

Sygn. akt VI P 549/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Protokolant: protokolant sądowy Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R..

o odszkodowanie z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki I. M. na rzecz strony pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 900 zł. (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

VI P 549/12

UZASADNIENIE

W dniu 15 kwietnia 2012 r. I. M. wniosła do Sądu Okręgowego we W. pozew o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. w R. zadośćuczynienia za utraconą pracę za okres 4 miesięcy w wysokości 5.200 zł (**pozew k. 2 -2v., k. 6**).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pracodawca wypowiedział jej warunki pracy i płacy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a następnie po otrzymaniu informacji z Komendy Wojewódzkiej we W., iż przeciwko powódce toczy się postępowania zakomunikował jej, że jeżeli sama się nie zwolni to zostanie rozwiązana z nią umowa o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka wyjaśniła, że wobec powyższego zdecydowała się odejść z pracy, a pozwany nie wydał jej w terminie świadectwa pracy. Niniejsze świadectwo pracy otrzymała ona dopiero miesiąc później po uprzedniej interwencji u pracodawcy i w związku z tym nie mogła od razu zarejestrować się w urzędzie pracy, a tym samym została pozbawiona prawa do zasiłku za okres jednego miesiąca.

Postanowieniem z dnia 30 maja 2012 r. Sąd Okręgowy we W. stwierdził swą niewłaściwość rzeczową i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie (**postanowienie z dnia 30 maja 2012 r. k. 10**).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według przedstawionego spisu kosztów (**odpowieź na pozew k. 23 -24**).

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż w dniu 28 lutego 2012 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. i wskazał, że nie zgadza się z zarzutem nie wysłania powódce świadectwa pracy w przepisany terminie.

Podniósł, że w dniu 29 lutego 2012 r. pracownica pozwanej K. J. wysłała świadectwo pracy co przez niedopatrzanie nie zostało uczynione za zwrotnym potwierdzeniem odbioru, a świadkiem w.w. sytuacji była B. D. pełniąca obowiązki związane z powierzaniem wysyłki korespondencji.

W piśmie z dnia 18 września 2013 r. powódka sprecyzowała, że wnosi o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy (**piśmo z dnia 18 września 2013 r. k. 87**).

W piśmie procesowym z dnia 19 lutego 2013 r. pozwany wskazał, że powódka nie wykazała szkody i jej wysokość. Wyjaśnił też, że świadectwo pracy zostało powódce wysłane w terminie 7 dni licząc od dnia rozwiązania umowy o pracę, o czym świadczy data jaką zostało ono opatrzone tj. 28 lutego 2012 r., a w księdze kancelaryjnej pozwanego widnieje wpis potwierdzający wysłanie przedmiotowego świadectwa pracy na adres powódki w dniu 29 lutego 2012 r. Dodał, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność tego, że starała się o zarejestrowanie w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, a urząd odmówił jej zarejestrowania z tej przyczyny. Odnosząc się do żądanej przez powódkę kwoty odszkodowania pozwany wskazał, że nie podała ona sposobu jej wyliczenia. W ocenie strony pozwanej, jeżeli w niniejszej sprawie powódka wskazuje, że niewydanie w terminie świadectwa pracy uniemożliwiło jej zarejestrowanie się w urzędzie pracy to oznacza, że wysokość odszkodowania powinna odpowiadać wartości utraconego zasiłku (**piśmo z dnia 19 lutego 2013 r. k. 55-558**).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. M. był zatrudniona w (...) sp. z o.o. w R. (zwanym dalej: (...)) na stanowisku pracownika ochrony obiektu na pełen etat najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 października 2008 r. do dnia 31 grudnia 2008 r., następnie na czas określony od 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. a od dnia 1 stycznia 2010 r. na czas nieokreślony (**umowa o pracę z dnia 1 października 2008 r. k. 2, umowa o pracę z dnia 22 grudnia 2008 r. k. 12, umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2009 r. k. 17- akta osobowe, świadectwo pracy (duplikat) k.7**).

Wynagrodzenie (...) obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.946,22 zł (**zaświadczenie o zarobkach k. 25**).

Pismami z dnia 20 lutego 2012 r. (...) zawiadomił K. B.– Przewodniczącego (...) i A. L. Przedstawiciela organizacji (...) oraz M. N.– Przewodniczącego Międzyzakładowej (...) i (...) z/s w (...) o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy I. M. do 3/40 (12 godzin miesięcznie) z powodu reorganizacji służby ochrony w związku ze zmienionym Planem Ochrony Obiektu z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia (**zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia k.B26- akta osobowe**).

Pismem z dnia 17 lutego 2012 r. (...) wypowiedział I. M. w umowę o pracę z dnia 29 grudnia 2009 r. w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2012 r. Zgodnie z nowymi warunkami umowy o pracę wymiar czasu pracy miał wynosić 3/40 etatu (12 godzin miesięcznie), a wynagrodzenie 127,50 zł brutto miesięcznie (**wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. B27- akta osobowe**).

Pismem z dnia 28 lutego 2012 r. I. M. zwróciła się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 2012 r. i w tym samym dniu otrzymała zgodę (**piśmo z dnia 28 lutego 2012 r. wraz ze zgodą – C/1- akta osobowe, zeznania świadka M. S. k. 124-125**).

Świadectwo pracy zostało wysłane I. M. przez K. J. listem zwykłym na początku marca 2012 r. co zostało też odnotowane w dzienniku korespondencji spółki (**zeznania B. D. k. 108, zeznania K. J. k. 108**).

Po około 3 tygodniach I. M. skontaktowała się telefonicznie z kierownikiem M. S. informując go, że nie otrzymała świadectwa pracy. Podczas rozmowy telefonicznej I. M. nie wspominała nic na temat skutków nie wydania jej w terminie świadectwa pracy i związanych z tym problemach w urzędzie pracy. Następnie M. S. skontaktował się z L.

K. – pracownikiem centrali N. informując ją o tym, że I. M. nie otrzymał świadectwa pracy (zeznania świadka M. S. k. 123-124)

W dniu 2 kwietnia 2012 r. został wysłany I. M. duplikat świadectwa pracy, który został odebrany przez P. M. (**świadectwo pracy (duplikat) k. 7, potwierdzeniem odbioru duplikatu świadectwa pracy k. C/5-akta osobowe, zeznania świadka B. D. k. 108, zeznania świadka K. J. k. 108**).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym dokumentów znajdujących się w akta osobowy powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania oraz w oparciu o zeznania świadków B. D., K. J. i M. S..

Zeznania świadków Sąd uznał za wiarygodne, spójne i wzajemnie uzupełniające się. Zeznania te były w pełni obiektywne i Sąd nie znalazł podstaw by twierdzić, że mogłyby być wyuczone, czy też wzajemnie uzgodnione.

Sąd pominął dowód z zeznań powódki I., gdyż będąc dwukrotnie prawidłowo wezwana do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony, nie stawiała się na rozprawie i nie usprawiedliwiała swojego niestawiennictwa.

Sąd zważył co następuje:

Podstawą materialnoprawną roszczenia pracownika o odszkodowanie za nie wydanie w terminie świadectwa pracy jest art. 99 §1 k.p., który stanowi, że pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek nie wydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż sześć tygodni (art. 99 § 2 k.p.).

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że świadectwo pracy zostało wysłane powódce na początku marca 2012 r. jednak powódka nie otrzymała go. Następnie po upływie około trzech tygodni poinformowała o tym fakcie kierownika pozwanego i na początku kwietnia 2012 r. został jej doręczony duplikat świadectwa pracy. W ocenie powódki w związku z tym, że świadectwo pracy zostało jej wysłane z miesięcznym opóźnieniem poniosła ona szkodę, gdyż nie mogła wcześniej zarejestrować się w urzędzie pracy i otrzymać zasiłku.

Zgodnie z § 1a rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawach szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Natomiast zgodnie z § 2 pkt 2 jeżeli wydanie świadectwa pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w terminie wynikającym z § 1a oraz z art. 97 § 1² i 1³ kodeksu pracy nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. Z treści wyżej wskazanych przepisów nie wynika, aby pracodawca miał obowiązek przesłać pracownikowi świadectwo pracy listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Jak wynika z akt sprawy świadectwo pracy zostało przesłane powódce na początku marca 2012 r., ale ostatecznie do niej nie dotarło z przyczyn obiektywnie niezależnych od pracodawcy, za które to nie może on w tej sytuacji ponosić odpowiedzialności. Warto zwrócić uwagę, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż, intencją pracodawcy nie było celowe opóźnienie wydania powódce świadectwa pracy. Przemawia za tym, chociażby to, że pozwany po powzięciu wiadomości o nieotrzymaniu przez powódkę świadectwa pracy niezwłocznie wysłał jej jego duplikat.

Niemożliwość zarejestrowania się w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych z powodu nie wydania świadectwa pracy implikuje powstanie szkody w rozumieniu przepisu art. 99 § 2 k.p. Sąd podziela przy tym stanowisko wyrażone w doktrynie, że wynagrodzenie określone w art. 99 § 2 k.p. dotyczy świadczenia, które pracownik mógłby otrzymać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy. Podstawą obliczenia odszkodowania wynikającego z przepisu art. 99 § 2 k.p. może być jedynie wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby podjął

zatrudnienie. Dotyczy to również uzyskania innego świadczenia, np. zasiłku dla bezrobotnych. Zgodnie z art. 72 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wysokość zasiłku wynosi 823,60 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 646,70 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku

Należy wskazać, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., udowodnienie szkody (pozostawanie bez pracy) oraz związku przyczynowego pomiędzy szkodą i wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, winien jest udowodnić pracownik. Tymczasem powódka w żaden sposób nie odniosła się do podniesionych przez pozwanego zarzutów, a prawidłowo zawiadamiana o terminach rozprawy nie stawiała się na żaden z nich co skutkowało m.in. koniecznością pominięcia dowodów z jej zeznań. W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby opóźnienie w wydaniu świadectwa pracy spowodowało szkodę, która pozostawałaby w związku przyczynowym z faktem niewydania w terminie świadectwa pracy. Powódka nie wykazała, aby brak świadectwa pracy był przeszkodą w podjęciu przez nią zatrudnienia. Natomiast jeżeli chodzi o utratę prawa do zasiłku dla bezrobotnych to nie przedstawiła ona żadnego dowodu chociażby w postaci decyzji odmownej, z której wynikałoby, że, że wyłączną przyczyną odmowy przyznania powódce prawa do zasiłku dla bezrobotnych był fakt, iż powódka nie przedstawiła wymaganego świadectwa pracy. W tej sytuacji brak jakichkolwiek podstaw do przyjęcia odpowiedzialności pozwanego ze względu na brak przesłanek wymaganych art. 471 k.c. tj. szkody pozostającej w związku przyczynowym z działaniem, bądź zaniechaniem pracodawcy.

Wobec powyższego powództwo jako niezasadne należało oddalić.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), w tym koszty zastępstwa procesowego.

Zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż w punkcie 4 tego paragrafu wynosi 75 % stawki obliczonej na podstawie § 6 rozporządzenia. Stawka ta zaś, zgodnie z § 6 ust. 4 w zw. z w/w § 12 ust. 1 pkt 2 przy wartości przedmiotu sporu w kwocie 5.200 zł, wynosiła w niniejszej sprawie 900 zł.

Natomiast Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego w zakresie żądania zasądzenia na jego rzecz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, której potwierdzenie uiszczenia zostało dołączone do akt, ponieważ zgodnie z art. 2 ust. 1f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia. Koszty wynikające z uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w niniejszej sprawie nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony w myśl art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.