 r. zamiast w dniu 31 marca 2014 r.;

- ustalenie, iż strony łączył jeden stosunek pracy bez odniesienia się do okoliczności, iż pozwany zawierał z powodem umowę o pracę na czas oznaczony w dniu 08.02.2012 r., oraz bez uwzględnienia okoliczności, iż po ustaleniu przez Sąd Rejonowy dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi w dniu 22 października 2012 r. zatrudnienia powoda na czas nieoznaczony w sprawie XI P 75/12, pozwany zawierał z powodem dalszy aneks do umowy o pracę na czas oznaczony w dniu 1 marca 2013 r., co spowodowało, iż powód miał świadomość obowiązywania również umowy o pracę na czas oznaczony, która była objęta treścią wypowiedzenia z dnia 17 grudnia 2013 r. oraz bez odniesienia się do okoliczności ponownej konsultacji przez pozwanego zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieoznaczony w dniu 23 stycznia 2014 r., co potwierdza również wątpliwości pozwanego w zakresie łączącego strony stosunku pracy oraz skuteczności wypowiedzenia w dniu 17 grudnia 2013 r. umowy o pracę na czas nieoznaczony.

Ponadto zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego tj:

1) art. 30 § 4 k.p. w zw z art. 45 § 1 k.p - poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 r. było zgodne z prawem w zakresie umowy o pracę na czas nieoznaczony, gdy z treści w/w pisma pozwanego wynika, iż dotyczy umowy o pracę na czas oznaczony z dnia 08.02.2012 r. którą pozwany zawierał wcześniej z powodem w tym dniu, a w czasie po ustaleniu jego zatrudnienia u pozwanego na czas nieoznaczony na podstawie wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 22 października 2012 r. w sprawie XI P 75/12 zawierał z powodem dalszy aneks do umowy o pracę na czas oznaczony w dniu 1 marca 2013 r., co spowodowało, iż powód miał świadomość obowiązywania również umowy o pracę na czas oznaczony, która była objęta treścią wypowiedzenia z dnia 17 grudnia 2013 r. co miało wpływ na ocenę jego sytuacji prawnej i faktycznej związanej z terminem rozwiązania umowy o pracę;

2) art. 49 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż pismo pozwanego z dnia 29.01.2014 r. jest weryfikacją wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 r. w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 r. dotyczyło umowy o pracę na czas oznaczony którą pozwany zawarł z powodem w dniu 08.02.2012 r.;

3) art. 61 k.c. w zw z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieoznaczony wymagane jest cofnięcie poprzedniego wypowiedzenia z dnia 17 grudnia 2013 r. w zakresie umowy na czas oznaczony;

4) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie dla oceny terminu rozwiązania z powodem umowy o pracę, poprzez przyjęcie, iż umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 marca 2014 r. zamiast w dniu 30 kwietnia 2014 r., w sytuacji, w której powód mając świadomość, iż wypowiedzenie z dnia 17 grudnia 2013 r. dotyczy umowy na czas oznaczony zawartej w dniu 08.02.2012 r. zaś kolejne pismo pracodawcy z dnia 29 stycznia 2014 r. dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieoznaczony, zaś pozwany dokonał błędu przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zaś powyższy błąd pozwanego przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę miał decydujący wpływ ustalenie długości zatrudnienia, i ocenę prawną w zakresie prawa podmiotowego powoda do świadczenia przedemerytalnego, w sprawach, które toczą się przed Sądem Okręgowym w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIIIU 1817/15 oraz VIII U 1317/15.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt III poprzez

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2.422,39 zł tytułem należnego wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 r. z upływem którego uległa rozwiązaniu umowa o pracę na czas nieoznaczony wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty ;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 201,60 zł (2x 100,8) za 2 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w związku z okolicznością, iż umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu w dniu 30.04.2014 r. zamiast w dniu 31.03.2014 r;
- sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 dotyczącego okresu zatrudnienia poprzez orzeczenie, iż umowa o pracę trwała do dnia 30.04.2014 r., oraz w pkt 2 poprzez wskazanie, iż powód wykonywał pracę na stanowisku operatora (...) od dnia 01.03.2013 r. do dnia 30.04.2014 r.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 czerwca 2016 r. pełnomocnik powoda poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając iż nie zostały one pokryte w całości ani w części.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

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 ważąc 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 jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawartej co niesporne na czas nieokreślony doszło 29 stycznia 2014 r. a nie 17 grudnia 2013 r., bowiem dopiero oświadczenie pozwanego pracodawcy z tego dnia dotyczyło umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i zostało złożone po przeprowadzeniu ponownej konsultacji ze związkami zawodowymi tym razem dotyczącej właśnie stosunku pracy na czas nieoznaczony. Natomiast pismo z dnia 17 grudnia 2013 r. skoro odnosiło się wyłącznie do umowy z dnia 8.02.2012 r. zawartej na czas określony, wskazywało na dwutygodniowy okres wypowiedzenia, bezwzględnie wiązało się tylko ze stosunkiem pracy zawartym na czas oznaczony. W konsekwencji w ocenie skarżącego nie mogło doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony w dniu 31 marca 2014 r. do tego doszło bowiem dopiero na skutek wspomnianego pisma z dnia 29 stycznia 2014 r. w dniu 30 kwietnia 2014 r.

Mając powyższe na uwadze podnieść należy, że skarżący zdaje się nie zauważać – co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, iż strony łączył tylko i wyłącznie jeden stosunek pracy i tylko on w ramach uprawnionych lub nie czynności, mógł być rozwiązywany przez pracodawcę. Pozwany w istocie w dniu 08.02.2012 r., zawarł z powodem umowę na czas określony, jednakże ta mocą wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi z dnia 22 października 2012 r. nie mogła być kwalifikowana inaczej jak tylko zawarta na czas nieokreślony i to od dnia 1 września 2011 r. Sąd ustalił bowiem wówczas, iż powód był zatrudniony u pozwanego od tej daty w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku mistrza zmianowego. Tym samym twierdzenie o istnieniu rzekomej świadomości powoda co do istnienia stosunku pracy na czas oznaczony nie może się ostać. Powód sam zabiegał o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony od dnia 1 września 2011 r., wobec tego podnoszona przez niego argumentacja w tym przedmiocie jest całkowicie niezrozumiałą. Oceny tej nie zmienia fakt, iż strony następnie w dniu 1 marca 2012 r. (tj. już po wydaniu ustalającego wyroku Sądu Rejonowego) zawarły aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 8 lutego 2012 r. mocą którego zdecydowano się na terminowe zatrudnienie powoda do dnia 30 września 2014 r. z możliwością wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem na stanowisku operatora instalacji za wynagrodzeniem w wysokości 2.100 zł. Powyższe w żadnym wypadku nie potwierdza obowiązywania również umowy o pracę na czas oznaczony. Po pierwsze, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oceniony logicznie nie pozwala na stwierdzenie by strony równoległe łączył kontrakt okresowy jak i zawarty na czas nieokreślony. Nie istnieją żadne podstawy faktyczne pozwalające na uznanie, iż powód wykonywał pracę na dwóch różnych stanowiskach pracy. Wręcz

przeciwie materiał sprawy potwierdza (skarżący skutecznie tych okoliczności nie podważył), że dokonana aneksem zmiana stanowiska pracy powoda związana ze zmianami organizacyjnymi w spółce miała charakter kosmetyczny a likwidacja stanowiska mistrza zmianowego i zastąpienie go stanowiskiem operatora instalacji ze względu na tożsamy zakres obowiązków na wymienionych stanowiskach wiązał się de facto tylko ze zmianą nazwy stanowiska pracy. Zarówno dokumenty – umowy o pracę i aneks, jak i zeznania świadków jednoznacznie wskazują, iż powód zajmował tylko jedno stanowisko z jedną pensją, każdy mistrz zmianowy był bowiem jednocześnie operatorem instalacji. Tym samym argumentację co do świadomości powoda istnienia dwóch stosunków pracy, nie potwierdzoną w okolicznościach sprawy kwalifikować należy jako chybioną i nastawioną wyłącznie na osiągnięcie pozytywnego skutku procesowego.

Po drugie, z całą stanowczością podkreślić należy, iż wiążące ustalenie przez Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 22 października 2012 roku, że strony od 1 września 2011 roku łączyła umowa na czas nie określony musiało skutkować uznaniem umowy o pracę z dnia 8 lutego 2012 roku za bezskuteczną w zakresie jej terminowego charakteru. Nie wywołała ona żadnych skutków prawnych co do ograniczenia czasowego istnienia stosunku pracy, tym samym aneks do tej umowy przedłużający czas jej trwania do 30 września 2014 roku, przy braku woli stron przekształcenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w kontrakt czasowy (za przejaw woli w tej materii nie można uznać bowiem przedłużenia na okres dalszy bezskutecznej co do terminu umowy o pracę na czas określony) nie był wiążący. Tym samym nie ma mowy o obowiązywaniu również obok umowy bezterminowej umowy o pracę na czas oznaczony, która mogła być objęta treścią wypowiedzenia z dnia 17 grudnia 2013 roku. Przyjęcie zaś, iż powód chciał by strony od dnia 1 marca 2013 roku łączyła umowa terminowa jest nadto nielogiczne skoro powód dążył wcześniej do ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy na czas nieokreślony i po dokonaniu wypowiedzenia w dniu 13 stycznia 2014 roku wobec wystawienia błędnego świadectwa pracy domagał się uznania, iż wypowiedzenie nastąpiło z zachowaniem 3 miesięcznego terminu wypowiedzenia z uwagi na to, że był zatrudniony od dnia 1 września 2012 roku na czas nieokreślony.

Kwestia zaś ponownej konsultacji przez pozwanego zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w dniu 23 stycznia 2014 roku, nie ma w sprawie znaczenia. W myśl art. 38 kp obowiązkowej konsultacji podlega bowiem tylko wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony. Tym samym skonsultowanie już wypowiedzenia, które nastąpiło dnia 17 grudnia 2013 roku (podobnie jak wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny tego stanu rzeczy) potwierdza, iż pracodawca zmierzał do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Fakt ponownej konsultacji oraz skierowanie do powoda pisma z dnia 29 stycznia 2014 roku traktować zatem należy jako sprostowanie oczywistego błędu sprowadzającego się do wskazania również związkom zawodowym, iż wypowiedzeniu podlegała faktycznie umowa na czas nieokreślony a okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Nadto wobec jednoznacznej treści pisma z dnia 29 stycznia 2014 roku nie sposób uznać że pozwany miał jakiegokolwiek wątpliwości w zakresie łączącego strony stosunku pracy oraz skuteczności wypowiedzenia w dniu 17 grudnia 2013 roku umowy o pracę na czas nieoznaczony.

Akceptacja powyższego czyni bezzasadnymi apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. w zw z art. 45 § 1 k.p., art. 49 k.p., art. 61 k.c. w zw z art. 300 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 roku było zgodne z prawem w zakresie umowy o pracę na czas nieoznaczony.

Co już podniesiono w okolicznościach faktycznych sprawy powód miał pełną świadomość co do charakteru umowy łączącej strony. Przyjęcie założenia, iż pracodawca treścią wypowiedzenia z dnia 17 grudnia 2013 roku objął stosunek nieistniejący jest nieracjonalne a co za tym idzie nie może tłumaczyć prezentowanej przez powoda oceny jego sytuacji prawnej i faktycznej związanej z terminem rozwiązania umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 roku dotyczyło jedynej łączącej strony umowy, było poprawne formalnie – dokonano go na piśmie z podaniem przyczyny wypowiedzenia po konsultacji z organizacją związkową reprezentującą powoda. Pismo, co prawda, powoływało się na umowę zawartą na czas oznaczony w dniu 8 lutego 2012 roku i wskazywało na dwutygodniowy okres wypowiedzenia, jednakże powyższe niezwłocznie po ujawnieniu tych okoliczności zostało zweryfikowane. Wskazanie nieprawidłowego okresu wypowiedzenia, daty zawarcia wypowiedzianej umowy a pośrednio jej charakteru samo w sobie nie czyni zaś dokonanego zwolnienia w całości wadliwym - bezskutecznym i niezasadnym. W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje

się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy – art. 49 kp. Tym samym uchybienia tego rodzaju nie sprawiają, iż łącząca faktycznie strony umowa o pracę na czas nieokreślony nie została dnia 17 grudnia 2013 roku wypowiedziana. Powód nie miał co do tego żadnych wątpliwości kwestionując właśnie to wypowiedzenie i tylko to wypowiedzenie przed Sądem. Apelujący choć argumentuje, iż rzeczywiście wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony dokonano mu dopiero w dniu 29 stycznia 2014 roku bez podania przyczyny tego stanu rzeczy i stosownego pouczenia o prawie odwołania do Sądu, nie odwoływał się od tego „nowego” nieuprawnionego wypowiedzenia. Także pracodawca powoda nie traktował pisma z dnia 29 stycznia 2014 roku jako odrębnego oświadczenia w tym przedmiocie. Nie wskazywał na błędne wypowiedzenie „nie tej co trzeba umowy” i nie cofnął swego oświadczenia z dnia 17 grudnia 2013 roku. Jako zaś że strony w świetle zgromadzonego w sprawie materiału łączyła, co już podnoszono, tylko jedna umowa o pracę, nie sposób traktować pisma z dnia 29 stycznia 2014 roku jako kolejnego wypowiedzenia dotyczącego innej umowy niż poprzednio. Argumentacja apelacji co do tego, iż pismo z dnia 29.01.2014 roku w ocenie powoda nie było weryfikacją wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2013 roku nie może zatem również zostać zaakceptowane.

Nietrafnym jest też apelacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie dla oceny terminu rozwiązania z powodem umowy o pracę, poprzez przyjęcie, iż umowa o pracę rozwiązała się w dniu 31 marca 2014 roku zamiast w dniu 30 kwietnia 2014 roku, w sytuacji, pozwany dokonał błędu przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, zaś powyższy błąd pozwanego przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę miał decydujący wpływ ustalenie długości zatrudnienia, i ocenę prawną w zakresie prawa podmiotowego powoda do świadczenia przedemerytalnego, w sprawach, które toczą się przed Sądem Okręgowym w Łodzi VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIIIU 1817/15 oraz VIII U 1317/15.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394).

W rozpoznawanym przypadku, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, brak jakichkolwiek podstaw do uznania by pozwany poza tym, iż dokonał wypowiedzenia umowy o pracę nieprawidłowo w dniu 17 grudnia 2013 roku bezpodstawnie odwołując powoda z urlopu, w jakikolwiek inny sposób nadużył swych praw podmiotowych zwłaszcza wywodził korzystne dla siebie skutki co do długości zatrudnienia powoda z faktu błędnego wskazania na wypowiedzenie umowy na czas określony zamiast bezterminowego stosunku pracy. Zmieniennym jest, iż błędne wskazanie okresu wypowiedzenia i daty wypowiedzianej umowy wbrew zapatrywaniom apelacji, nie wiązało się z naruszeniem jakichkolwiek zasad współzycia społecznego i czy nadużyciem społeczno-gospodarczym przeznaczenia prawa. W procesie nie wykazano, iż odwołanie się do rozwiązania umowy zawartej na czas określony z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia było celowe. Pozwany nie chciał z tego faktu czerpać jakichkolwiek korzyści i błąd swój niezwłocznie naprawił stosując odpowiedni okres wypowiedzenia. To zaś, że powód wiedząc o błędzie usiłuje go w swoisty sposób wykorzystać przypisując pismu z dnia 29 stycznia 2014 roku znamiona wypowiedzenia, gdyż jest to zgodne jego interesem wobec dochodzenia świadczenia przedemerytalnego w innym procesie, nie może przynieść spodziewanych przez niego skutków instancyjnych.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, twierdzenia apelacji wskazujące na naruszenie przez Sąd I instancji zarówno przepisów prawa procesowego, jak i prawa materialnego nie zasługiwały zatem na uwzględnienie. W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie, zgodnie z obowiązującymi normami prawa materialnego, trafnie wywiódł, iż roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 2.422,39 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem należnego wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2014 roku (z upływem którego miała w jego ocenie ulec rozwiązaniu umowa o pracę na czas nieoznaczony), zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 201,60 zł (2x 100,8) za 2 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego należnego za kwiecień 2014 roku i sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 dotyczącego okresu zatrudnienia poprzez orzeczenie, iż umowa o pracę trwała do dnia 30.04.2014 roku, oraz w pkt 2 poprzez wskazanie, iż powód wykonywał pracę na stanowisku operatora (...) od dnia 01.03.2013 roku do dnia 30.04.2014 roku, są nieuprawnione.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego udzielonego powodowi z urzędu za II instancję orzeczono na podstawie § 2, § 4 oraz § 16 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 15 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. 2015 poz. 1805), uwzględniając wartość zgłoszonych w apelacji roszczeń i zwrot podatku VAT.