

Sygn. akt IV P 37/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2022 roku

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko B. M.

o zapłatę

O R Z E K Ł:

- Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda następujące kwoty :
 - 1.306,67 zł (tysiąc trzysta sześć złotych sześćdziesiąt siedem groszy) tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.
 - 254,55 zł (dwieście pięćdziesiąt cztery złote pięćdziesiąt pięć groszy) tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2021 r.
- Oddalić powództwa w pozostałym zakresie.
- Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 138 zł (sto trzydzieści osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.
- Nie obciążać powoda kosztami opłaty od pozwu w pozostałym zakresie.
- Zasądzić od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.027 zł (tysiąc dwadzieścia siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 37/22

UZASADNIENIE

Powód D. P. wniósł pozew przeciwko B. M. o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2.800,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za (...), zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.306,67,00 zł z tytułu odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów w tym trybie, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 3.920,00 zł z tytułu odszkodowania przysługującego ze względu na niewydanie powodowi w terminie świadectwa pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 500,00 zł z tytułu odszkodowania za szkody poniesione przez powoda w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa i niewydaniem powodowi w terminie świadectwa pracy, nadanie wyrokowi klauzuli natychmiastowej wykonalności w zakresie określonym art. 477^{1 2} § 1 kpc zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podnosił, iż strony łączyła umowa o pracę z dnia 1.VII.2021 r. na okres próbny od 01.VII.2021 r. do 30.IX.2021 r. Powodowi powierzono stanowisko kierowcy-kuriera w pełnym wymiarze czasu pracy. Praca miała być wykonywana na terenie całej Unii Europejskiej. Powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 2.800,00 zł/brutto. W dniu 2.VIII.2021 r. rozwiązano z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Powód nigdy nie otrzymał oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku o pracę bez wypowiedzenia ani nie zostały mu podane przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy właśnie w takim trybie. Ponadto, za przepracowany okres nie wypłacono powodowi należnego mu wynagrodzenia. W pierwszej kolejności powód wskazywał, że w świetle art. 22 § 1 KP, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z zawartej umowy o pracę jest wypłata pracownikowi wynagrodzenia w wynikającej z umowy wysokości. Powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę dnia 1.VII.2021 r., zaś stosunek pracy rozwiązano z nim 2.VIII.2021 r. Za przepracowany czas, tj. za (...) należne mu jest zatem wynagrodzenie w pełnej, ustalonej w umowie kwocie 2.800,00 zł brutto. Wynagrodzenie to powinno zostać powodowi wypłacone, zatem roszczenie o jego wypłatę jest w pełni zasadne. Jednym z powodów rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W przedmiotowej sprawie pozwany nie sporządził na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia ani nie przekazał mu pouczenia o prawie do odwołania się do sądu pracy. Powód nie został też powiadomiony o przyczynie rozwiązania z nim stosunku pracy właśnie w takim trybie. Nie miał zatem pojęcia, dlaczego rozwiązano z nim niespodziewanie stosunek pracy i co powinien w tej sytuacji zrobić. Nie otrzymał jednocześnie w terminie świadectwa pracy. Wszystko to sprawiło, że powód zwrócił się o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy co do zaistniałej u pozwanego sytuacji. Po podjęciu czynności sprawdzających powód otrzymał pismo wskazujące mu na stwierdzone naruszenia. Nie ulega zatem wątpliwości, że stosunek pracy rozwiązano z powodem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, co implikuje wniosek o przysługiwaniu mu z tego tytułu roszczeń wynikających z art. 55 i nast. KP. Katalog roszczeń zależy od rodzaju zawartej umowy o pracę. W przypadku powoda była to umowa na okres próbny, a zgodnie z art. 58 KP, w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny wynosi 2 tygodnie, jak wynika z art. 34 pkt 3 KP, jeśli okres próbny wyznaczono na trzy miesiące. Zatem należne powodowi w przedmiotowej sytuacji odszkodowanie odpowiada wysokości jego wynagrodzenia za okres 2 tygodni (14 dni), przeliczonego z uwzględnieniem miesięcznej kwoty wynagrodzenia otrzymywanej przez powoda u pozwanego, tj. $2.800,00 \text{ zł} / 30 \text{ dni} \times 14 \text{ dni} = 1.306,67 \text{ zł}$. Termin na dochodzenie roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy przewidzianych w art. 264 § 2 KP nigdy nie rozpoczął w sprawie swojego biegu, jako że powodowi w ogóle nie doręczono zawiadomienia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś przepis stanowi że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Wobec powyższego roszczenie zasługuje na uwzględnienie w całości. Zgodnie z kolei z art. 97 § 1 KP, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Obowiązek sporządzenia i wydania pracownikowi świadectwa pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia

stosunku pracy powstaje z mocy prawa, tak więc pracodawca nie może uzależnić jego wykonania od przedłożenia przez pracownika wniosku w tym przedmiocie. Zasada ta obowiązuje jednak tylko w sytuacji, gdy pracodawca nie zamierza nawiązać z pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Wydawane w takiej sytuacji świadectwo pracy ma dotyczyć okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy (za: Komentarz, Art. 55 KP red. Sobczyk 2020, wyd. 5/ D.-K., L.). Jak stanowi zaś art. 99 § 1 KP, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi za czas pozostawania bez pracy z powodu niewydania mu świadectwa pracy, nie dłuższy niż 6 tygodni. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 13.VII.1976 r. (sygn. akt I PZP 22/76), pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy, niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia. W doktrynie przyjmuje się ponadto, że pojęcie pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 99 § 2 KP należy rozumieć szeroko, obejmując nim nawet podjęcie zatrudnienia, w którym kwalifikacje pracownika nie mają pełnego wykorzystania, z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy (za: K. Jaśkowski, E. Majewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el 2022). Wskazać należy, że powód nie otrzymał świadectwa pracy we właściwym, przewidzianym przepisami prawa terminie 7 dni od rozwiązania z nim stosunku pracy, które miało miejsce 2 sierpnia 2021r.

By w ogóle je uzyskać musiał zwrócić się także w tym zakresie o interwencję do Państwowej Inspekcji Pracy. W toku podjętych u pracodawcy czynności ustalono, że świadectwo pracy zostało wysłane powodowi dopiero 20.XI.2021 r., a więc z 3-miesięcznym opóźnieniem. Taki stan rzeczy nie pozostawał bez wpływu na możliwość podjęcia przez powoda innego zatrudnienia. Mimo intensywnego poszukiwania pracy powód nie znalazł kolejnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji po ponad miesiącu od rozwiązania z nim stosunku pracy, tj. dnia 20.IX.2021 r. powód zdecydował się na zawarcie umowy zlecenia z (...) .H.U. (...) za wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 18,30 zł/brutto. W związku z powyższym za cały okres pozostawania bez pracy zasadne jest przyznanie mu odszkodowania w wysokości otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia. Powód pozostawał bez zatrudnienia od 2.VIII.2021 r. do 20.IX.2021 r., a zatem ponad 6 tygodni. Należna jest mu zatem pełna kwota odszkodowania w kwocie wynagrodzenia za 6 tygodni (42 dni), przeliczona z uwzględnieniem miesięcznej kwoty wynagrodzenia otrzymywanej przez powoda u pozwanego, tj. $2.800,00 \text{ zł}/30 \text{ dni} \times 42 \text{ dni} = 3.920 \text{ zł}$. Roszczenie to powinno zostać uwzględnione w całości.

W związku z rozwiązaniem przez pozwanego z powodem stosunku pracy w opisany sposób, a więc z rażącym naruszeniem obowiązujących przepisów, powód nie był zupełnie świadomy przysługujących mu roszczeń. Było tak zwłaszcza, że powód nie otrzymał dokumentu stanowiącego rozwiązanie z nim stosunku pracy na piśmie, a tym samym nie uzyskał stosownego pouczenia o prawie do wniesienia powództwa do sądu pracy. W takim stanie rzeczy powód zdecydował się na skorzystanie z usług profesjonalnego pełnomocnika, który dokonał rzetelnej analizy sytuacji prawnej powoda i poinformował go o przysługujących roszczeniach, a także o zasadach, na których roszczenia te mogą być dochodzone. Pełnomocnik skierował także do pozwanego ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty podejmując w imieniu swojego mocodawcy próbę pozasądowego zakończenia sporu. W związku ze skorzystaniem z profesjonalnej pomocy prawnej powód poniósł koszty w wysokości 500,00 zł. Pozostają one w bezpośrednim związku z poniesioną przez niego szkodą wynikającą z nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy, dlatego roszczenie w tym zakresie zasługuje na uwzględnienie w całości.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Ustosunkowując się do roszczeń powoda, pozwany wskazywał, iż są one całkowicie bezzasadne. Na wstępie pozwany wskazał, iż zapłacił powodowi wynagrodzenie za pracę, a nawet dwukrotnie. W dniu 10 sierpnia 2021 rok dokonał przelewu wynagrodzenia za miesiąc lipiec na konto powoda. Wcześniej w dniu 1 sierpnia 2021 roku przekazał powodowi gotówkę na poczet wynagrodzenia za miesiące lipiec i sierpień. Powód wskazywał, iż potrzebuje pieniędzy, a pozwany uznał, iż wypłaconą kwotę w gotówce będzie na bieżąco rozliczał z powodem. Po rozwiązaniu umowy,

pozwany dokonał płatności wynagrodzenia na konto aby formalnie zakończyć współpracę z powodem. O wypłaconą kwotę w gotówce ma zamiar dochodzić zwrotu.

Powód zatrudniony był na umowę o pracę. Zgodnie z ustaleniami z pozwanym miał pracować od piątku do poniedziałku. Taki układ dni wynikał z organizacji pracy u pozwanego. Po miesiącu pracy, w pierwszych dniach sierpnia, a dokładnie w pierwszą niedzielę, powód oznajmił powodowi, iż nie przyjdzie do pracy w poniedziałek, a właściwie to nie będzie pracował w poniedziałki - bo zwyczajnie mu się to nie opłaca. Pozwany zaś odpowiedział, że w taki razie będą musieli się rozstać.

Drogą sms strony ustaliły, iż powód przyjedzie podpisać dokumenty. Pozwany zrozumiał, iż powód zgadza się na polubowne rozwiązanie umowy tj. rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, i że powód stawi na najbliższego dnia by podpisać taki dokument. Powód jednak nie przyjechał i nie skontaktował się w żaden sposób z pozwanym. W tych okolicznościach pozwany uznał, iż powód porzucił pracę i tym samym taką przyczynę wpisał w świadectwie pracy.

Pozwany nie zaprzecza, iż z opóźnieniem dostarczył powodowi świadectwo pracy. Nie zaprzecza także

iż kontrola Państwowej Inspekcji Pracy ukarała już pozwanego za brak akt osobowych powoda.

Pozwany zaprzeczył, aby brak świadectwa pracy uniemożliwił powodowi zatrudnienie. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. W ocenie strony pozwanej, powód nie wykazał jakie starania podejmował, u jakich potencjalnych pracodawców i że to właśnie brak świadectwa pracy uniemożliwił mu podjęcie pracy. Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie oraz że poniósł szkodę i że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownik musi bowiem udowodnić, że przeszkodą w uzyskaniu nowego zatrudnienia było właśnie niez uzyskanie świadectwa lub jego niewłaściwość. Powód nie sprostował tym wymaganiom.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwany zawarł umowę zlecenie w dniu 20.09.2021 r. z firmą (...) zobowiązując się do realizacji usługi transportowej w oparciu o powierzony środek transportu.

dowód: umowa zlecenie nr (...).

Powód podjął pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1.07.2021 r. do 30.09.2021 r.

dowód: umowa o pracę z dnia 1.07.2021 r. (k. 17-18).

Powód wykonywał pracę kierowcy – kuriera, wyjeżdżając w trasy zagraniczne od piątku do niedzieli każdego miesiąca. Swoje obowiązki powód wykonywał do dnia 1.08.2021 r. Pozwany wydał powodowi polecenie stawienia się do pracy w dniu 2.08.2021 r. Powód odmówił wykonania pracy w dniu 2.08.2021 r. W dniu 3.08.2021 r. pozwany za pośrednictwem sms wysłał do powoda informację że w związku z niepojawieniem się w pracy w poniedziałek, pozwany ma zamiar rozwiązać z powodem umowę o pracę za porozumieniem stron od poniedziałku tj. 2.08.2021 r. albo dokonać zwolnienia dyscyplinarnego.

dowód : sms z dnia 3.08.2021 r. (k. 34).

Powód odpowiedział na sms'a w dniu 4.08.2021 r. w ten sposób, iż poprosił o przygotowanie dokumentów do rozwiązania umowy o pracę, między innymi świadectwa pracy i wypłatę. Także powód zaznaczył, że jego rzeczy osobiste mają być pozostawione w garażu. Również powód oświadczył, że jeżeli pozwany kwestionuje nieobecność powoda w poniedziałek to powód może wziąć dzień wolny na żądanie.

dowód : sms z dnia 4.08.2021 r. (k. 34).

Pozwany odpowiedział powodowi również dnia 4.08.2021 r. że powód otrzyma świadectwo pracy pocztą i wyjaśniał swoje stanowisko odnośnie nieobecności powoda w poniedziałek.

Pozwany przelewem bankowym przekazał na konto powoda w dniu 10.08.2021 r. wynagrodzenie w kwocie 2.061 zł.

dowód : potwierdzenie przelewu (k. 32).

Powód potwierdził odbiór pieniędzy w kwocie 3.315 zł, podpisując pokwitowanie wystawione na dzień 1.08.2021 r.

dowód : kopia pokwitowania (k. 32v).

Listem poleconym w dniu 10.11.2021 r. pozwany przesłał powodowi świadectwo pracy z datą ustania stosunku pracy z dniem 2.08.2021 r. wskazując jako tryb rozwiązania umowy o pracę art. 52 § 1 pkt. 1. Świadectwo pracy zostało wysłane powodowi w miesiącu listopadzie 2021 r.

dowód: świadectwo pracy z dnia 2.08.2021 r. (k. 11) oraz potwierdzenie nadania świadectwa pracy (k. 52).

Powód świadectwo pracy odebrał 15.11.2021 r.

dowód : wydruk śledzenia przesyłki Poczty Polskiej (k. 53).

Pismem z dnia 24.11.2021 r. PIP Oddział w G. złożył powodowi wyjaśnienia na skargę złożoną przez powoda w przedmiocie niewydania powodowi świadectwa pracy.

dowód : pismo PIP z dnia 24.11.2021 r. (k. 14-15).

Pismem z dnia 15.12.2021 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty za pośrednictwem pełnomocnika.

dowód : pismo powoda z dnia 15.12.2021 r. (k. 8-9).

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów tj. przedsądowego wezwania do zapłaty z dnia 15.12.2021 r. (k.8-9) wraz z dowodem nadania (k. 10), świadectwa pracy z dnia 2.08.2021 r. (k. 11), umowy zlecenia z dnia 20.09.2021 r. (k. 12-13), pisma PIP z dnia 24.11.2021 r. (k. 14-16), umowy o pracę z dnia 1.07.2021 r. (k. 17-18), kopii dokumentu dot. wyjazdu w dniu 19.06.2021 r. (k. 19), wydruków sms (k. 33-34), pokwitowania odbioru kwoty 3.315 zł (k. 32v), wydruku ogłoszenia o pracy (k. 35), kopii potwierdzenia nadania świadectwa pracy powodowi (k. 52) wraz z wydrukiem śledzenie przesyłki Poczta Polska (k. 53-54) oraz zeznań świadków M. P. (k. 58v-59), M. M. (k. 59) oraz zeznań stron (k. 63-64). Sąd dał wiarę zeznaniom świadków i stron albowiem były spójne i nie zawierały sprzeczności. Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedłożone przez każdą ze stron, ich wiarygodność nie budziła żadnych wątpliwości.

W pierwszej kolejności Sąd rozpoczął swoje rozważania od wskazania, że bezspornym było niedoręczenie powodowi przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana wyłącznie drogą sms wskazywała możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę. Na podstawie sms nie można jednoznacznie stwierdzić, jaką formę rozwiązania umowy o pracę przyjął pozwany albowiem nie wynika to zarówno z treści sms'a pozwanego i powoda. Sąd przyjął, że wskazane sms'em informacje są wyłącznie propozycjami co do zakończenia stosunku pracy z powodem. Natomiast nie budzi wątpliwości, że pozwany nie złożył oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym. Okolicznością bezsporną jest także to, że pozwany przesłał powodowi świadectwo pracy w taki sposób, że skutecznie doręczono powodowi przesyłkę z świadectwem pracy w dniu 15.11.2021

r. Sąd wskazuje, że stosunek pracy pozwany zakończył z dniem 2.08.2021 r. Bezsporna była także interwencja PIP o czym świadczy pismo PIP z dnia 24.11.2021 r.

Zgodnie z art. 30 § 3 kp Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Ponadto SN wielokrotnie wskazywał w swoich orzeczeniach, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy (art. 97 § 1 zdanie pierwsze KP), w związku z czym nie zastępuje oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie. Ponadto wyjaśnił SN, że niezachowanie formy pisemnej odwołania ze stanowiska równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 1[1] KP) oznacza jego niezgodność z prawem i uzasadnia roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 56 i 58 w związku z art. 69 KP. Co do odszkodowania SN wskazał, że odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę pełni nie tylko funkcję kompensacyjną dla pracownika (wynagradza mu utratę pracy), lecz także funkcję prewencyjno-represyjną w stosunku do pracodawcy, mając na celu kształtowanie jego szczególnej staranności przy podejmowaniu czynności rozwiązujących stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r. II PK 238/11).

Dodatkowo w wyroku z dnia 14.07.2016 r. II PK 186/15 SN podnosił, że wykładnia językowo - logiczna art. 97 § 1 zd. 1 KP musi prowadzić do wniosku, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Wynika to z faktu, iż rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez przedstawiciela pracodawcy w sposób przewidziany w przepisach Kodeksu pracy właściwych dla tej czynności (w przypadku odwołania chodzi o oświadczenie woli złożone na podstawie art. 70 KP). Dlatego też wspomniane oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Niedochowanie wynikającego z art. 70 § 1[1] KP wymogu formy pisemnej świadczy o wadliwości (niezgodności z prawem) odwołania, przez co - wobec braku wyłączeń w tym zakresie zawartych w treści art. 69 KP - może uzasadniać roszczenie o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 56 KP i art. 58 KP w związku z art. 69 KP. Podobnie może uzasadniać roszczenie o odszkodowanie niedochowanie przez pracodawcę innych wymogów wynikających z przepisów szczególnych.

Na tej podstawie Sąd uznał, że roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia jest w pełni zasadne. Stosownie do art. 56 kp wskazane przez powoda roszczenie mieściło się w normie tego przepisu i Sąd przyjął kwotę wskazaną w pozwie. Zgodnie z art. 99 § 1 kp pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Jednakże należy mieć na względzie, na co zwrócił między innymi Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 grudnia 2020 r. III APa 43/19, że niezależnie od tego, czy odszkodowanie przewidziane w art. 99 § 1 i 2 KP lub dochodzone jest na podstawie przepisów prawa cywilnego, odszkodowanie zależy od istnienia i stwierdzenia szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Aby rozważyć czy powstała szkoda, należy podnieść, że do występowania uregulowanej w art. 99 odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy niezbędne jest równoczesne ziszczenie się trzech przesłanek:

1. pracodawca nie wykonał w ogóle albo wykonał nienależycie spoczywający na nim obowiązek wydania świadectwa pracy (nieprawidłowe działanie pracodawcy);
2. pracownik poniósł uszczerbek majątkowy z powodu niemożności podjęcia nowego zatrudnienia lub niemożności korzystania ze świadczeń określonych w ZatrBezrobU (szkoda);
3. szkoda powstała w związku z nieprawidłowym działaniem pracodawcy (związek przyczynowy).

Należy mieć też na względzie, że udowodnienie, że w danym przypadku fakt pozostawania bez pracy wynika z powodu niewydania świadectwa pracy w ustalonym terminie albo też z powodu braku "właściwego" świadectwa pracy, ciąży na pracowniku (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP). Spoczywający na pracowniku ciężar dowodu istnienia związku przyczynowego między wadliwą treścią świadectwa pracy a niemożnością uzyskania przez niego pracy, nie może być rozumiany tylko w ten sposób, że jest on obowiązany do złożenia dokumentu stwierdzającego przyczynę odmowy jego zatrudnienia. O istnieniu bowiem tego związku przyczynowego mogą świadczyć takie okoliczności, jak podejmowanie przez pracownika bezskutecznych starań o pracę odpowiadającą jego możliwościom i kwalifikacjom oraz brak innych przeszkód w uzyskaniu pracy, niż wynikające z wadliwej treści świadectwa pracy, które w sposób ewidentny mogło utrudnić jego ponowne zatrudnienie (wyr. SN z 10.11.1978 r., I PRN 107/78).

Należy jednoznacznie wskazać, że podstawą zastosowania powyższego przepisu jest dowiedzenie przez powoda powstania szkody. Na powyższą okoliczność powód nie złożył żadnych dowodów. Również zeznając powód oświadczył, że nie jest w stanie wskazać który z pracodawców odmówił powodowi zatrudnienia w związku z brakiem świadectwa pracy dotyczącego okresu zatrudnienia u pozwanego. Nie było również sporu co do tego, że powód podjął pracę od 19 albo 20 września 2021 r. Była to umowa zlecenie (zeznania powoda k. 63v i 64).

W tym miejscu należy przyjąć, że mimo że powód nie otrzymał oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę to z dniem 15.11.2021 r. powziął informację o zakończeniu stosunku pracy z dniem 2.08.2021 r. w listopadzie 2021 r. Powód nie złożył wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty ustania stosunku pracy i w dniu 15.12.2021 r. złożył pismo będące wezwaniem przedsądowym, wskazując że w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 2.08.2021 r. domaga się 6.000 zł i 500 zł za udzieloną poradę prawną. Należy przyjąć że w sposób dorozumiany i faktyczny, stosunek pracy z powodem ustał z dniem 2.08.2021 r. Pozew do tut. Sądu wpłynął dopiero 21.02.2022 r. Sąd uznał, że ponieważ powód faktycznie oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dniem 2.08.2021 r. nie otrzymał i nie uzyskał także pouczenia o możliwości złożenia zaskarżenia to na tej podstawie powodowi nie otworzył się termin do zaskarżenia decyzji pozwanego. Jednakże Sąd konsekwentnie przyjął, że powód w sposób dorozumiany uznał, o czym świadczą jego dalsze czynności, że stosunek pracy z powodem ustał z dniem 2.08.2021 r. Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy.

Powód w pozwie wnosił o wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2021 r. Następnie powód ograniczył swoje żądanie domagając się wyłącznie kwoty 254,55 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2021 r. a następnie powód rozszerzył żądanie domagając się wynagrodzenia 2.800 zł za miesiąc sierpień 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.09.2022 r. oraz 2.800 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2022 r. W ustalonych okolicznościach Sąd uznał, że zasadne jest zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenie od 1 do 2 sierpnia 2021r. Powód nie świadczył pracy po 2.08.2021 r. i nie wykazał aby taką gotowość do pracy zgłaszał pracodawcy. Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę wskazując jako datę rozwiązania umowy o pracę (...)08.2021 r. Powód potwierdził, że nie świadczył pracy na rzecz pozwanego po 2.08.2021 r. i nie kontaktował się z pozwanym w przedmiocie wykonywania obowiązków kierowcy-kuriera. Świadectwo pracy powód otrzymał 15.11.2021 r. Należy mieć na względzie, że gotowość do pracy oznacza faktyczne ujawnienie możliwości jej wykonania. Na marginesie Sąd wskazuje, że od dnia 19.09.2021 r. powód świadczył pracę w oparciu o umowę zlecenie. W powyższych okolicznościach Sąd uznał, że domaganie się wynagrodzenia za sierpień i wrzesień jest całkowicie bezpodstawne. Powód również nie podejmował żadnych prób ustalenia jaka jest jego sytuacja zawodowa po 2.08.2021 r. a należy także mieć na względzie, że 3.08.2021 r. otrzymał od pozwanego sms'a w którym została ujawniona wola rozwiązania stosunku pracy (dwie opcje) i powód wyraził na to zgodę, stwierdzając że prosi o przygotowanie świadectwa pracy. Na tej podstawie można przyjąć, że powód zaakceptował samą wolę rozwiązania stosunku pracy z nim, przy czym pracodawca nie wywiązał się z obowiązku co do ujawnienia woli rozwiązania umowy o pracę zgodnie z przepisami i nie wysłał powodowi świadectwa pracy.

Reasumując, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę dochodzoną pozwem w wysokości 1.306,67 zł i 254,55 zł. (wyliczoną na podstawie kalkulatora wynagrodzeń, przyjmując jako podstawę obliczeń kwotę 2.800 zł wynikającą z umowy o

pracę). Sąd nie widział podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2021 r. oraz zasądzenia kwoty 500 zł, która została opisana jako kwota porady prawnej (uzasadnienie pozwu). Powód nie przedstawił żadnej faktury co do udzielonej porady prawnej jak również Sąd nie widział podstawy prawnej do zasądzenia z tego tytułu dochodzonej pozwem kwoty. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo.

Co do kosztów zastępstwa procesowego Sąd przyjął zasady wynikające z art. 98 kpc. Sąd miał na względzie, że powód działał poprzez profesjonalnego pełnomocnika, który składał pisma procesowe i powód był świadomy, albowiem o tym Sąd również pouczał, swojej sytuacji procesowej.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2016 poz. 1800) § 9 ust. 1 pkt. 1, 2 w związku z § 2 pkt. 1, 3 oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 poz. 265) § 9 ust. 1 pkt. 1, 2 w zw. z § 2 pkt 1, 3. Ponieważ powód zgłosił różne rodzajowo roszczenia, Sąd przyporządkował kwoty wynikające z Rozporządzeń w następujący sposób: wynagrodzenie 2.800 - opłata wyniosła 675 zł (75%), odszkodowanie – 180 zł, odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy – 900 zł (75%) i 500 zł odszkodowania – opłata 90 zł. Łącznie powód domagał się 8.527 zł. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1.561,22 zł. W związku z powyższym powód wygrał proces w ułamku procesowym 18,3 %. Koszty pełnomocnika wyniosły łącznie 1.620 zł. Koszty pełnomocnika powoda wyniosły 296,46 zł a koszty pełnomocnika pozwanego 1.323,54 zł. Po odjęciu kosztów pełnomocnika powoda, koszty pełnomocnika pozwanego wyniosły 1.027 zł. Powyższą kwotę Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego.