

Sygn. VPa 31/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz

SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko (...) w T.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę

za wypowiedzeniem i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda B. S. od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 19 grudnia 2016r. sygn. IV P 185/16

1. *zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż nakazuje pozwanemu (...) w T. sprostowanie świadectwa pracy powoda B. S. z dnia 30 kwietnia 2015 roku w ten sposób, iż w punkcie „4” podpunkt „1” w miejsce: „9 dni” (72 godziny) wpisać*

„1 dzień” (8 godzin) , oddala powództwo o odszkodowanie i znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania w sprawie,

2. *koszty postępowania za instancję odwoławczą między stronami wzajemnie znosi.*

Sygn. akt V Pa 31/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 lutego 2015 r., skierowanym przeciwko (...) w T., powód B. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 17.860,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 lutego 2015r., pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pełnomocnik pozwanego wskazał, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem jest konkretna i prawdziwa, bowiem w dniu 30 stycznia 2015r. rozwiązano umowę o pracę z (...) K. J. za porozumieniem stron, który w okresie od 12 kwietnia 2007r. przebywał na urlopie bezpłatnym w (...) w związku z pełnieniem w/w funkcji, a fakt zgłoszenia przez niego gotowości do pracy na piśmie w dniu 02 lutego 2015r. nie ma znaczenia i nie wpływa na rzeczywistość przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem. W dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę prawdziwy był fakt, iż podpisano porozumienie o rozwiązaniu umowy pracę z K. J., który jednocześnie miał powrócić na swoje dawne stanowisko i w poniedziałek 02 lutego 2015r. zgłosił swoją gotowość do pracy.

Dodatkowo pełnomocnik pozwanego podniósł również i to, że nie można zgodzić się z twierdzeniem powoda, że pracodawca wypowiadając mu stosunek pracy, w okresie stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, wykorzystał fakt, że przybył on do pracy w celu złożenia zaświadczenia lekarskiego i załatwienia spraw ważnych dla zakładu pracy w postaci m.in. terminowej wypłaty wynagrodzeń dla pracowników. Istotna w tym zakresie jest przede wszystkim okoliczność, iż powód nie poinformował w żaden sposób (...) o swojej nieobecności w pracy z powodu choroby, nie wykonał w tych dniach chociażby telefonu informującego, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, a powszechną praktyką w (...) w T. jest to, że kierownicy jednostek zgłaszają (...) swoje usprawiedliwione nieobecności w pracy. Pozwany nie miał świadomości, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim, przez co tym bardziej nie mógł wykorzystać faktu zastania go akurat w momencie składania zaświadczenia lekarskiego i załatwiania spraw w siedzibie (...). W dniu 30 stycznia 2015r. pracownicy (...) na polecenia (...) w porze południowej niezwłocznie po złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron przez K. J. i jego akceptacji przez (...) udali się do (...) celem wręczenia powodowi B. S. wypowiedzenia umowy o pracę. W siedzibie (...) pracownicy zastały powoda, który dopiero po zapoznaniu się z treścią wręzonego mu wypowiedzenia i Zarządzenia Nr (...) (...) T. z dnia 30 stycznia 2015r. w sprawie cofnięcia pełnomocnictwa oświadczył, iż nie może go przyjąć, gdyż od dnia 28 stycznia 2015r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

W pozwie z dnia 26 maja 2015r., skierowanym przeciwko (...) w T., powód B. S. wnosił o sprostowanie świadectwa pracy, sporządzonego przez pozwanego w dniu 30 kwietnia 2015r. i doręczonego w dniu 5 maja 2015r. poprzez zmianę informacji odnośnie wymiaru wykorzystanego w okresie zatrudnienia urlopu wypoczynkowego o kreślonego w pkt 4 ppkt 1: „9 dni (72 godziny)” na „1 dzień (8 godzin)” oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż udzielony mu na okres od dnia 2 lutego 2015r. do dnia 12 lutego 2015r. urlop wypoczynkowy wykorzystał jedynie w wymiarze jednego dnia tj. w dniu 12 lutego 2015r., ponieważ w okresie od 28 stycznia 2015r. do 11 lutego 2015r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, dlatego też w świadectwie pracy powinna znajdować się informacja, że w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze jednego dnia (8 godzin).

Nadto powód wskazał, iż w dniu 11 maja 2015r. wystąpił do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie w powyższym zakresie świadectwa pracy i że pismem z dnia 18 maja 2015 r., został zawiadomiony o odmowie dokonania sprostowania świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 czerwca 2015r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosił o oddalenie żądania sprostowania świadectwa pracy oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 20 sierpnia 2013r., Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. zarządził połączenie w/w spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Postanowieniem z dnia 19 września 2016r., Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 §1 pkt 1 k.p.c. oraz podjął zawieszony postępowanie z udziałem pozwanego (...) w T..

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2016 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 185/16, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwo B. S. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i sprostowanie świadectwa pracy i zasądził od powoda B. S. na rzecz pozwanego (...) w T. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powód B. S. na mocy zarządzenia Nr (...) (...) T. z dnia 28 lutego 2008r. został powołany na stanowisko pełniącego obowiązki Dyrektora Ośrodka (...) w T. od dnia 3 marca 2008r.

Zarządzeniem Nr (...) (...) T. z dnia 28 lutego 2008r. powodowi B. S. jako p.o. dyrektora (...) zostało udzielone pełnomocnictwo w zakresie zwykłego zarządu do podejmowania czynności prawnych i reprezentowania (...) w T. (...) na zewnątrz, programowania i planowania pracy (...), organizowania i kierowania całokształtem pracy, nadzorowania realizacji planów merytorycznych i budżetowych, podejmowania działań w kierunku rozwoju i rozszerzenia działalności (...), pozyskiwania dodatkowych środków finansowych oraz wykonywania czynności ze stosunku pracy.

Na mocy art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1202) stosunek pracy powoda B. S. jako osoby zatrudnionej na podstawie powołania przekształcił się w umowę na czas nieokreślony.

W dniu 27 stycznia 2015r., po zakończeniu pracy powód B. S., z uwagi na dolegliwości zdrowotne udał się do lekarza neurologa, który stwierdzając niezdolność do pracy w okresie od dnia 28 stycznia 2015r. do dnia 11 lutego 2015r., wystawił powodowi zwolnienie lekarskie. Pomimo posiadanego zwolnienia lekarskiego, powód B. S. w dniach 28,29 i 30 stycznia 2015r. stawiał się do pracy, przebywał w siedzibie (...) i wykonywał swoje obowiązki służbowe.

We wniosku z dnia 30 stycznia 2015r., skierowanym do (...) T., K. J., jako (...), wnosił o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 stycznia 2015r. na mocy porozumienia stron.

W dniu 30 stycznia 2015r., pracownicy (...) w osobach K. M. – Kierownika Referatu (...) oraz E. W. (1) – Inspektor w (...), na polecenie ustne (...), około godz. 12-13 udały się do (...) w T. celem wręczenia powodowi B. S. wypowiedzenia umowy o pracę. Po przybyciu do (...) zostały poproszone o oczekiwanie przed gabinetem, gdyż powód B. S. w tym czasie rozmawiał ze swoim podwładnym. Po wejściu do gabinetu K. M. w obecności E. W. (1) wręczyła powodowi pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz zarządzenie (...) T. w sprawie cofnięcia powodowi pełnomocnictwa do zwykłego zarządu (...). Na biurku powoda leżały różne dokumenty oraz był włączony służbowy laptop. Po zapoznaniu się z w/w pismami powód B. S. oświadczył, iż nie może przyjąć wypowiedzenia, gdyż od dnia 28 stycznia 2015r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

We wniosku z dnia 11 maja 2015r., skierowanym do (...) T., powód B. S. wnosił o sprostowanie treści otrzymanego świadectwa pracy w punkcie 4 ppkt 1 w zakresie wymiaru wykorzystanego w 2015r. urlopu wypoczynkowego z „9 dni (2 godziny)” na „1 dzień (8 godzin)”.

Pismem z dnia 18 maja 2015r., pozwany pracodawca odmówił powodowi B. S. sprostowania świadectwa pracy.

Z dniem 31 grudnia 2015r., na mocy uchwały Nr (...) Rady (...) T. z dnia 27 sierpnia 2015r., (...) w T. uległ likwidacji, a mienie znajdujące się w zarządzie (...) zostało przejęte przez (...) T..

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda B. S. wynosiło 5.256,00 zł.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz zeznania świadków A. D., K. M., E. W. (1), M. A., a także częściowe zeznania powoda B. S..

Odnośnie zeznań w/w świadków wskazać należy, że Sąd Rejonowy uznał je za w pełni wiarygodne. Świadczenie ci w kwestii obecności powoda B. S. w pracy w dniach 28,29 i 30 stycznia 2015r. zeznawali spójnie, logicznie i zgodnie. Zeznania te znajdują także potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w postaci korespondencji z w/w okresu przekazywanej powodowi wraz z jego adnotacjami, opatrzonymi data i podpisem .

Zeznania powoda B. S., Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne jedynie w części, w której pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi w zakresie tego, iż w dniu 30 stycznia 2015r. przyszedł on do pracy, aby dostarczyć zwolnienie lekarskie i aby zatwierdzić przelew. Zeznania jego w tym zakresie pozostają w sprzeczności z oświadczeniem A. D. z dnia 30 stycznia 2015r. złożonym (...) M. W., iż na godz. 15.15 powód B. S. nie dokonał przelewów na rzecz pracowników (...).

Odnośnie zeznań pozostałych świadków w osobach L. D., S. B. i B. K. Sąd Rejonowy uznał, iż zeznania tych osób niewiele istotnego wnoszą do sprawy, gdyż świadkowie ci nie posiadali wiedzy odnośnie przyczyn zwolnienia powoda B. S. z pracy za wypowiedzeniem. Z zeznań świadka L. D. jako byłego Naczelnika Wydziału (...) i (...) (...) w T. wynika natomiast, iż tylko powód B. S. jako jedyny nie otrzymał nagrody rocznej przyznawanej w ośrodkach (...) i w (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że powództwa jako niezasadne podlegają oddaleniu w całości.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, w ocenie Sądu Rejonowego, zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując powodowi B. S. wypowiedzenia umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była skonkretyzowana, rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy zaznaczył, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę z tym, że prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać merytoryczne uzasadnienie.

Powołując treść art. 30 § 4 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 01.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z dnia 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z dnia 10.11.1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż zgodnie z utrwalonym w doktrynie, jak i w orzecznictwie stanowiskiem, wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza przepisu art. 41 k.p. (por. uchwała Sądu Najwyższego Pełnego Składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92, OSNCP1993, z. 9, poz. 140). Natomiast przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z

powodu jego choroby. Takie rozumienie ochrony pracownika wynikające z art. 41 k.p. powoduje, że początek okresu ochronnego wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że w pojęciu „nieobecność w pracy” mieści się „niezdolność do pracy”, sama jednak „niezdolność do pracy” nie jest wystarczająca do zastosowania ochrony stosunku pracy z mocy art. 41 k.p. Wykładnia art. 41 k.p. oraz art. 53 § 1 i 3 k.p. wskazuje, że o zakazie wypowiedzenia nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy.

Przez obecność w pracy należy rozumieć, według Sądu Rejonowego, stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Jeżeli zatem mimo niezdolności do pracy pracownik nadal wykonuje pracę - to czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona przepisem art. 41 k.p.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy okres ochronny przewidywany w art. 41 k.p. rozpoczyna się z chwilą powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, tj. nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czyniącej go niezdolnym do pracy lub zaprzestania świadczenia pracy z tej samej przyczyny (por. wyrok SN z 4.11.2010; sygn. II PK 116/10; Monitor Prawa Pracy 2011/3/145-147 oraz wyrok SN z 5.05.2010; sygn. II PK 343/09; LEX nr 603420).

W sprawie niniejszej, jak wskazał Sąd Rejonowy, powód B. S. w dniach 28,29 i 30 stycznia 2015 r. stawiał się do pracy, przebywał w siedzibie (...) i świadczył pracę, co skutkuje uznaniem, że legitymowanie się przez niego zwolnieniem lekarskim nie miało wpływu na skuteczność i prawidłowość dokonanego przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Według Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, pozwala na ustalenie, iż powód B. S. w chwili wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie był w okresie, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, w związku z zaistnieniem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bowiem wykazane okoliczności jego zachowania świadczą niezbicie o fakcie, że przystąpił do świadczenia pracy i pracę tę świadczył.

Odnosząc się do zarzutów powoda, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest przyczyną nieprawdziwą Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności sprawy, jak i zgromadzony materiał dowodowy potwierdziły prawdziwość przyczyny dokonanego powodowi B. S. wypowiedzenia umowy o pracę.

Według Sądu Rejonowego z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż w dniu 30 stycznia 2015r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z (...) K. J. za porozumieniem stron, który w okresie od dnia 12 kwietnia 2007r. przebywał na urlopie bezpłatnym w (...). Zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jako „powrót do pracy Dyrektora (...) z urlopu bezpłatnego” była w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu prawdziwa pomimo, iż w tym dniu K. J. nie zgłosił jeszcze formalnie swojej gotowości do pracy na piśmie.

Za istotny Sąd Rejonowy uznał fakt, że zarówno powód B. S., jak i też jego poprzednicy: T. S. (zatrudniony od 12 kwietnia 2007r. do 31 marca 2008r.) oraz L. D. (zatrudniony od 30 stycznia 2008r. do dnia 03 marca 2008r.), w okresie korzystania przez K. J. z urlopu bezpłatnego zatrudniani byli na stanowisku pełniącego obowiązki (p.o.) Dyrektora (...), a nie wprost na stanowisku Dyrektora (...). Od czasu powołania K. J. na stanowisko Sekretarza (...) T. i udzielania mu na ten okres bezpłatnego urlopu – co popodnosił pełnomocnik pozwanego- nie zatrudniono żadnej

osoby na stanowisko Dyrektora (...). Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że po zakończeniu urlopu bezpłatnego, pracodawca powinien dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku.

Odnosząc się do drugiego z dochodzonych przez powoda B. S. roszczeń tj. sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z przepisem art. 167¹ k.p. w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹ k.p.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy ze zdania pierwszego tego artykułu wynika wprost, że udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia zależy tylko od pracodawcy. To jego uprawnienie jest niezależne od tego, kto złoży wypowiedzenie umowy o pracę, oraz od długości okresu wypowiedzenia, a także od terminu wykorzystania urlopu przewidzianego w planie urlopów lub ustalonego przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem (art. 163 k.p.).

W sprawie niniejszej, jak wskazał Sąd Rejonowy, pozwany pracodawca zobowiązując jednocześnie powoda B. S., w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, jak i zwalniając go po jego wykorzystaniu z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (wskazując konkretny okres wykorzystania urlopu wypoczynkowego), postąpił prawidłowo.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany pracodawca zasadnie uznał, że doszło do wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez powoda B. S. (proporcjonalnego w wymiarze 9 dni) w okresie wypowiedzenia, a to ze względu na jednoczesne zobowiązanie do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w konkretnym okresie czasu i zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, po jego wykorzystaniu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy roszczenie powoda B. S. o sprostowanie świadectwa pracy również oddalił.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 i 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 urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 120 złotych (60 zł x 2 roszczenia).

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik powoda B. S. zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. :

1) art. 233§1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie w postaci pisma K. J. z dnia 2 lutego 2015 roku zawierającego jego pisemne oświadczenie o tym, że w dniu 30 stycznia 2015 r. ustał jego stosunek pracy na stanowisku Sekretarza (...) T. i wobec takiego stanu rzeczy zgłasza swój powrót na stanowisk (...) w T. i nie wyciągnięcie z powyższego pisma zgodnie z zasadami prawidłowego rozumowania logicznego wniosku, iż przyczyna podana w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę powoda jest nieprawdziwa z uwagi na fakt, że w dniu 30 stycznia 2015 r. tj. w dniu wręczenia powodowi B. S. pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę nie było wyrażonego przez K. J. zamiaru powrotu na stanowisko Dyrektora (...) w T., co wskazywało na fakt, że K. J. nie zamierza powracać na stanowisko Dyrektora (...) w T., zwłaszcza iż jego nieobecność na tym stanowisku trwała 8 lat podczas których (...) w T. był wielokrotnie reorganizowany;

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasad doświadczenia życiowego polegające na niewyciągnięciu logicznego wniosku o politycznej niechęci (...) T. M. W. do powoda B. S. z uznanych za wiarygodne zeznań świadka L. D. w przedmiocie nie otrzymania przez powoda B. S. jako jedynego nagrody rocznej przyznawanej w ośrodkach (...) i w (...), pomimo iż z zeznań powoda B. S. wynika, że istniała w stosunku do jego osoby polityczna niechęć Prezydent (...) T. M. W. z uwagi na zaangażowanie się przez niego po stronie kandydata bezpartyjnego i niezależnego w ostatnich wyborach samorządowych będącego jego bezpośrednim konkurentem w drugiej turze wyborów na stanowisko (...) T., co świadczy o tym, że przyczyna wskazana w dokonanym wypowiedzeniu umowy o pracę powoda jest nieprawdziwa;

3) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez naruszenie zasad doświadczenia życiowego polegające na uznaniu za wiarygodne zeznań świadka K. M. podczas, gdy świadek K. M. po odejściu K. J. ze stanowiska Sekretarza (...) T. zajęła jego stanowisko, co w świetle zasad doświadczenia życiowego oznacza, iż świadek K. M. nie jest świadkiem bezstronnym i wiarygodnym, ponieważ zajmując stanowisko K. J. posiada interes w zeznawaniu na korzyść pozwanego;

4) art. 233 § k.p.c., poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie w postaci oświadczenia świadka A. D. z dnia 30 stycznia 2015 r. złożonego (...) T. M. W., iż na godz. 15:15 powód B. S. nie dokonał przelewów na rzecz pracowników (...) oraz zeznań powoda B. S. i świadków A. D., K. M., E. W. (1), M. A. i wyciągnięcie z powyższego dokumentu i zeznań świadków błędnego wniosku, że celem przyjazdu na kilka godzin do pracy w dniu 30 stycznia 2015 r. przez powoda B. S. nie było dostarczenie zwolnienia lekarskiego i załatwienie ważnych spraw dla pracodawcy i zakładu pracy w postaci ustalenia wysokości i dokonania przelewów wynagrodzeń, podczas gdy z zeznań powoda B. S. wynika, że w dniu 30 stycznia 2015 r. przybył na kilka godzin do pracy celem dostarczenia zwolnienia lekarskiego do kadr, co też uczynił oraz celem obliczenia wysokości wynagrodzeń i zatwierdzeniu ich przelewów, zaś nie zatwierdzenie przelewów do godz. 15:15 wynikało z faktu, że odbył niezapowiedziane spotkanie ze świadkami K. M. i E. W. (1), co uniemożliwiło mu dokonanie zatwierdzenia przelewów wynagrodzeń do momentu wyjścia z pracy i sprawiło, że przelewy wynagrodzeń dokonał z domu ok. godz. 16:00, a zatem w świetle powyższego logiczny jest wniosek, że celem przyjazdu na kilka godzin do pracy w dniu 30 stycznia 2015 r. przez powoda B. S. było dostarczenie zwolnienia lekarskiego i załatwienie ważnych spraw dla pracodawcy w postaci ustalenia wysokości i dokonania przelewów wynagrodzeń;

5) art. 233 § k.p.c., poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie w postaci zeznań powoda B. S., zeznań świadków oraz dokumentów załączonych do pozwu i znajdujących się w aktach niniejszej sprawy i nie wyciągnięcia z nich logicznego wniosku, że sytuacja życiowa i rodzinna powoda B. S. (opiekującego się od 26 lat wspólnie z żoną niepełnosprawną córką A. S. posiadającą znaczny stopień niepełnosprawności wymagający stałej opieki drugiej osoby i poruszającą się od urodzenia na wózku inwalidzkim ze względu na stan po zamknięciu przepukliny oponowo - rdzeniowej, wszczępienie zastawki komorowo - sercowej, pęcherz neurogeny i żółtaczkę wszczepienną typu B oraz opiekującego się w chwili wypowiedzenia stosunku pracy wspólnie z żoną żyjącą wówczas teściową całkowicie niesprawną fizycznie i życiowo ze względu na podeszły wiek i znaczną otyłość) sprawia, że wypowiedzenie mu stosunku pracy powodujące utratę przez niego dochodów z wynagrodzenia za pracę pozwalających na zagwarantowanie dotychczasowego standardu opieki nad niepełnosprawną córką i żyjącą wówczas niesprawną fizycznie i życiowo teściową jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.);

6) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie w postaci zwolnienia lekarskiego powoda z dnia 27 stycznia 2015 r. stwierdzającego niezdolność do pracy powoda B. S. od dnia 28 stycznia 2015 r. do dnia 11 lutego 2015 r. oraz pisemnego rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 30 stycznia 2015 r., w którym pracodawca udzielił powodowi B. S. urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 2 lutego 2015 r. do dnia 12 lutego 2015 r. oraz w pozostałym okresie wypowiedzenia zwolnił powoda B. S. z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i nie wyciągnięcia logicznego wniosku, iż powód B. S. do dnia 11 lutego 2015 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a zatem nie mógł w okresie od dnia 2 lutego 2015 r. do dnia 11 lutego 2015 r. wykorzystać udzielonego mu na okres od dnia 2 lutego 2015 r. do dnia 12 lutego 2015 r. urlopu wypoczynkowego, a w konsekwencji powód B. S. przebywał na urlopie wypoczynkowym jedynie

w dniu 12 lutego 2015 r., zaś po tym dniu korzystał z udzielonego mu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a nie z urlopu wypoczynkowego, ponieważ okres udzielonego mu urlopu wypoczynkowego upływał z dniem 12 lutego 2015 r., a pracodawca nie przesunął udzielonego mu na okres od dnia 2 lutego 2015 r. do dnia 12 lutego 2015r. urlopu wypoczynkowego na termin późniejszy, co w konsekwencji oznacza, że powód B. S. w okresie zatrudnienia przebywał w 2015 r. na urlopie wypoczynkowym 1 dzień (8 godzin) i tym samym zasadne jest jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy sporządzonego przez pozwanego w dniu 30 kwietnia 2015 r. i doręczonego powodowi w dniu 5 maja 2015 r. (znak: (...). (...)(...)) poprzez zmianę informacji dotyczącej wykorzystania przez powoda w okresie zatrudnienia urlopu wypoczynkowego w pkt 4 ppkt 1 z „9 dni (72 godziny)” na „1 dzień (8 godzin)”.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powoda wnosil o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego (...) w T. wniósł o :

-oddalenie w całości apelacji powoda wniesionej w dniu 3 kwietnia 2017r. od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 19 grudnia 2016r, w sprawie o sygn. akt IV P 185/16-

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna jedynie w części.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania w całości aprobuje Sąd Okręgowy, przyjmując je za własne. Sąd I instancji wydał trafne rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Orzeczenie w powyższym zakresie znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody Sąd I instancji nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c., jak zarzuca to skarżący.

Na wstępie wskazać należy, iż nie może w sprawie odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku, podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c., poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie w postaci pisma K. J. z dnia 2 lutego 2015 roku zawierającego jego pisemne oświadczenie o tym, że w dniu 30 stycznia 2015 r. ustął jego stosunek pracy na stanowisku Sekretarza (...) T. i wobec takiego stanu rzeczy zgłasza swój powrót na stanowisk Dyrektora (...) w T. i nie wyciągnięcie z powyższego pisma zgodnie z zasadami prawidłowego rozumowania logicznego wniosku, iż przyczyna podana w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę powoda jest nieprawdziwa, z uwagi na fakt, że w dniu 30 stycznia 2015 r. tj. w dniu wręczenia powodowi B. S. pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę nie było wyrażonego przez K. J. zamiaru powrotu na stanowisko Dyrektora (...) w T., co wskazywało na fakt, że K. J. nie zamierza powracać na stanowisko Dyrektora (...) w T., zwłaszcza iż jego nieobecność na tym stanowisku trwała 8 lat podczas których (...) w T. był wielokrotnie reorganizowany. Wszak w świetle przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego nie budzi wątpliwości fakt, iż pracodawcą powoda był Prezydent (...) T., będący równocześnie pracodawcą K. J., który w dniu 30 stycznia 2015 roku skierował do Prezydenta M. W. wnioski o rozwiązanie z nim stosunku pracy z dniem 30 stycznia 2015 roku za porozumieniem stron. Okolicznością bezsporną jest także fakt, iż K. J. w związku z pełnieniem funkcji Sekretarza (...) T. od dnia 12 kwietnia 2007r. przebywał na urlopie bezpłatnym w (...), co było faktem znanym jego pracodawcy. W świetle obowiązujących przepisów prawa oczywistym więc w tej sytuacji był powrót K. J. na zajmowane uprzednio stanowisko pracy. Fakt, iż jego nieobecność na tym stanowisku trwała osiem lat, nie ma znaczenia, albowiem osoby wykonujące jego obowiązki w (...) w T., zarówno powód B. S., jak i też jego poprzednicy: T. S. (zatrudniony od 12 kwietnia 2007r. do 31 marca

2008r.) oraz L. D. (zatrudniony od 30 stycznia 2008r. do dnia 03 marca 2008r.), w okresie korzystania przez K. J. z urlopu bezpłatnego zatrudniani byli na stanowisku pełniącego obowiązki (p.o.) Dyrektora (...) w T., a nie na stanowisku Dyrektora (...) Powód miał więc świadomość określonych konsekwencji takiego stanu rzeczy i musiał się liczyć z faktem powrotu swojego poprzednika na dotychczas zajmowane stanowisko. Fakt, iż K. J. zgłosił gotowość do pracy w (...) w dniu 2 lutego 2015 roku w żadnym razie nie dyskredytuje przyczyny wypowiedzenia skierowanego do powoda jako pozornej, skoro faktycznie K. J. podjął pracę na stanowisku Dyrektora (...) w T., co potwierdzili zeznający w sprawie pracownicy Ośrodka m.in. A. D..

Dlatego też stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jako: „powrót do pracy Dyrektora (...) z urlopu bezpłatnego” była w momencie składania oświadczenia o wypowiedzeniu prawdziwa pomimo, iż w tym dniu K. J. nie zgłosił jeszcze formalnie swojej gotowości do pracy na piśmie. Istotnym jest, iż w dniu wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę podpisano porozumienie o rozwiązaniu umowy pracę z K. J., co skutkowało powrotem na jego dawne stanowisko, zaś K. J. niezwłocznie, bo w poniedziałek 02 lutego 2015r., zgłosił swoją gotowość do pracy.

W żadnym razie prawidłowości powyższych rozważań nie mogą zdyskredytować zarzuty powoda dotyczące rzekomej „politycznej niechęci (...) T. M. W. do powoda”, albowiem toczące się przed Sądem I instancji postępowanie w żadnym razie tych okoliczności nie potwierdziło. Wszak, jak wynika z zeznań świadka L. D., Prezydent (...) nie kontaktował się z dyrektorami placówek, którzy bezpośrednio podlegali świadkowi, jako Naczelnikowi Wydziału (...) i (...). Fakt nieprzyznania zaś powodowi nagrody rocznej, bądź podwyżki wynagrodzenia, nie stanowi przedmiotu niniejszej sprawy, jeżeli zaś powód kwestionował zasadność decyzji swojego pracodawcy w powyższym zakresie, winien w stosownym czasie wystąpić do pracodawcy lub sądu pracy z ewentualnym roszczeniem.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelującego stwierdzić należy, iż wbrew jego stanowisku postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji bezsprzecznie potwierdziło fakt świadczenia pracy przez powoda w okresie pobytu na zwolnieniu lekarskim w dniach: 28,29 i 30 stycznia 2015 roku. Okoliczność tę potwierdzili świadkowie-pracownicy Ośrodka: A. D., M. Ż., jak również pracownicy (...): K. M. i i E. W. (1). Twierdzenia powoda, jakoby przyszedł do pracy jedynie w celu złożenia zwolnienia lekarskiego, słusznie Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne, tym bardziej, że **sam powód w trakcie informacyjnego wysłuchania przyznał, iż był w pracy zarówno 28, jaki 29 stycznia 2015 roku, zaś zwolnienie lekarskie złożył w dniu 30 stycznia 2015 roku** (protokół rozprawy z dnia 6 czerwca 2015 roku k-66). Nadto fakt pracy powoda w powyższych dniach potwierdza załączona do akt dokumentacja, zawierająca podpisy powoda (k-40-44). Zauważyć przy tym należy, iż formułując zarzuty apelacji powód wskazuje, iż w dniu 30 stycznia 2015 roku przybył do pracy nie tylko w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego, ale także załatwienie ważnych spraw dla pracodawcy w postaci ustalenia wysokości wynagrodzeń i dokonania przelewów wynagrodzeń dla pracowników, co stawia w sprzeczności jego twierdzenia, iż nie świadczył pracy na rzecz pozwanego w czasie zwolnienia lekarskiego.

Wbrew stanowisku skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny dowodów, w tym zeznań świadka K. M., w żadnym razie nie naruszając w tym zakresie zasad doświadczenia życiowego. Twierdzenia powoda, iż fakt objęcia przez K. M. po odejściu K. J. stanowiska Sekretarza (...) T. dyskredytuje ją jako świadka bezstronnego i wiarygodnego są niezasadne. Wszak zeznania tego świadka są spójne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadka E. W. (2), których już powód nie kwestionuje. Tymczasem przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Granice swobody sędziowskiej przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie któregoś z powyżej wymienionych kryteriów. Przy czym jednocześnie wyraźnie wskazuje się, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków

niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jak to czyn i skarżący, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów.

Analiza przedmiotowej sprawy skutkuje także uznaniem przez Sąd Okręgowy niezasadności zarzutu powoda, iż dokonane wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art.8 k.p., albowiem jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, jako nieuwzględniające jego sytuacji rodzinnej i zdrowotnej. Zgodnie z treścią przywołanego przez powoda art.8 k.p. 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. Zawarte w komentowanym artykule zwroty: społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współzycia społecznego stanowią klauzule generalne, które mają na celu uelastycznienie stosowania prawa, a w pewnych sytuacjach służą do jego interpretacji w inny niż literalny sposób. Jak słusznie wskazuje SN w wyr. z 7.12.1965 r. (III CR 278/65, OSNC 1966, Nr 7–8, poz. 130), domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności, może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycie prawa, niezaskługujące na poparcie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego. Zauważyć przy tym należy, iż ustawodawca nie definiuje bezpośrednio tych pojęć, dlatego też należy sięgnąć do wypowiedzi doktryny. Zgodnie z Encyklopedią prawa (U. Kalina-Prasznic (red.), Encyklopedia prawa, Warszawa 2007, s. 1030), **zasady współzycia społecznego** to zasady moralne, także obyczajowe, posiadające powszechne społeczne uznanie – dotyczące bezpośrednio stosunków pomiędzy ludźmi i niebędące obowiązującymi normami prawnymi. Natomiast zdaniem W. Sanetry ([w:] Iwulski, Sanetra, Komentarz 2009, s. 51) pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerszej pojętym interesem społecznym. W swoim orzecznictwie SN stara się doprecyzować to pojęcie. I tak, w tezie 2 wyr. z 26.11.2002 r. (I PKN 477/01, Legalis) czytamy, że nieczynienie ze swego prawa użytku i postępowanie zgodne z zasadami współzycia społecznego polega na tym, że każda ze stron stosunku pracy musi przy wykonywaniu swych uprawnień **postępować zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi** oraz że w stosunkach pracy liczy się nie tylko sam przepis prawa, ale także owe pozaprawne reguły, nazwane w art. 8 KP zasadami współzycia społecznego. Zdarza się, że w praktyce sądowej wynikające z komentowanego przepisu klauzule generalne wykorzystywane są dla oceny prawidłowości rozwiązania stosunku pracy, jednakże kwestionowanie przez pracownika zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę nakłada na niego obowiązek udowodnienia swoich racji, poprzez wykazanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było niesłuszne i stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 w zw. z art. 300 KP i art. 6 KC. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż w świetle przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego, wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było zasadne i w żadnym razie nie stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Wszak pamiętać należy, iż stosowanie art. 8 KP (podobnie jak analogicznego art. 5 KC) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, w żadnym razie nie zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny, tym bardziej, że powód miał świadomość, co podnoszono już powyżej, iż nie pełni funkcji dyrektora, lecz p.o. dyrektora w zastępstwie urlopowanego K. J., co rodzi dla niego określone konsekwencje.

Apelacja powoda odniosła natomiast zamierzony skutek w zakresie zobowiązania jego pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy. Oczywiście ma rację Sąd Rejonowy, iż zgodnie z przepisem art. 167¹ k.p. w okresie wypowiedzenia

umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Pozwany pracodawca skorzystał z powyższego uprawnienia, nie zauważając jednak faktu pobytu powoda na zwolnieniu lekarskim od dnia 28 stycznia 2015 r. do dnia 11 lutego 2015 r. Mając na uwadze, iż w dniach 28-30 stycznia 2015 roku powód świadczył pracę, pozostaje okres od dnia 2 lutego 2015 roku do dnia 11 lutego 2015 roku, kiedy przebywał faktycznie na zwolnieniu lekarskim, nie mógł więc wykorzystać urlopu, co czyni zasadnym jego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy sporządzonego przez pozwanego w dniu 30 kwietnia 2015 r., poprzez zmianę informacji dotyczącej wykorzystania przez powoda w okresie zatrudnienia urlopu wypoczynkowego w pkt 4 ppkt 1 z „9 dni (72 godziny)” na „1 dzień (8 godzin)”. Wszak zgodnie z treścią art. 166 k.p. część urlopu niewykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym, co w niniejszej sprawie nie było możliwe, z uwagi na zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Zgodnie zaś z treścią art. 97 § 2¹ k.p. 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.

Dlatego też, Sąd Okręgowy na podstawie art. Art. 386 § 1 k.p.c. zmienił w tym zakresie wyrok Sądu Rejonowego, oddalając apelację powoda w pozostałym zakresie, jako nie zasadną na podstawie art. 385 k.p.c.

Mając na uwadze wynik końcowy postępowania, Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania za I i II instancję.