

Sygn. akt X P 534/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2016r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko U. M. we W.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie w związku z niewydaniem

właściwego świadectwa pracy w terminie

I. oddała powództwo;

II. koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 12 sierpnia 2016 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismami z 29 sierpnia 2016 r., skierowanym przeciwko U. M. we W., powódka S. S. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej 9.509,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zasądzenia do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nie wydanie świadectwa pracy w terminie; sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4 ust. 1 poprzez wpisania zamiast „13 dni tj. 104 godz.” – „0 dni tj. 0 godz.” oraz zwrotu kosztów procesu w wysokości 3.000,00 zł.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że była pracownikiem strony pozwanej od 26 lipca 2003 r. W dniu 10 czerwca 2015 r. strona pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy. Jednakże w ciągu 4 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę nie otrzymała świadectwa pracy, dlatego 18 listopada 2015 r. wystąpiła z pozwem o jego wydanie. W trakcie rozprawy 11 lutego 2016 r., strona pozwana wręczyła jej świadectwo pracy. Tym samym otrzymała je po 8 miesiącach od ustania stosunku pracy, gdy tym czasem powinna je otrzymać niezwłocznie po jego ustaniu (3-4, 9-12, 14-17).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana U. M. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że pismem z 8 czerwca 2015 r., nie odebranych przez powódkę, została poinformowana, że za dni 21-22, 25-29 maja 2015 r. nie zostanie jej wypłacone wynagrodzenie z uwagi, że nie świadczyła w tych dniach pracy. Z uwagi na powyższe 10 czerwca 2015 r. została rozwiązana z powódka umowa o pracę.

11 czerwca 2015 r. powódka wezwała stronnę pozwaną do wypłaty całego wynagrodzenia za miesiąc maj 2015 r. W odpowiedzi ponownie została poinformowana o braku podstaw do jego wypłaty.

Nie zgadzając się ze stanowiskiem pracodawcy, powódka wystąpiła do Sądu pracy z powództwem o ekwiwalent za urlop, która została prawomocnie rozstrzygnięta oddaleniem powództwa. W orzeczeniu Sąd stwierdził, że ekwiwalent został wypłacony. Nie zaszły zatem podstawy do sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Odnosząc się do odszkodowania za nie wydanie świadectwa pracy, strona pozwana zarzuciła, że nie naruszyła w tym zakresie przepisów prawa prac, co zostało potwierdzone w innym postępowaniu sądowym o wydanie świadectwa pracy. W tej sprawie, Sąd stwierdził, że strona pozwana nie dała powodów do wystąpienia przez powódkę z roszczeniem o wydanie świadectwa pracy, bowiem prawidłowo nadała przesyłkę zawierającą świadectwo pracy listem poleconym, na właściwy adres. Jednakże powódka przesyłki nie odebrała. Ostatecznie świadectwo zostało jej wydane 11 lutego 2016 r. podczas rozprawy. Przy zachowaniu należytej staranności powódka miała możliwość odbioru świadectwa pracy (k. 26-28).

Na rozprawie 26 października 2016 r. powódka oświadczyła, że domaga się zwrotu kosztów procesu w wysokości 2.500,00 zł, natomiast pełnomocnik strony pozwanej oświadczyła, że rezygnuje z żądania zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka, S. S., była zatrudniona u strony pozwanej U. M. W. we W., na podstawie umowy o pracę w okresie od 15 maja 2007 r. 10 czerwca 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa Urzędu Miejskiego W..

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy, strona pozwana 12 czerwca 2015 r. wysłała powódce listem poleconym na adres domowy świadectwo pracy z 10 czerwca 2015 r. Przesyłka po dwukrotnym awizowaniu z powodu nie odebrania go przez powódkę, 1 lipca 2015 r. został zwrócony do adresata.

Pozwem z 18 listopada 2015 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, powódka wniosła o wydanie świadectwa pracy. W toku procesu, w sprawie sygn. akt X P 1002/15, na rozprawie 11 lutego 2016 r. zostało powódce wręczone świadectwo pracy, w związku z czym, powódka oświadczyła, że cofa żądanie jego wydania, a postępowanie zostało umorzone.

W punkcie 4 ppkt 1 świadectwa pracy odnośnie wykorzystania wymiaru urlopu wypoczynkowego zostało odnotowane „13 dni tj. 104 godziny”. Świadectwo pracy zawierało pouczenie o terminie i procedurze sprostowania świadectwa pracy.

Po otrzymaniu świadectwa pracy powódka nie zwróciła się do strony pozwanej z żądaniem jego sprostowania.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki oraz w sprawach X P 536/15, X P 1002/15, X P 14/16 .

Sekretarz Miasta W. W. P. posiada pełnomocnictwo nr 144/06 do udzielania pełnomocnictw procesowych w sprawach przed Sądami powszechnymi.

Dowody:

- Uwierzytelniona kserokopia pełnomocnictwa nr. 144/06 – karta 28 (w aktach sprawy X P 536/15).

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwał na uwzględnienie.

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Analiza treści powyższego przepisu wskazuje na dwuetapowość trybu w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Czynnością jaką pracownik winien podjąć w pierwszej kolejności jest złożenie w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, wniosku do pracodawcy o jego sprostowanie. Jeżeli pracodawca uwzględni wniosek pracownika i sprostuje świadectwo pracy zgodnie z wnioskiem, wówczas zamyka się postępowanie w sprawie sprostowania świadectwa pracy.

Jeżeli natomiast pracodawca odmówi pracownikowi sprostowania świadectwa pracy, wówczas dopiero otwiera się dla niego możliwość sądowego dochodzenia żądania sprostowania świadectwa pracy.

Odnosząc się do realiów niniejszej sprawy, przede wszystkim, wbrew twierdzeniom powódki, należy stwierdzić, że świadectwo pracy zostało jej skutecznie doręczone przez stronę pozwaną za pośrednictwem poczty.

Zgodnie bowiem z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), zwane dalej rozporządzeniem, jeżeli wydanie świadectwa pracy 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.**

Bezsporne było, że stosunek pracy powódki ustał 10 czerwca 2015 r. natomiast przesyłka zawierająca między innymi świadectwo pracy została nadana w placówce pocztowej 12 czerwca 2015 r., co wynika z daty stempla pocztowego na kopercie. Przesłanie świadectwa pracy było więc zgodne z wytycznymi w/w rozporządzenia, bo nastąpiło w terminie 2 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy. Po czym, po dwukrotnym awizowaniu (15 oraz 23 czerwca 2015 r.) przesyłka została zwrócona do adresata, w związku z niepodjęciem jej przez powódkę. Tym samym strona pozwana spełniła swój ustawowy obowiązek wydania świadectwa pracy, a to że do momentu przekazania tego dokumentu na rozprawie 11 lutego 2016 r. w sprawie o sygn. akt X P 1002/15 powódka nie była w jego posiadaniu, wynikało tylko i wyłącznie z winy samej powódki. Powódka jednak nie przyjmuje tego faktu do wiadomości i odpowiedzialność za własne zaniechanie w odbiorze przesyłki i zadbaniu o własne życiowe interesy próbuje bezpodstawnie przerzucić na stronę pozwaną. Trudno bowiem wytłumaczyć sytuację, kiedy przez kilka miesięcy zanim wystąpiła z pozwem o wydanie świadectwa pracy, nie zainteresowała się jego brakiem, nie zwracała się w tej sprawie w żaden sposób do pracodawcy.

W tych okolicznościach z końcem upływu drugiego awiza, czyli 30 czerwca 2015 r. zaczął biec dla powódki 7 dniowy termin do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, który minął 7 lipca 2015 r. Tym czasem niniejsze powództwo zostało wytoczone 12 sierpnia 2016 r., a więc ze znacznym uchybieniem terminu.

Przyjmując nawet za powódką, że termin do wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy może być liczony dopiero od momentu wręczenia jej świadectwa pracy na rozprawie 11 lutego 2016 r. w sprawie o sygn. akt X P 1002/15, to niniejsze powództwo i tak zostało wniesione z uchybieniem terminu.

Wprawdzie w zażaleniu z 16 marca 2016 r. na postanowienie tut. Sądu z 18 lutego 2016 r. kończące postępowanie w innej sprawie (X P 1002/15) powódka sformułowała roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, które nie było przedmiotem rozpoznania w owej sprawie, nie mniej jednak również należy uznać je jako spóźnione.

Ponadto, powódka nie dochowała właściwego trybu odwoławczego. Zgodnie bowiem z art. 97 § 2¹ k.p., żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się w pierwszej kolejności do pracodawcy, a dopiero w przypadku nie uwzględnienia wniosku przez pracodawcę pracodawca pracownikowi przysługuje prawo z żądaniem jego sprostowania do Sądu pracy.

Tym czasem powódka nie dość, że uchybiła terminowi do wniesienia odwołania w sprawie sprostowania świadectwa pracy, to jeszcze w ogóle z takim żądaniem nie zwróciła się w pierwszej kolejności do pracodawcy, co było okolicznością bezsporną. Nie wyczerpała zatem właściwego trybu żądania sprostowania świadectwa pracy, co również samo w sobie mogło stanowić podstawę do oddalenia powództwa w tym zakresie.

Również z merytorycznych powodów powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Z akt sprawy o sygn. akt X P 14/16 wynika bowiem, że w związku z rozwiązaniem 10 czerwca 2015 r. umowy o pracę powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu danego roku. W styczniu 2016 r. powódka nabyła prawo do 26 dni urlopu. Jednakże w związku z rozwiązaniem stosunku pracy 10 czerwca 2016 r. urlop ten w myśl art. 155¹ § 1 pkt 1 k.p. musiał ulec proporcjonalnemu wyliczeniu i przez to powódka była uprawniona do wykorzystania 13 dni urlopu za 2016 r.

Zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym w przypadku rozwiązania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi u dotychczasowego pracodawcy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu u niego przepracowanego, a w przypadku niewykorzystania urlopu w wyższym (np. pełnym) wymiarze, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi proporcjonalnemu (por. np. E. Gienieccko "Urlop przed emeryturą" Rzeczpospolita 1997 nr 53, M. Łajeczko "Urlop wypoczynkowy od 1997 roku (art. 152-173)" Prawo Pracy 1997 nr 4 s. 3-12, E. Wichrowska-Janikowska "Urlop proporcjonalny" Rzeczpospolita z dnia 25 lutego 1997 r., J. Strusińska-Żukowska "Urlop proporcjonalny" Prawo Pracy 1997 nr 5 s. 3-8, E. Chmielek-Łubińska "Urlopy wypoczynkowe-Nowe uregulowania od stycznia 1997 r." Biblioteczka Pracownicza nr 69 W-wa 1997 s. 39 i n., pismo Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej PP.053-3459/97 z dnia 28 marca 1997 r. uchwała Sądu Najwyższego uchwałą z 20 sierpnia 1997 r. sygn. akt III ZP 26/97, OSNP 1998/5/145).

Zapis w pkt 4 ppkt 1 świadectwa pracy, odpowiada zatem faktycznej ilości dni urlopu wypoczynkowego (13 dni, tj. 104 godziny) jaki przysługiwał powódce w dniu rozwiązania stosunku pracy (10 czerwca 2016 r.) w roku kalendarzowym, czyli w 2016 r. Przy czym, w punkcie tym nie chodzi tylko i wyłącznie o faktycznie wykorzystany urlop wypoczynkowy w naturze ale również o ten, za który przysługiwał ekwiwalent za urlop. Wskazuje na to w sposób jednoznaczny pkt. 4 załącznika wzoru świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy powołanego rozporządzenia „W ust. 4 w pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny”. To, że powódka nie wykorzystwała urlopu w naturze nie oznacza, że nie należy w tym miejscu wskazać ilości urlopu, za który przysługiwał jej ekwiwalent za urlop. Natomiast to czy ekwiwalent ten został w rzeczywistości wypłacony czy też nie, nie ma żadnego znaczenia z punktu widzenia informacji ujawnianych w świadectwie pracy, gdyż dokument ten nie jest oświadczeniem woli tylko wiedzy pracodawcy i nie stanowi żadnego dowodu na wypłatę ewentualnego ekwiwalentu.

Informacja ta daje natomiast możliwość następnemu pracodawcy w przypadku podjęcie pracy przez pracownika w tym samym roku kalendarzowym, w którym doszło do rozwiązania stosunku pracy, możliwość wyliczenia wysokości przysługującego pracownikowi urlopu proporcjonalnego.

Roszczenie o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 99 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Świadectwo jest niewłaściwe wtedy, gdy zawiera informacje sprzeczne ze stanem rzeczywistym w dniu jego wydania. Także niewłaściwe jest świadectwo w razie wykazania przez pracownika, że podana w nim informacja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zgodna ze stanem faktycznym, jest niewłaściwa ze względu na niezgodność z prawem tego rozwiązania umowy (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76, OSNCP 1977, nr 2, poz. 21).

Powódka upatrywała niewłaściwego świadectwa pracy w błędnej w jej ocenie, adnotacji zawartej w pkt 4 ppkt 1 w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym.

Należy jednak stwierdzić, że w świetle przeprowadzonych rozważań w zakresie sprostowania świadectwa pracy zapis ten nie był błędny. Nie możemy więc przede wszystkim mówić, że doszło do wydania powódce niewłaściwego świadectwa pracy.

Kolejną przesłanką roszczenia o odszkodowanie jest wystąpienie szkody w mieniu pracownika. Z użytego w § 2 art. 99 k.p. sformułowania "przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu" wynika, że szkoda ta polega na utracie zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Nie ponosi więc szkody pracownik, który niezwłocznie podjął kolejne zatrudnienie pomimo stwierdzenia, że świadectwo pracy było niewłaściwe.

Teoretycznie przyjmując nawet, że wydane świadectwo pracy było niewłaściwe, w ocenie Sądu, powódka nie wykazała aby z tego tytułu poniosła jakąkolwiek szkodę. Niejako w dość wybiórczy sposób interpretuje na własne potrzeby korzystne dla siebie przepisy Kodeksu pracy w zupełnym oderwaniu od faktycznych powiązań i relacji tych przepisów.

Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa. Ciężar udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa jednak na pracowniku. Wprawdzie z wyjaśnień powódki wynika, że od rozwiązania stosunku pracy pozostaje bez pracy, jednakże w żaden sposób nie wykazała, aby odmówiono jej zatrudnienia z powodu niewłaściwego świadectwa pracy.

Wydane jej świadectwo pracy nawet z ewentualnym błędem w zakresie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego nie uniemożliwiało jej przecież podjęcie innej pracy. Byłoby to nielogiczne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Powódka nie wykazała również, ażeby z tego powodu nie mogła np. zarejestrować się w urzędzie pracy. Choć świadectwo pracy jest wymaganym dokumentem przy rejestracji, to jednak ilość wykorzystanego urlopu wypoczynkowego nie ma żadnego wpływu na uprawnienia zasiłkowe.

Ponadto, chybiony był zarzut powódki co do braku właściwego umocowania pełnomocnika strony pozwanej do występowania w procesie. Pełnomocnik posiada bowiem upoważnienie do występowania w procesie wydane przez W. P.. Natomiast W. P. posiada pełnomocnictwo Nr 144/06 do udzielania pełnomocnictw procesowych w postępowaniach przed Sądami powszechnymi, co wynika z oświadczenia pełnomocnika oraz chociażby z akt sprawy X P 536/15, gdzie na karcie k-28 znajduje się stosowne pełnomocnictwo poświadczone za zgodność z oryginałem.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny, potwierdzony wiarygodnymi dowodami z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki oraz innych postępowaniach sądowych o sygn. akt X P 536/15, X P 1002/15, X P 14/16, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, i których żadna ze stron nie podważyła skutecznie.

W punkcie II sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Ponadto, Sąd nie orzekał o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, albowiem jej pełnomocnik na rozprawie 26 października 2016 r. zrezygnował z prawa do żądania ich zwrotu do strony przegrywającej, którą w niniejszej sprawie była powódka. Natomiast powódce jako stronie przegrywającej proces, nie należał się zwrot kosztów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.