

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy w Pabianicach, IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz powódki H. H. kwotę 4740 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1 wyroku), kwotę 711,33 brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (pkt 2) oraz kwotę 195 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki (pkt 3). Ponadto nadał wyrokowi w pkt 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1580 złotych brutto (pkt 4) oraz obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę (...),31 tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka H. H. została zatrudniona przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 23 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, w charakterze sprzedawcy z wynagrodzeniem 1386 złotych brutto, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2011 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 roku w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem 750 złotych brutto.

W dniu 26 października 2012 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 par 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania wskazał nieobecność w pracy powódki od dnia 24 października 2012 roku do 26 października 2012 roku bez podania przyczyny nieobecności ani jej usprawiedliwienia. Powódka otrzymała pismo drogą pocztową w dniu 12 listopada 2012 roku.

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od dnia 25 kwietnia 2012 roku do 14 listopada 2012 roku. Ostatnie zwolnienie lekarskie zostało złożone w siedzibie pracodawcy.

Powódka wzywała pozwanego do sprostowania świadectwa pracy i wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Powódka w okresie zatrudnienia na 1/2 etatu wykonywała pracę w wymiarze pełnego etatu, pracowała 8 - 10 godzin dziennie i otrzymywała wynagrodzenie równe, a niekiedy wyższe od wynagrodzenia otrzymywanego w okresie pracy na cały etat.

Pozwany prowadził listy obecności, pracownicy sami wpisywali godziny przyjscia i wyjścia z pracy. Listy były wyłożone do podpisu w pokoju kadrowej.

W styczniu pracodawca poprosił powódkę o podpisanie innej listy obecności niż ta, którą podpisywała codziennie. Wówczas powódka postanowiła robić fotokopie list podpisywanych na bieżąco.

Powódka w dniu 3 lipca 2012 roku zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem sprawdzenia czy comiesięczna premia uznaniowa, którą otrzymywała powinna stanowić podstawę do wyliczenia zasiłku chorobowego. W wyniku działania powódki pozwany zweryfikował kwoty wypłacanego zasiłku chorobowego.

W dniu 6 listopada 2012 roku pozwany dokonał wpłaty na rzecz powódki kwoty 264,66 złotych, w tytule przelewu wskazując wynagrodzenie za październik 2012.

W dniu 30 listopada 2012 roku pozwany dokonał wpłaty na rzecz powódki kwoty 3295,22 złotych, w tytule przelewu wskazując wynagrodzenie za listopad 2012 roku i ekwiwalent.

Pozwany w rozliczeniu wskazał, że kwota (...),22 netto zawiera 250,48 złotych brutto wynagrodzenia zasadniczego, 642,96 złotych brutto ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, 267,40 zł wynagrodzenia za czas choroby i 3185 złotych zasiłku chorobowego.

Powódka w 2012 roku nie wykorzystała 9 dni urlopu wypoczynkowego. Wysokość ekwiwalentu za 9 dni urlopu wypoczynkowego powódki wynosi 1.354,29 złotych brutto. Średnie wynagrodzenie powódki za okres styczeń - marzec 2012 wynosiło 1.580 złotych brutto.

W pozwanej Spółce obowiązuje regulamin wynagradzania i regulamin pracy. Powódka w 2011 roku otrzymywała premię w wysokości od 100 do 300 złotych.

Zdarzało się, że listy obecności wymagały przepisania. Grafiki pracy mogły ulec zmianie w razie choroby pracownika i konieczności zastępstwa.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w zakresie czasu pracy powódki oparł się na zeznaniach powódki i świadków M. B. oraz A. K.. Zeznania w tym zakresie były spójne, potwierdzały się wzajemnie, wynikało z nich jasno, że powódka pracowała 8 godzin mimo zatrudnienia na 1/2 etatu. Zeznania te potwierdzają również grafiki pracy i fotokopie list obecności, które złożyła powódka, jak również wysokość otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia.

Sąd nie dał wiary pozwanej, w części w której twierdziła, że powódka otrzymywała w 2012 roku premie wyższe niż wynagrodzenie zasadnicze, ponieważ pracodawca chciał powódce pomóc z uwagi na jej trudną sytuację. Zdaniem Sądu Rejonowego tłumaczenie pozwanej jest nieracjonalne wręcz absurdalne. Powódka (jak twierdzi pozwana) pracowała jedynie w wymiarze 1/2 etatu i otrzymywała co miesięczne darowizny od pozwanego równe wysokości wypracowanego wynagrodzenia. Wyjaśnienie to jest nieprzekonujące, niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego, wręcz naiwne. Sąd podniósł, iż nie sposób uwierzyć, że pozwana systematycznie obdarowywała powódkę znacznymi kwotami pieniędzy, które dodatkowo ujawniała w dokumentacji księgowej spółki i odprowadzała od nich składki. Przeczą temu zasady logicznego rozumowania, a także materiał dowodowy w sprawie, z którego wynika jednoznacznie, że powódka mimo podpisania umowy w wymiarze 1/2 etatu, pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, za co otrzymywała pełne wynagrodzenie, z tym że podstawą do odprowadzania składek była kwota 750 złotych - wynagrodzenia zasadniczego, a pozostałe wynagrodzenie było nazywane premią.

Sąd nie dał również wiary pozwanej, że złożone grafiki pracy powódki obrazują jedynie wycinek jej pracy i że w jednym miesiącu powódka mogła wypracować godziny dla pełnego etatu, a w drugim miesiącu tylko np. 20 godzin. Zeznania pozwanej w tym zakresie są również nie przekonujące, sprzeczne z zeznaniami powódki i świadków A. K. i M. B., nadto nielogiczne biorąc pod uwagę sposób organizacji pracy w sklepie. Nadto złożone grafiki obejmują okres styczeń - marzec 2012 roku i w każdym z nich powódka traktowana była jako pracownik pełnoetatowy. Powódka do końca roku 2011 pracowała zgodnie z umową na cały etat. A zatem gdyby - jak chce pozwana - rozliczenie godzin na 1/2 etatu odbywało się kwartalnie, w przypadku powódki kwartał ten musiałby się zacząć w styczniu 2012 roku i do marca 2012 roku powódka powinna przepracować jedynie 240 godzin, co nie wynika ani ze złożonych grafików ani fotokopii list obecności.

Sąd I instancji nie dał również wiary listom obecności złożonym w aktach osobowych, gdyż pozostawały w sprzeczności z fotokopiami list złożonymi przez powódkę i zdaniem Sądu były sporządzane jedynie na potrzeby „porządku” w dokumentacji pracowniczej, a nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy powódki. H. S. - kadrowa twierdzi, że listy zawsze zgadzały się z grafikami pracy, a w niniejszej sprawie grafiki pracy powódki zgadzają się jedynie z fotokopiami złożonymi przez powódkę (por. luty 2012), a nie z listami obecności z akt osobowych, z którymi są zupełnie rozbieżne. Pozwana z kolei twierdzi, że rozlicza czas pracy pracowników w okresie 3 miesięcy (chcąc wytłumaczyć ilość godzin pracy powódki zapisanych w grafikach), a jednocześnie w aktach osobowych znajdują się listy obecności, z których miałyby wynikać, że powódka nie pracowała w miesiącu więcej niż 1/2 etatu. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania H. S. i pozwanej za niespójne, nieprawdziwe i zmierzające jedynie do ustalenia sytuacji korzystnej dla pracodawcy.

W ocenie Sądu również zeznania A. K. w zakresie braku zmian na listach obecności są nieprzekonujące, bowiem o konieczności zmian i niekiedy przepisania listy obecności mówiła H. S. – kadrowa, bezpośrednio zajmująca się tymi sprawami w pozwanej spółce.

Oceniając materiał dowodowy. Sąd dał wiarę opinii biegłego, którą uznał za jasną i fachową, nie była ona w zakresie części merytorycznej i rozrachunkowej kwestionowana przez strony.

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

Mając na uwadze treść art. 52 par 1 k.p., art. 56 k.p., art. 58 k.p., art. 59 k.p. Sąd doszedł do przekonania, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie natychmiastowym, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było wadliwe.

Sąd wskazał, iż nieobecność w pracy powódki była usprawiedliwiona zwolnieniem lekarskim, którym pozwany dysponował, a zatem przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jest nieprawdziwa. Tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym jest niezgodne z prawem. Żądanie powódki o odszkodowanie w kwocie 4.740 złotych brutto Sąd uznał za uzasadnione. Sąd przyjął, że powódka w rzeczywistości świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu i część wynagrodzenia nazwana przez pozwanego premią, była w istocie wynagrodzeniem za pracę. W konsekwencji przyjął, że średnie wynagrodzenie powódki wynosiło 1.580 złotych brutto miesięcznie.

Sąd podniósł też, iż powódka nie wykorzystwała 9 dni urlopu wypoczynkowego, a zatem zgodnie z art. 152 § 1 k.p. oraz art. 171 § 1 k.p. przy przyjęciu średniego wynagrodzenia w wysokości 1.580 złotych, powódka powinna otrzymać ekwiwalent brutto w wysokości 1354,29 złotych. Ponieważ pracodawca wypłacił kwotę 642,96 groszy brutto tytułem ekwiwalentu, Sąd uwzględnił powództwo w zakresie kwoty 711,33 złotych brutto ( (...),29-624,96 zł). Sąd zaznaczył przy tym, iż w wyroku z dnia 22 września 2000 roku w sprawie I PKN 33/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14). OSNP 2002/8/182, OSNP-wkł. 2001/7/5, M.Prawn. 2001/8/430, M.Prawn. 2002/11/516, Lex 46079, co za tym idzie premia wypłacana powódce powinna stanowić podstawę do wyliczenia ekwiwalentu za urlop zgodnie ze wskazanym rozporządzeniem.

Sąd uwzględnił nadto powództwo w zakresie żądanych ustawowych odsetek w oparciu o art. 359 kc w zw. z art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 1025,31 złotych tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu uwzględniającego powództwo i kosztów opinii biegłego. Sąd podzielił w tym zakresie pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 05.03.2007 r. M. P. Pr. Nr 7 z 2007 poz. 368.

Sąd orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego powódki na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 2 w zw. § 6 pkt 2 i § 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 poz. 490).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik pozwanego.

Powyższy wyrok zaskarżył w części dotyczącej:

- rozstrzygnięcia zawartego w pkt. 1 orzeczenia, powyżej kwoty w wysokości 2.250,00 zł, (co do kwoty 2.490,00 zł) w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

- rozstrzygnięcia zawartego w pkt. 2 orzeczenia, zasądzającego kwotę w wysokości 711,33 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

- rozstrzygnięcia zawartego w pkt. 4 orzeczenia, powyżej kwoty w wysokości 865,31 zł (co do kwoty 160,00 zł) w zakresie zasądzenia o zwrocie kosztów sądowych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego § 6 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. u z 1997 roku Nr 2 poz. 14 z późn. zm.) poprzez przyjęcie, że premia wypłacana powódce była świadczeniem periodycznym wypłacanym co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości i stanowiące podstawę ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego pomimo, iż premia przyznana powódce nie była wypłacana co pewien czas, ponieważ jej wypłata zawsze zależała od wyników sprzedaży działu sklepu, w którym powódka świadczyła pracę,

2. naruszenie przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 KPC

- mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu opinii biegłego z zakresu m.in. zatrudnienia i płac w zakresie wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego określonego w I wariantcie i dowolne uznanie, że powódka świadczyła pracę na cały etat, otrzymując wynagrodzenie w średniej wysokości 1.580,00 zł, pomimo iż listy obecności własnoręcznie wypełnione przez powódkę znajdujące się w jej aktach osobowych, wyraźnie świadczą o ilości godzin przepracowanych przez powódkę w okresie styczeń - marzec 2012 roku, odpowiadających zatrudnieniu w wymiarze pół etatu,

- mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu - fotokopii list obecności złożonych przez powódkę za luty - marzec 2012 roku - i dowolne uznanie, że powódka świadczyła pracę na cały etat pomimo, iż fotokopie te nie przedstawiają w całości formularza listy obecności z częścią dotyczącą podsumowania ilości przepracowanych godzin i pozostających w sprzeczności ze złożonymi do akt osobowych powódki listami obecności, własnoręcznie przez nią wypełnionymi i podpisanymi,

- mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu - zeznań świadków H. S. (2) i A. K. (2) - i dowolne uznanie, że z uwagi na przepisywanie list obecności były wprowadzane na nich zmiany, co do ilości godzin przepracowanych przez powódkę pomimo, iż przepisywanie list obecności generalnie dotyczyło tylko sytuacji konieczności poprawy błędów organizacyjnych polegającego - np. na zamieszczeniu podpisu przez pracownika w niewłaściwej rubryce - a nigdy zmian ilości przepracowanych godzin,

- mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu - przesłuchania strony pozwanej - i dowolne uznanie, iż powódka świadczyła pracę na cały etat otrzymując średnie wynagrodzenie w wysokości 1.580,00 zł pomimo, iż możliwość otrzymywania premii przez powódkę była uzależniona od dobrych wyników sprzedaży działu sklepu strony pozwanej, w którym powódka świadczyła pracę.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

- zasądzenie na rzecz powódki kwoty w wysokości 2.250,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalenia powództwa w pozostałym zakresie,

- oddalenie powództwa w zakresie roszczenia pieniężnego z tytułu ekwiwalentu pieniężnego,

- zasądzenie zwrotu kosztów sądowych w wysokości 865,31 zł.

Na rozprawie w dniu 22 maja 2014 r. Pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów postępowania. Natomiast pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie wskazanego środka zaskarżenia oraz zasądzenie kosztów zastępstwa za II instancję.

### **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 jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

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 określone 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.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi strony pozwanej, świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla niej 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 pozwaną. 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 zachowań powoda.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż powódka nie świadczyła pracy na cały etat, otrzymując średnie wynagrodzenie w wysokości 1.580,00 zł, gdyż listy obecności własnoręcznie wypełnione przez powódkę oraz

zeznania strony pozwanej, potwierdzają jej zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu. Zaplanowanie zaś w grafikach, pracy powódki na 8 godzin nie oznaczało, że praca w tym wymiarze będzie wykonywana, lecz było związane z ewentualną koniecznością jej świadczenia w przypadku dużej ilości klientów. Rzeczywisty czas pracy był rejestrowany na listach obecności i potwierdzony podpisem powódki.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż na okoliczności przeciwne wskazywał całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznania świadków, zeznania strony powodowej, jak i liczne dowody z dokumentów w tym fotokopie list obecności. Podkreślenia wymaga wprost, iż świadkowie - M. B., A. K. - osoby zatrudnione w tym samym charakterze co powódka - wyraźnie wskazały, że powódka pracowała 8 godzin. Nadto świadek H. S. (2) (kadrowa pozwanego) zeznała, iż lista obecności powódki zawsze zgadzała się z grafikiem. W świetle powyższego uznanie za wiarygodne zeznań samej powódki, co do ilości świadczonej przez nią pracy, pomimo oficjalnego zatrudnienia na 1/2 etatu, jak i jej wyjaśnień co do zobligowania jej przez pracodawcę do podpisania innej listy obecności niż ta, na której podpisywała się codziennie oraz wiarygodność przedstawionej przez nią fotokopii list obecności, nie może być kwestionowana. W tak zaś ustalonym stanie rzeczy podnoszony przez apelującego fakt przepisywania list obecności, z uwagi na zamieszczeniu podpisu przez pracownika w niewłaściwej rubryce, nie zaś z uwagi na zmianę, co do ilości godzin przepracowanych przez powódkę, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Poza tym zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie, zeznań pozwanej w tej materii nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodną dokumentację oraz zeznania świadków zgromadzone w sprawie. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu, co do merytorycznej wartości powołanych dowodów sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd co do spornych okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do kwestionowania zasadności poczynionych w tym zakresie ustaleń.

W konsekwencji za nieuprawnione uznać należy twierdzenie apelacji, co do nieprawidłowego ustalenia średniej wysokości wynagrodzenia należnego powódce na kwotę 1.580,00 zł oraz niewłaściwego wyliczenia należnego powódce ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, jak również ustalenia wysokości odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu o II wariant opinii biegłego.

W ocenie Sądu II instancji bezwzględnie powyższe znajdowało oparcie w ujawnionych okolicznościach sprawy. Irracjonalnym jest tłumaczenie apelacji, iż strona powodowa świadczyła pracę w wymiarze pół etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 750 zł, a reszta wypłacanych jej kwot była premią uzależnioną od wyników sprzedaży, stąd też należne jej świadczenia tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania, winny zostać wyliczone jak w I wariantcie opinii biegłego, od wskazanej podstawy. Po pierwsze - jak wyżej podniesiono - zatrudnienie powódki na cały etat potwierdził materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Po drugie wskazać należy, iż kwestia naliczenia wskazanych świadczeń od wynagrodzenia z premiami, była w pełni prawidłowa. Nie można uznać jak chce skarżący, iż możliwość otrzymywania premii przez powódkę była uzależniona od dobrych wyników sprzedaży działu sklepu strony pozwanej, w którym powódka świadczyła pracę. Podnosząc powyższe skarżący po raz kolejny nieudolnie próbuje bronić swojego stanowiska procesowego w tym przedmiocie. Wskazać należy, iż pozwany pierwotnie twierdził, że sumy wypłacane powódce za pracę ponad 750 zł stanowiły jego dobrowolną darowiznę, wypłacaną pracownicy z uwagi na jej trudną sytuację życiową. Następnie w procesie przed Sądem Rejonowym ujawniono, iż powódka mimo podpisania umowy w wymiarze 1/2 etatu pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, za co otrzymywała pełne wynagrodzenie z tym, że podstawa do odprowadzania

składek była kwota 750 zł wynagrodzenia zasadniczego, a pozostałe wynagrodzenie było nazywane premią. Na etapie apelacji skarżący wskazał zaś, iż powyższa premia zależała od wielkości i wyników sprzedaży, nie była zaś świadczeniem periodycznym. Odnosząc się do powyższego zauważyć należy, że w tej materii skarżący nie tylko jest niekonsekwentny, ale i jego wywody nie mogą się ostać, w świetle zasad logicznego rozumowania. Podkreślenia wymaga, iż powódka w okresie zatrudnienia na pełen etat w 2011 r. otrzymywała premie w wysokości od 100 do 300 zł. Wobec tego, gdyby uznać, iż następnie została zatrudniona wyłącznie na pół etatu niewytlumaczalnym jest dlaczego wypłacane jej premie tak gwałtownie wzrosły, zamiast wynosić ok. połowy dotychczas wypłacanej z tego tytułu sumy. Ustalenie więc, że przedmiotowa premia była niczym innym jak wynagrodzeniem za pracę w pełnym etacie, a w związku z tym wypłacane powódce z tego tytułu kwoty winny zostać uwzględnione przy wyliczeniu należnego jej ekwiwalentu za urlop i odszkodowania jest w pełni uzasadnione. Znamiennym jest też – co wynika z pisma ZUS z dnia 14 listopada 2012 r. (k. 111), iż w okresie choroby, w rzeczywistości pozwany pomniejszył należne powódce wynagrodzenie o niewypracowaną premię, a zatem wchodziła ona w skład podstawy wyliczenia zasiłku chorobowego. Zadziwiającym jest więc brak uwzględnienia jej przez pracodawcę przy wyliczeniu należnego powódce ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto podnieść należy, iż okoliczność o braku periodycznego charakteru tego świadczenia pozwana podniosła dopiero na etapie postępowania drugoinstancyjnego. Wcześniej, choć nie była ograniczona, co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia, nie wykazała żadnych okoliczności, które potwierdzałyby wskazaną tezę. Tymczasem samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Zgodnie z art. 381 kpc Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Wobec powyższego wskazane twierdzenia apelanta nie mogły mieć żadnego wpływu na wynik rozstrzygnięcia.

Akceptacja powyższego sprawia, iż całkowicie nietrafnym jest też apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego § 6 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. u z 1997 roku Nr 2 poz. 14 z późn. zm.) poprzez przyjęcie, że premia wypłacana powódce była świadczeniem periodycznym, wypłacanym co pewien czas, za okresy zróżnicowane co do ich długości i stanowiące podstawę ustalenia wysokości ekwiwalentu pieniężnego pomimo, iż w rzeczywistości jej wypłata zawsze zależała od wyników sprzedaży działu sklepu, w którym powódka świadczyła pracę. Dodatkowo wskazać jednie należy, iż Sąd Rejonowy uznał, iż kwota 1580 zł powinna stanowić podstawę wyliczenia ekwiwalentu, gdyż de facto tak w rzeczywistości kształtowało się jej średnie wynagrodzenie. Jedynie na marginesie podniósł, że gdyby nawet uznać że wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego i premii, winna stanowić ona podstawę do wyliczenia ekwiwalentu za urlop zgodnie ze wskazanym rozporządzeniem. Poprawność wyliczenia należnych powódce kwot z tytułu dochodzonych świadczeń w tym stanie rzeczy nie może więc budzić żadnych wątpliwości.

Reasumując żaden z apelacyjnych zarzutów nie okazał się uzasadniony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 kpc, oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).