

Sygn. akt **VIII Pa 231/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SO Joanna Smycz (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Iwona Sławińska</b>

**po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2015r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa B. T.**

**przeciwko I. W.** - Firmie Usługowo-Handlowej (...)  
w Z.

**o** sprostowanie świadectwa pracy

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 11 września 2014 r. **sygn. akt** IV P 415/13

oddala apelację.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia (spr.) Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 231/14

## UZASADNIENIE

Powódka B. T. domagała się od pozwanej – I. W. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowo – Handlowa (...) w Z. sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę podstawy rozwiązania stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanego pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika tj. na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz zmianę pkt 6 świadectwa pracy poprzez usunięcie wpisu „w dniu 12.07.2013 obecność nieusprawiedliwiona” i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Twierdziła, że złożyła pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę dnia 14 sierpnia 2013 roku i doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy

z winy pracodawcy. Natomiast w doręczonym powódce świadectwie pracy z dnia 14 sierpnia 2013 roku pozwana wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 33 k.p., a nadto w pkt 6 świadectwa pracy umieściła wzmiankę, iż w dniu 12 lipca 2013 roku powódka posiadała nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, mimo że w tym dniu skorzystała z urlopu bezpłatnego zaproponowanego przez pozwaną. B. T. wystąpiła do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, lecz pozwana odmówiła uwzględnienia tego wniosku.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie było winą pracodawcy, jako że B. T. nie pracowała w godzinach nadliczbowych, otrzymała środki ochrony indywidualnej oraz skierowanie na badania lekarskie, których jednak nie wykonała. Z kolei brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013 roku wynikał, według pozwanej, z ustaleń poczynionych przez strony przy cofnięciu przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym z dnia 17 lipca 2013 roku. I. W. wskazała również, że w dniu 12 lipca 2013 roku w indywidualnej karcie czasu pracy powódki wpisano UB bez potwierdzenia pracodawcy, a zatem niezgodnie z regulacją art. 174 k.p. Podała także, że wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego winien zostać złożony w formie pisemnej, a zatem nieobecność w pracy powódki w dniu 12 lipca 2013 roku miała charakter nieobecności nieusprawiedliwionej.

Wyrokiem z dnia 11 września 2014 roku Sąd Rejonowy w Zabrze nakazał pozwanej I. W., aby sprostowała powódce B. T. świadectwo pracy z dnia 14 sierpnia 2013 roku poprzez: wskazanie w punkcie 3a, że stosunek pracy rozwiązany został na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., wykreślenie w pkt. 6 świadectwa pracy informacji o nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2013 roku. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 30 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd I instancji ustalił, że powódka z dniem 1 lutego 2013 roku nawiązała stosunek pracy z pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 stycznia 2014 roku na stanowisku kierownika budowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji powódka dnia 21 czerwca 2013 roku złożyła u pozwanej wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 29 czerwca 2013 roku do dnia 13 lipca 2013 roku. Wniosek ten został zaakceptowany przez pracodawcę podpisem złożonym na tym wniosku i firmową pieczęcią. Sąd I instancji ustalił, że powódka po powrocie z urlopu na prośbę pracodawcy wypisała wstecznie wniosek o urlop, na druku obowiązującym u pozwanej, wskazując, że czyni to w dniu 27 czerwca 2013 roku oraz, że wnosi o udzielenie urlopu w dniach od 28 czerwca 2013 roku do dnia 11 lipca 2013 roku. Sąd Rejonowy ustalił, że wniosek ten również został zaakceptowany przez pozwaną. Z uwagi na przesunięcie tego urlopu strony uzgodniły, że na dzień 12 lipca 2013 roku powódka weźmie urlop bezpłatny. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji dnia 14 sierpnia 2013 roku powódka w siedzibie pozwanej wręczyła jej pismo z oświadczeniem woli o rozwiązaniu w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. umowy o pracę. W piśmie wskazała jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy ponadnormatywny czas pracy, bez dodatkowego wynagrodzenia lub udzielenia dnia wolnego to jest średnio 30 godzin dodatkowych w dniach od poniedziałku do piątku oraz wszystkie soboty w miesiącu, brak wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec w wymaganym terminie, brak opłaty składek ZUS w terminie, skierowanie na badania lekarskie „wstępne” wydane po terminie, nie wydanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i ubrań roboczych, zachowanie o charakterze mobbingu np. poprzez nieuzasadnione nadmierne kontrolowanie pracy, przy jednoczesnym podważaniu i zmianie na całkowicie odmienne podjętych decyzji. Również ustalono, że w dniu 17 lipca 2013 roku pozwana nosiła się z zamiarem rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z winy pracownika, jednakże ostatecznie nie złożyła jej takiego oświadczenia. Jak ustalił Sąd I instancji w dniu 14 sierpnia 2013 roku Firma Usługowo – Handlowa (...) w Z. wystawiła powódce świadectwo pracy, które zostało jej przesłane i doręczone dnia 22 sierpnia 2013 roku. W świadectwie pracy pozwana wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 33 k.p. Ponadto w punkcie 6 świadectwa wskazano, że w dniu 12 lipca 2013 roku obecność nieusprawiedliwioną. Pismem z dnia 27 sierpnia 2013 roku powódka wezwała pozwaną do sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie właściwej podstawy

rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz wykreślenie informacji o nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jednakże pozwana odmówiła żądaniom powódki pismem doręczonym w dniu 4 września 2013 roku.

Zdaniem Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy dał asumpt do poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie, które zasadniczo nie był sporne między stronami, a jedynie pozwana kwestionowała zasadność rozwiązania przez powódkę stosunku pracy z winy pracodawcy. Te natomiast okoliczności nie podlegały badaniu w sprawie, bowiem należało jedynie ustalić czy powódka złożyła takie oświadczenie woli i w jakim dniu, ponieważ nawet niezgodne z prawem, czy nieuzasadnione oświadczenie którejkolwiek ze stron stosunku pracy prowadzi do jego rozwiązania. W ocenie Sądu I instancji kolejną kwestią sporną między stronami procesu było zakwestionowanie przez pozwaną faktu udzielenia powódce urlopu w dniu 12 lipca 2013 roku i twierdzenia, że nieobecność powódki w pracy w tym dniu miała charakter nieusprawiedliwiony. Sąd Rejonowy podał, że z akt osobowych powódki bezsprzecznie wynika, że powódka wypisała wniosek urlopowy obejmujący ten dzień, a pracodawca go zaakceptował.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powódki B. T. zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji przyjął, że świadectwo pracy z dnia 14 sierpnia 2013 roku zawiera nieprawidłowe informacje w zakresie sposobu rozwiązaniu stosunku pracy pomiędzy stronami, oraz w punkcie szóstym wskazuje dane, które nie powinny być umieszczone w tej części świadectwa pracy, a nadto jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego powódce został udzielony urlop na dzień 12 lipca 2013 roku. Sąd Rejonowy w Zabrze wskazał, że powódka dochowała procedury z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. składając w terminie wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu I instancji oświadczenie woli pracownika, jakim jest oświadczenie składane na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie wymaga dla swej skuteczności zgody pracodawcy. Tego rodzaju oświadczenie w związku z treścią art. 61 § 1 k.c. mającym zastosowanie poprzez art. 300 k.p. jest złożone innej osobie z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Powódka złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwanej dnia 14 sierpnia 2013 roku i w tym dniu nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami. Nie uległo wątpliwości Sądu I instancji, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło w trybie art. 33 k.p. zgodnie z którym przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, reguluje on bowiem zasady obowiązujące przy wypowiedzaniu terminowych umów o pracę. Sąd Rejonowy w Zabrze podał, że pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> k.p. lub art. 61<sup>2</sup> k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1<sup>1</sup> zdanie drugie k.p. - także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie. Wyjaśnił także, że dopiero w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 61<sup>1</sup> Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy.

Sąd I instancji podniósł, iż pozwana w świadectwie pracy wskazała, że powódka w dniu 12 lipca 2013 roku była obecna w pracy, przy czym jej obecność była nieusprawiedliwiona.

Wskazał również, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy w ust. 6 świadectwa pracy zamieszcza się jedynie informacje uzupełniające związane z należnościami pracownika, wynikającymi ze stosunku pracy, które zostały uznane przez pracodawcę, i niewypłacone pracownikowi oraz jedynie na żądanie pracownika dodatkowe informacje uzupełniające takie jak składniki wynagrodzenia, uzyskane kwalifikacje. Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest właściwe zamieszczanie w tym miejscu świadectwa pracy ewentualnych informacji o nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy. Zarazem Sąd I instancji wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że w dniu 12 lipca 2013 roku powódka nie miała nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bowiem na ten dzień został jej udzielony urlop, który następnie wobec zmiany wniosku o urlop na żądania pozwanej został niejako anulowany, co jednak po udzieleniu urlopu nie mogło

mieć miejsca. Zarazem Sąd I instancji podał, że jeżeli pracodawca zawiera w świadectwie pracy nieprzewidziane przez przepisy prawa pracy, zbędne informacje wówczas pracownik może wystąpić o sprostowanie świadectwa pracy.

W apelacji od wyroku pozwana I. W. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła mający wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż zachodzą przesłanki do uwzględnienia żądań pozwu w sytuacji gdy prawidłowa analiza zgromadzonego materiału dowodowego winna prowadzić do wniosków odmiennych.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Apelująca wskazała, że zaskarżony wyrok został wydany w następstwie dowolnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z winy pracodawcy. Skarżąca wskazała, że rozwiązanie stosunku pracy nie opierało się na stwierdzeniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, gdyż powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych, otrzymała środki ochrony indywidualnej, w tym odzież i ubrania robocze oraz otrzymała skierowanie na badania lekarskie, którego jednak nie wykonała, zaś brak wypłaty wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013r. był wynikiem uzgodnień między stronami. I. W. wskazała również, że wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego winien zostać złożony w formie pisemnej i zaakceptowany przez pracodawcę, czego apelująca nie uczyniła. Tymczasem w części B akt osobowych powódki widnieje jedynie wpis UB bez potwierdzenia pracodawcy. Apelująca argumentowała, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Zabrze nie koresponduje ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

### **Sąd II instancji zważył, co następuje:**

Apelacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i w ocenie Sądu II instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów. Wskazał, że wyniki postępowania dowodowego zasadniczo nie były kwestionowane przez strony, analiza dowodów Sądu I instancji została umotywowana i nie miała charakteru dowolnego.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w Zabrze przeprowadził właściwą ocenę prawną stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Wbrew bowiem twierdzeniom apelującej kwestia oceny czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z winy pracodawcy nie jest przedmiotem rozpoznania niniejszego procesu. Przedmiotowy proces dotyczy sprostowania świadectwa pracy wydanego w dniu 14 sierpnia 2013 roku B. T.. Zgodnie z art. 61<sup>1</sup> k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zatem możliwość ustalenia czy dokonane przez pracownika rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest możliwe jedynie w procesie odszkodowawczym, a nie w procesie o sprostowanie świadectwa pracy. B. T. złożyła skutecznie swojemu pracodawcy – pozwanej, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2013 roku w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W piśmie tym określiła przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a mianowicie ponadnormatywny czas pracy, bez dodatkowego wynagrodzenia lub udzielenia dnia wolnego to jest średnio 30 godzin dodatkowych w dniach od poniedziałku do piątku oraz wszystkie soboty w miesiącu, brak wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec w wymaganym terminie, brak opłaty składek ZUS w terminie, skierowanie na badania lekarskie „wstępne” wydane po terminie, nie wydanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i ubrań roboczych, zachowanie o charakterze lobbingu, np. poprzez nieuzasadnione nadmierne kontrolowanie pracy, przy jednoczesnym podważaniu i zmianie na całkowicie odmienne podjętych decyzji. Wobec złożenia przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę po stronie pozwanej powstał obowiązek wydania B. T. świadectwa pracy określającego tryb i przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W myśl bowiem art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Jak podaje E. M., K. J. (red.) Kodeks Pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. (...) prawo

pracy z orzecznictwem. 2014r. - „Gdy umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracownik otrzymuje świadectwo informujące o tym sposobie ustania stosunku pracy. Jeżeli rozwiązanie było nieuzasadnione, pracodawca ma prawo do odszkodowania (art. 61<sup>1</sup> k.p.). Prawomocne orzeczenie o tym odszkodowaniu zobowiązuje pracownika do przedłożenia świadectwa w celu umieszczenia w nim wzmianki o tym orzeczeniu. Gdy pracownik nie przedłoży świadectwa, pracodawca może go do tego wezwać (§ 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy). Niedostarczenie pracodawcy świadectwa i posługiwanie się nim przez pracownika bez wzmianki o tym orzeczeniu jest sprzeczne z prawem. Teoretycznie pracodawca może dochodzić przed sądem wydania mu przez pracownika świadectwa w celu umieszczenia tej informacji. Jednakże z uwagi na jego znikomy interes faktyczny wątpliwe jest prowadzenie takich procesów.” Bez wątpienia zatem rozważania Sądu I instancji były słuszne i Sąd II instancji je podzielił. Zasadnie orzekł Sąd Rejonowy w Zabrze o sprostowaniu powódce B. T. świadectwa pracy z dnia 14 sierpnia 2013 roku poprzez wskazanie w punkcie 3a, że stosunek pracy rozwiązany został na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., gdyż taką przyczynę wskazała powódka w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Również w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał należytej oceny żądania powódki zmiany punktu 6 świadectwa pracy poprzez usunięcie wpisu „w dniu 12.07.2013 obecność nieusprawiedliwiona”. Informacje o nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nie powinny znaleźć się w świadectwie pracy. Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Powyższy przepis precyzuje § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. Nr 60, poz. 282) stwierdzając, że w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 k.p., zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące: wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy, należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p., okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p., okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika. Nie są zatem uzasadnione twierdzenia strony pozwanej, aby informacje o nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy mogły się znaleźć w treści świadectwa pracy. Ponadto wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują, iż na dzień 12 lipca 2013 roku powódce udzielono urlopu. B. T. dnia 21 czerwca 2013 roku złożyła u pozwanej wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 29 czerwca 2013 roku do dnia 13 lipca 2013 roku i wniosek ten został zaakceptowany podpisem pracodawcy. Późniejsze próby modyfikacji i antydatowania wniosku urlopowego powódki nie miały znaczenia dla oceny jego ważności. Reasumując w ocenie Sądu II instancji okoliczność nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki nie mogła znaleźć odzwierciedlenia w wydanym jej przez pracodawcę świadectwie pracy, ponadto wyniki postępowania dowodowego jednoznacznie wskazują, że w dniu 12 lipca 2013 roku B. T. został udzielony urlop.

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

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

(spr.) Sędzia Przewodniczący Sędzia