

Sygn. akt VI P 271/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2020 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko A. C.

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie

1. nakazuje A. C. sprostować wydane P. B. świadectwo pracy poprzez:

- a. wpisanie w punkcie 1, że P. B. był zatrudniony w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku,
- b. wpisanie w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy,
- c. wpisanie w punkcie 6.1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni,
- d. wpisanie w punkcie 6.3, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze o dni,

2. oddala powództwo w pozostałej części,

3. zasądza od P. B. na rzecz A. C. kwotę 420 zł (czteryście dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 271/19

UZASADNIENIE

P. B. pozwem z dnia 13 czerwca 2019 roku (data prezentaty), skierowanym przeciwko A. C., wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 kwietnia 2019 roku, a także o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Uzasadniając swoje stanowisko powód podał, że w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku był pracownikiem pozwanej, zaś w dniu 10 kwietnia 2019 roku rozwiązał z pozwaną pracodawczynią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Pracodawca wystawił mu świadectwo pracy, w którym podał błędne dane odnośnie zatrudnienia.

(pozew – k. 1 – 2)

W piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2019 roku powód sprecyzował, że sprostowanie świadectwa pracy powinno nastąpić w następującym zakresie:

- w punkcie 1, że powód był zatrudniony w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku;
- w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy;
- w punkcie 6.1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni;
- w punkcie 6.3, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze 0 dni.

Jednocześnie powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 900,00 zł netto tytułem ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, kwoty 1.500,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a także kwoty 3.000,00 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie.

(pismo procesowe z 24.07.2019r. – k. 31, protokół rozprawy z 25.11.2019r. – k. 42)

Pozwana A. C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska A. C. podała, że powód nie był zatrudniony w okresie od dnia 10 grudnia 2018 roku, ale dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku, do dnia 9 kwietnia 2019 roku. Pozwana podniosła, że pomimo przedstawienia powodowi umowy o pracę z 10 grudnia 2018 roku, ten nie podpisał jej, tłumacząc że na razie nie ma czasu pracować, wobec czego stosunek pracy został nawiązany dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku. Powyższa okoliczność została potwierdzona przez Państwową Inspekcję Pracy w protokole kontroli z 13 czerwca 2019 roku. Pozwana podała ponadto, że powód nie dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zwyczajnie porzucił swoje stanowisko pracy. W ostatnim dniu zatrudnienia powód po telefonicznym przyjęciu zlecenia o godz. 13:00, nie stawiał się w pracy na godz. 20:00 i nie odbierał telefonu. Pozwana wychodząc powodowi naprzeciw i wykazując dobrą wolę, odstąpiła od pierwotnego zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 KP, decydując się na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika.

(odpowieź na pozew – k. 24 – 25 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. był zatrudniony u pozwanej A. C. w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej (...) A. C. w K. w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy-konwojenta. Zgodnie z warunkami ustalonymi przez strony, wynagrodzenie miało być płatne do 5-ego dnia następnego miesiąca. Wynagrodzenie zostało ustalone w kwocie 3.000,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 10.12.2018r. – k. 12, odpis z (...) k. 29)

W dniu 10 grudnia 2018 roku powód wypełnił wszystkie dokumenty niezbędne do zatrudnienia, w tym kwestionariusz osobowy oraz umowę o pracę. Umowa o pracę została podpisana zarówno przez powoda, jak również przez pozwaną.

Od dnia 10 grudnia 2018 roku powód zaczął świadczyć pracę na rzecz pozwanej. Od tego dnia jeździł w trasę i odbierał towar z firmy (...) oraz doręczał towar do firmy (...). Towar z firmy (...) powód odebrał po raz pierwszy jeszcze dnia 7 grudnia 2018 roku, a następnie w dniach 13 grudnia 2018 roku, 15 grudnia 2018 roku, 26 grudnia 2018 roku, 9

stycznia 2019 roku, 18 stycznia 2019 roku, 21 stycznia 2019 roku oraz 28 stycznia 2019 roku. Między innymi w dniach 17 i 20 grudnia 2018 roku oraz 11 stycznia 2019 roku, poruszając się pojazdem należącym do pozwanej, powód dokonał rozładunku towaru w siedzibie firmy (...) S.A. Z kolei w dniu 2 stycznia 2019 roku powód udał się do siedziby firmy (...), celem dokonania rozładunku.

Od dnia 9 grudnia 2018 roku powód regularnie wykonywał albo odbierał połączenia od pozwanej oraz od jej ojca T. S.. Połączenia były nawiązywane kilkakrotnie w ciągu dnia.

Zarejestrowanie powoda do ubezpieczeń społecznych nastąpiło dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku. Tego dnia podpisana też została przez strony kolejna umowa o pracę z takimi samymi warunkami w zakresie wysokości i terminu wypłaty wynagrodzenia oraz stanowiska pracy jak umowa z dnia 10 grudnia 2018 roku. Powód został wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych z dniem 9 kwietnia 2019 roku.

(dowód: kwestionariusz osobowy – k. 28, umowa o pracę z 10.12.2018r. – k. 12, zeznania świadka P. G. – protokół rozprawy z dnia 25.11.2019r. od 00:07:05 do 00:11:10, zeznania świadka L. K. – protokół rozprawy z dnia 25.11.2019r. od 00:11:10 do 00:15:25, zeznania świadka T. S. – protokół rozprawy z dnia 25.11.2019r. od 00:15:25 do 00:24:08, tarcze kierowcy – k. 93, kwity wagowe – k. 90 – 92, billing – k. 58 – 67, wydruk wiadomości sms – k. 68 – 75, (...) i (...) i umowa o pracę z 12.02.2019r. – załączniki na końcu akt, oświadczenie – k. 97, dokumenty z piekarni (...) – k. 98 – 116)

W dniu 8 kwietnia 2019r. powód był ostatni raz w pracy.

(dowód: wydruk wiadomości sms – k. 75 i k. 116)

Pismem z dnia 10 kwietnia 2019 roku, doręczonym pozwanej w dniu 11 kwietnia 2019 roku, powód rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ KP bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę powód podał nieprzestrzeganie przez pracodawcę norm czasu pracy kierowcy, comiesięczne nieterminowe wypłaty wynagrodzeń oraz brak należnego wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2018 roku oraz styczeń 2019 roku.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11, potwierdzenie doręczenia – k. 9)

W dniu 9 maja 2019 roku pozwana wysłała do powoda świadectwo pracy datowane na dzień 10 kwietnia 2019 roku. W treści świadectwa pracy pozwana wskazała:

- w punkcie 1, że P. B. był zatrudniony w okresie od 12 lutego 2019 roku do 9 kwietnia 2019 roku w wymiarze pełnego etatu,
- w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracownika;
- w punkcie 6.1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: proporcjonalnie do okresu zatrudnienia,
- w punkcie 6.3, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze 14 dni w jednej części.

(dowód: świadectwo pracy – k. 4 – 6, potwierdzenie nadania – k. 7)

Pismem z dnia 10 maja 2019 roku powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie:

- w punkcie 1, że powód był zatrudniony w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku;

- w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy;

- w punkcie 6.1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni;

- w punkcie 6.3, że wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze o dni.

Pozwana odebrała wniosek powoda dnia 14 maja 2019 roku, nie odpowiedziała jednak na ten wniosek.

(dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 10, potwierdzenie odbioru – k. 9)

Powód otrzymał wynagrodzenie za pracę za luty 2019 roku przelewem dnia 8 marca 2019 roku, zaś wynagrodzenie za pracę za marzec 2019 roku przelewem z dnia 9 kwietnia 2019 roku. Pozwana naliczyła powodowi również ekwiwalent za urlop w wysokości 717,20 zł brutto, 500,17 zł netto, który został wypłacony powodowi razem z wynagrodzeniem za kwiecień 2019 roku dnia 10 maja 2019 roku.

(dowód: potwierdzenia przelewów, lista płac nr 1/19/E oraz protokół kontroli PIP – załączniki na końcu akt)

Powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy.

(dowód: protokół kontroli PIP oraz miesięczne ewidencje czasu pracy – załączniki na końcu akt)

Powód był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w O. jako „bezrobotny” w okresie od dnia 12 października 2018 roku do dnia 11 lutego 2019 roku bez prawa do zasiłku.

(dowód: pismo PUP – k. 94)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków P. G., L. K. i T. S., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych świadków były dla Sądu wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły potwierdzenia w pozostałym - zgromadzonym w sprawie - materiale dowodowym. Odnosząc się do zeznań świadka P. G. Sąd wskazuje, że świadek nie potrafił wskazać powodów rozwiązania przez powoda umowy o pracę z pozwaną. Świadek zeznał natomiast, że powód został zatrudniony w grudniu 2018 roku i w tym zakresie jego zeznania były dla Sądu w pełni wiarygodne. Także świadek L. K. zeznał, że w grudniu 2018 roku widywał powoda w pracy. Jednocześnie świadek zeznał, że na początku kwietnia 2019 roku pracodawca zwrócił się do niego z prośbą o przejęcie kursu za jednego pracownika, nie wiedział jednak, czy chodziło o powoda, ponieważ nie został o tym poinformowany.

Natomiast odnośnie zeznań świadka T. S. Sąd miał na uwadze, że świadek jest ojcem pozwanej, wobec czego zeznania świadka należało ocenić przez pryzmat powyższej okoliczności. Zeznaniami świadka w zakresie, w jakim podał, że powód pracował od dnia 12 lutego 2019 roku, a nie od dnia 10 grudnia 2018 roku, Sąd odmówił wiarygodności. Świadek L. K. zeznał bowiem, że już w grudniu 2018 roku widywał powoda z T. S. w pracy. Sąd miał jednak na uwadze, że świadek T. S. zeznał, iż powód przychodził do pracy w grudniu, aby się z nią zaznajomić, ale w tym czasie jeszcze nie pracował. Tym samym świadek sam potwierdził, że w tym czasie powód przychodził już do pracy. Co więcej, o wykonywaniu przez powoda pracy w grudniu 2018 roku i styczniu 2019 roku świadczą przedstawione przez niego wydruki wiadomości tekstowych SMS (k. 68-75), tarczki z tachografów (k. 93), billing (k. 58-67), czy kwity wagowe (k. 90 – 92). Z powyższych dokumentów jednoznacznie wynika, że w okresie od 10 grudnia 2018 roku powód pozostawał w regularnym kontakcie z pozwaną i jej ojcem, w tym czasie świadczył także pracę. Zdaniem Sądu nie jest prawdopodobne, aby osoba, która jedynie ubiega się o pracę, kontaktowała się z przyszłym pracodawcą codziennie, a nawet kilka razy dziennie. Tym bardziej, że z załączonych dokumentów wynika, że w tym czasie powód wykonywał już określone kursy.

Także w zakresie w jakim świadek podał, że powód porzucił pracę w dniu 7 kwietnia 2019 roku jego zeznania nie były dla Sądu wiarygodne. Poza zeznaniami świadka nie zostały przedstawione żadne dowody mogące potwierdzić powyższą okoliczność. Wręcz przeciwnie, z wydruku wiadomości sms z 8 kwietnia 2019 roku (k. 75) wynika, że w dniu 8 kwietnia 2019 roku powód był jeszcze w trasie, zatem w tym czasie świadczył jeszcze pracę na rzecz strony pozwanej. O pracy powoda w dniu 8 kwietnia 2019 roku świadczy również uzupełniana przez pracodawcę miesięczna karta ewidencja czasu pracy za kwiecień 2019 roku, w której wpisano, że powód pracował dnia 8 kwietnia 2019 roku przez 6 godzin.

Sąd pominął zeznania świadka T. S. na okoliczność tego jakim powód był pracownikiem, jako niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Odnośnie zeznań powoda Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim powód twierdzi, że nie były przestrzegane normy czasu pracy oraz, że nie dostał wynagrodzenia za pracę za miesiące grudzień 2018 roku i styczeń 2019 roku. Sąd miał na uwadze, że nie jest wiarygodnym dla Sądu, że powód nie otrzymując wynagrodzenia za dwa pierwsze miesiące zatrudnienia u pozwanej, pracuje dla niej przez kolejne miesiące i otrzymuje już za nie wynagrodzenie za pracę. Oceniając to z perspektywy doświadczenia życiowego Sąd uznał, że powód otrzymał w rzeczywistości to wynagrodzenie za pracę za grudzień 2018 roku i styczeń 2019 roku, w przeciwnym wypadku na pewno upomniałby się on o to wynagrodzenie, tak jak upomniał się o wynagrodzenie za luty 2019 roku, co znalazło odzwierciedlenie w korespondencji sms-owej. Z kolei jeśli chodzi o przekraczanie norm czasu pracy powód nie przedstawił żadnego materiału dowodowego na tę okoliczność, oprócz swoich zeznań. Jednocześnie z ustaleń zawartych w protokole PIP wynika, że powoda obowiązywał równoważny czas pracy, kontrola nie stwierdziła również przekroczenia norm czasu pracy, brak również wykazania przekroczenia tych norm na miesięcznych ewidencjach czasu pracy załączonych do akt sprawy. W tej sytuacji Sąd uznał, że zeznania powoda w tym zakresie nie są wiarygodne. Jednocześnie Sąd dał wiarę powodowi w zakresie, w jakim twierdzi on, że pracował dla pozwanej już od grudnia 2018 roku, znajduje to bowiem potwierdzenie w dokumentacji przedłożonej do akt sprawy, o której mowa wyżej, przy ocenie zeznań świadka T. S..

Z kolei jeśli chodzi o zeznania pozwanej A. C. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi ona, że powód był zatrudniony dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku, jest to bowiem sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, który wykazuje pracę powoda dla pozwanej już od grudnia 2018 roku. Nie są wiarygodne tłumaczenia, że powód jedynie jeździł po to, aby poznać trasę, poza tym należy zauważyć, że nawet gdyby powód jedynie poznawał trasę, to i tak pozostawał wówczas w dyspozycji pracodawcy i poświęcał swój czas na te przejazdy, co jest równoważne z pozostawaniem w stosunku pracy z pozwaną spółką. Nie są też wiarygodne zeznania pozwanej co do porzucenia pracy przez powoda, zeznania te należy w tym zakresie ocenić podobnie jak zeznania świadka T. S..

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Sąd miał na uwadze, że pozwana kwestionowała fakt podpisania umowy o pracę przez powoda dnia 10 grudnia 2018 roku, jednak z pozostałego materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie wynika, że jednak strony faktycznie tego dnia umowę o pracę zawarły, a powód ją podpisał. Świadczy o tym w szczególności wykonywanie kursów przez powoda w grudniu 2018 roku i styczniu 2019 roku, które wykonywał na rzecz pozwanej, a więc jako jej pracownik. Jednocześnie z wiadomości sms z k. 73 wynika, że powód w styczniu 2019 roku był jeszcze zarejestrowany w Urzędzie Pracy jako bezrobotny, o czym świadczy jego wiadomość, że musi być we wtorek rano w pośredniaku (wiadomość wysłana dnia 5 stycznia 2019 roku w sobotę). Ta okoliczność wyjaśnia dlaczego powód został zgłoszony do ubezpieczenia przez pozwaną dopiero od lutego 2019 roku, wcześniej bowiem był zarejestrowany w UP, a jednocześnie zarabiał już wynagrodzenie z umowy o pracę, zawartej dnia 10 grudnia 2018 roku z pozwaną.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była zasadność zgłoszonego przez powoda roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy we wskazanym przez powoda zakresie, a także o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany

urlop wypoczynkowy, odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powoda był art. 97 § 2¹ KP w brzmieniu obowiązującym w chwili wręczenia powodowi świadectwa pracy, zgodnie z którym 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. Powód domagał się sprostowania świadectwa pracy w punkcie 1, poprzez wskazanie że był zatrudniony w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku, a nie jak zostało wskazane przez pozwaną od 12 lutego 2019 roku do 9 kwietnia 2019 roku.

Z przeprowadzonego przez Sąd postępowania dowodowego wynika, że w istocie stosunek pracy został nawiązany od dnia 10 grudnia 2018 roku, a nie jak podnosiła pozwana od dnia 12 lutego 2019 roku. W szczególności świadczą o tym przedstawione przez powoda dowody z dokumentów, które zostały załączone do pisma procesowego z dnia 27 listopada 2019 roku, ale także zeznania świadków P. G. oraz L. K.. Z przedstawionych dokumentów, w szczególności kwitów wagowych, tarcz kierowcy oraz wydruków wiadomości sms wynika, że już w grudniu 2018 roku powód miał zlecone do wykonania trasy i je wykonywał. Treści sms-ów wskazują na to, że od 10 grudnia 2018 roku powód regularnie pracował na rzecz pozwanej. Z pewnością nie jest prawdopodobne, aby w tym czasie przychodził do pracy jedynie, aby zrobić rozeznanie i usprawiedliwiać się z powodu niemożności rozpoczęcia świadczenia pracy od dnia 10 grudnia 2018 roku. Już chociażby wiadomość z dnia 9 grudnia 2018 roku o treści „jadę jutro”, 15 grudnia 2018 roku o treści „auto na bazie przyjadę później się rozliczyć”, 16 grudnia 2018 roku o treści „gdzie mam jutro jechać po rozładunek?”, czy 17 grudnia 2018 roku (k. 68), świadczą o tym że w tym czasie powód wykonywał już obowiązki na stanowisku kierowcy („wczoraj jak jechałem via-toll zaczął pikać po dwa razy chyba kasa się kończy ... ładują”). Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że w aktach sprawy znajduje się faktycznie umowa o pracę podpisana przez powoda dnia 12 lutego 2019 roku, co oznaczałoby, że strony najpierw podpisały umowę dnia 10 grudnia 2018 roku, a potem kolejną dnia 12 lutego 2019 roku, obie na czas nieokreślony. Powód został zarejestrowany do ZUS również dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku. Wyjaśnienie tej sytuacji znajduje się w korespondencji sms-owej powoda przedłożonej przez niego do akt sprawy, z której wynika, że na początku stycznia 2019 roku musiał być w poniedziałek w Urzędzie Pracy („pośredniaku”), aby się tam zarejestrować. Oznacza to, że w rzeczywistości powód był nadal zarejestrowany jako bezrobotny, jednocześnie pracując od 10 grudnia 2018 roku dla pozwanej. To tłumaczy, dlaczego powód został zgłoszony do ZUS dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku. Znajduje to potwierdzenie w korespondencji nadesłanej przez Powiatowy Urząd Pracy w O., który wskazał, że powód był zarejestrowany jako bezrobotny w okresie od 12 października 2018 roku do 11 lutego 2019 roku. W niniejszej sprawie istotne jest jednak nie to jak zachowano się względem Urzędu Pracy, ale to, czy wykonywał pracę od dnia 10 grudnia 2018 roku, czy dopiero od dnia 12 lutego 2019 roku. Z powyższego zaś wynika jednoznacznie, że powód pracował już od dnia 10 grudnia 2018 roku. Skoro zaś świadectwo pracy ma dokumentować faktyczny okres zatrudnienia powoda to pracodawca powinien w nim wpisać okres od dnia 10 grudnia 2018 roku do dnia 10 kwietnia 2019 roku.

W tym miejscu Sąd podkreśla, że zgadza się z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2016 roku, w sprawie III PZP 10/16, że w sprawie, w której powód żąda sprostowania świadectwa pracy i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.).

Dalej powód wnosil o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Z akt sprawy nie wynika, aby pozwana złożyła powodowi jakiegokolwiek oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, za wypowiedzeniem, czy też, aby strony rozwiązały stosunek pracy w drodze porozumienia. Jednocześnie powód przedstawił swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z daty 10 kwietnia 2019 roku, które wysłał do pozwanej, odebrane przez nią dnia 11 kwietnia 2019 roku. Wobec tego należy uznać, bez przesadzania w tym miejscu zasadności takiego trybu, że umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. Również i w tym zakresie świadectwo

pracy powinno więc zostać sprostowane. Należy w tym miejscu dodać również, że strona pozwana podnosiła, że powód porzucił pracę, mimo tego pozwana „wyszła” powodowi naprzeciw i wykazując dobrą wolę, odstąpiła od pierwotnego zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 KP, decydując się na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika. Odnosząc się do powyższej kwestii należy podkreślić, że te twierdzenia nie były dla Sądu wiarygodne. W toku postępowania pozwana dążyła bowiem do wykazania, że powód był niesumiennym pracownikiem, zaniedbującym swoje obowiązki. Nie wydaje się zatem prawdopodobne, aby pozwana była chętna do wykazywania dobrej woli względem powoda, który jak podkreślała porzucił pracę. Poza tym, jak już wyżej wskazano, strona pozwana nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego wynikałoby, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, czy też za wypowiedzeniem przez pracownika.

Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 6.1 poprzez wskazanie, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni. W aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dowodów na wykorzystanie przez powoda urlopu wypoczynkowego w toku zatrudnienia u pozwanej. Wobec tego zasadne jest również sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie.

W aktach sprawy brak jest również jakichkolwiek dokumentów potwierdzających wykorzystanie przez powoda urlopu ojcowskiego w jakimkolwiek wymiarze, co z kolei oznacza, że świadectwo pracy powinno być również sprostowane w punkcie 6.3, poprzez wskazanie, że pracownik w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze 0 dni.

Powyższe przemawia za zasadnością czterech roszczeń powoda o sprostowanie świadectwa pracy. Wobec tego Sąd na podstawie ww. przepisów nakazał A. C. sprostować wydane pracownikowi świadectwo pracy poprzez:

1. wpisanie w punkcie 1, że P. B. był zatrudniony w okresie od 10 grudnia 2018 roku do 10 kwietnia 2019 roku,
2. wpisanie w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy,
3. wpisanie w punkcie 6.1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni,
4. wpisanie w punkcie 6.3, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze 0 dni.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Sąd miał jednak na uwadze, że powód w toku postępowania nie udowodnił jaki miał staż pracy, co uniemożliwia obliczenie ile dni urlopu mu się należało, przy przyjęciu, że jego stosunek pracy trwał od dnia 10 grudnia 2018 roku do dnia 10 kwietnia 2019 roku. Ponadto nie przedstawił on również wycień tego ekwiwalentu. Jednocześnie z akt sprawy wynika, że pozwana wypłaciła powodowi kwotę 712,00 zł brutto tytułem właśnie ekwiwalentu za urlop, co znajduje również potwierdzenie w protokole kontroli PIP. Sąd, wobec braku aktywności dowodowej powoda, nie mógł ocenić czy kwota ta wyczerpuje roszczenie powoda. W tej sytuacji należy uznać, że powód nie zdołał udowodnić swego roszczenia co do wysokości. Co do zasady roszczenie to zostało wykazane, powód bowiem faktycznie nie wykorzystywał urlopu wypoczynkowego w toku zatrudnienia u pozwanej. Brak jednak wykazania wysokości należnego ekwiwalentu, którą można byłoby następnie porównać z kwotą wypłaconą tym tytułem powodowi przez pozwaną, uniemożliwia uznanie roszczenia powoda za zasadne i prowadzi do oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o zasądzenie ekwiwalentu za urlop.

Powód wnosił również o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.500,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Podstawą tego roszczenia jest art. 55 § 1¹ KP, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. 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. W niniejszej sprawie powód rozwiązał umowę w tym

trybie, o czym świadczy przedłożone przez niego oświadczenie przesłane pracodawcy. W treści rozwiązania umowy o pracę powód jako jego przyczynę wskazał na nieprzestrzeganie norm czasu pracy kierowcy przez pracodawcę oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę i brak wynagrodzenia za grudzień 2018 roku i styczeń 2019 roku. W toku postępowania powód nie zdołał wykazać, aby faktycznie pracodawca nie przestrzegał norm czasu pracy. Sąd miał na uwadze, że powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy. Zgodnie z art. 135 § 1 KP, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Z miesięcznych ewidencji czasu pracy powoda wynika, że faktycznie w niektórych dniach czas pracy powoda był przedłużony powyżej 8 godzin, jednak nigdy nie przekroczył on 12 godzin. Jednocześnie w innych dniach jego wymiar czasu pracy był mniejszy niż 8 godzin, w niektórych dniach powód w ogóle nie pracował. Ostatecznie w żadnym miesiącu powód nie przekroczył norm miesięcznych czasu pracy, wobec czego nie można uznać, aby pracodawca nie przestrzegał wobec powoda norm czasu pracy. Wobec tego ta przyczyna jest w ocenie Sądu nieprawdziwa.

Jeśli chodzi o terminowość wypłacania wynagrodzenia Sąd miał na uwadze, że w umowie o pracę strony uzgodniły, że wynagrodzenie będzie wypłacane do 5-ego dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Z przedłożonych do akt sprawy potwierdzeń przelewów wynika, że wynagrodzenie za marzec 2019 roku zostało wypłacone powodowi dnia 9 kwietnia 2019 roku, a wynagrodzenie za pracę za luty 2019 roku – 8 marca 2019 roku. Z powyższego wynika, że faktycznie pracodawca spóźnił się z wypłatą wynagrodzenia, jednak to opóźnienie wynosiło 4 dni jeśli chodzi o wynagrodzenie za marzec 2019 roku i trzy dni jeśli chodzi o wynagrodzenie za luty 2019 roku. Warto więc w tym miejscu przywołać słuszny pogląd wyrażony w orzecznictwie, zgodnie z którym zgodnie z art. 55 § 1¹ KP naruszenie obowiązków wobec pracownika musi być ciężkie. Desygnat "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika" nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Prowadzi to do konkluzji, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Domagając się odszkodowania w postępowaniu sądowym powinien wskazać, na czym polegała dolegliwość działań pracodawcy. Ocena tych następstw w postępowaniu sądowym powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w konkretnej sprawie (wyrok SN z dnia 18 maja 2017 roku, sygn. akt II PK 119/16). W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby krótkie opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia faktycznie doprowadziło u niego do naruszenia jego interesów jako pracownika. Wobec tego nie można uznać, aby nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia miało stanowić ciężkie naruszenie obowiązku przez pracodawcę.

Wreszcie ostatnim zachowaniem wskazanym przez powoda jest brak wynagrodzenia za grudzień 2018 roku i styczeń 2019 roku. W ocenie Sądu powód nie zdołał jednak udowodnić, aby faktycznie pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia za te miesiące. Sąd miał na uwadze, że pozwana w toku postępowania nie przedstawiła co prawda żadnych dowodów na wypłacenie wynagrodzenia. Było to jednak spowodowane przyjętą przez nią strategią procesową, która opierała się na zaprzeczaniu stosunku pracy w tym okresie. Jak już jednak wyżej wskazano, Sąd uznał, że powód był pracownikiem pozwanej już od dnia 10 grudnia 2018 roku, wobec czego należy mu się wynagrodzenie za grudzień 2018 roku i za styczeń 2019 roku. Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Z przedłożonych dowodów w postaci tarcz tachografów, czy kart wagowych wynika, że powód w tych dwóch miesiącach wykonywał pracę na rzecz pozwanej, wobec czego należy mu się wynagrodzenie za pracę. Sąd miał jednak na uwadze, że powód po grudniu 2018 roku i styczniu 2019 roku nadal pracował dla pozwanej, co więcej, podpisał z nią kolejną umowę o pracę dnia 12 lutego 2019 roku i pracował przez kolejne dwa miesiące. W ocenie Sądu dalsza współpraca po dniu 12 lutego 2019 roku, a więc po dniu, kiedy wymagalne było już wynagrodzenie za grudzień 2018 roku, ale również i za styczeń 2019 roku, świadczy o tym, że powód był zadowolony z pracy dla pozwanej, co wiąże się również z satysfakcjonującymi go i niewątpliwie wypłaconymi mu zarobkami. Ponadto z korespondencji sms-owej przedłożonej przez powoda wynika, że potrafił się on upominać o wynagrodzenie, jak to miało miejsce w przypadku wynagrodzenia

za luty 2019 roku i smsa wysłanego dnia 7 marca 2019 roku z ponagleniem, że nadal nie ma on pieniędzy na koncie (k. 70 akt sprawy). Brak takich smsów z wcześniejszego okresu, ze stycznia, czy z lutego 2019 roku, świadczy o tym, że wynagrodzenie za grudzień 2018 roku, jak i wynagrodzenie za styczeń 2019 roku zostało rozliczone. Brak zaś potwierdzeń przelewu tej kwoty, czy pokwitowania zaliczki jest uzasadniony tym, że powód w porozumieniu z pracodawcą (który nie zarejestrował go w ZUS od dnia 10 grudnia 2018 roku) nie ujawnił zatrudnienia ze względu na jednoczesne zarejestrowanie w Urzędzie Pracy, o czym była mowa wyżej. Reasumując, Sąd uznał, że powód w rzeczywistości otrzymał pełne wynagrodzenie za pracę za grudzień 2018 roku oraz za styczeń 2019 roku. Wobec tego ta przyczyna nie jest prawdziwa, tym bardziej, że minął także jednomiesięczny termin z art. 55 § 2 KP w związku z art. 52 § 2 KP.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że roszczenie odszkodowawcze powoda w tym zakresie podlega oddaleniu jako niezasadne.

Powód podniósł jeszcze drugie roszczenie odszkodowawcze, tym razem o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie. Zgodnie z art. 99 § 1 KP pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powód otrzymał świadectwo pracy, jednak jak wyżej stwierdzono, w czterech punktach było ono niezgodne z rzeczywistym stanem prawnym i faktycznym. Wobec tego Sąd uznał, że świadectwo to jest niewłaściwe. Tym samym spełniona jest jedna z przesłanek roszczenia powoda. Powód jednak powinien również wykazać, że wydanie niewłaściwego świadectwa pracy doprowadziło do wyrządzenia mu jakiejś szkody. W toku postępowania powód argumentował, że nie mógł się zarejestrować w Urzędzie Pracy, ani podjąć kolejnej pracy. Powód jednak nie udowodnił, że w ogóle zgłaszał się do Urzędu Pracy, ani też, że faktycznie brak właściwego świadectwa pracy uniemożliwił mu znalezienie zatrudnienia. Nie została więc udowodniona jedna z przesłanek roszczenia odszkodowawczego. Tym samym powództwo w zakresie tego roszczenia również podlega oddaleniu.

W konsekwencji, w części w jakiej powództwo nie zostało uwzględnione, Sąd na podstawie ww. przepisów orzekł jak w punkcie 2.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC i art. 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r., poz. 265). Sąd miał na uwadze, że powód wygrał proces w zakresie swoich czterech roszczeń o sprostowanie świadectwa pracy (4 razy 120 zł z ww. § 9 ust. 1 pkt 3) przegrał zaś w zakresie trzech roszczeń pieniężnych (900 zł z ww. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 3 ust. 1 pkt 4). W konsekwencji Sąd zasądził kwotę 420 zł (900 zł – 480 zł) na rzecz pozwanej od powoda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.