

Sygn. akt IV P 291/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2021 roku

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

I. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1250 zł (tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy,

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 856,67 zł (osiemset pięćdziesiąt sześć złotych sześćdziesiąt siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w marcu i kwietniu 2020r.

III. Umarza postępowanie o zapłatę odprawy ,

IV. Zobowiązuje pozwaną do sprostowania świadectwa pracy powoda z dnia 13 lipca 2020r. poprzez wskazanie ,że powód był zatrudniony w okresie od 9 marca 2020 r. do 17 lipca 2020 r. , data sporządzenia świadectwa pracy to 17 lipca 2020 r., stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy oraz wskazanie ,że wykorzystano urlop w wymiarze 11 dni,

V. W pozostałym zakresie powództwo oddala,

VI. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty nie przekraczającej 4000 zł (cztery tysiące złotych)

VII. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 178 zł (sto siedemdziesiąt osiem złotych) tytułem części opłaty od pozwu , od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy,

VIII. W pozostałym zakresie opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 291/20

UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł pozew przeciwko S. F. I. Sp.o.o. o sprostowanie przez świadectwa pracy i wniósł o:

a) sprostowanie wydanego przez pozwanego pracodawcę świadectwa pracy z

dnia 13 lipca 2020 r., w następujący sposób ,że :

-był zatrudniony w okresie od 9 marca 2020 r. do 17 lipca 2020 r.

-data sporządzenia świadectwa pracy: 17 lipca 2020 r.

-stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § (1) kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy,

-eliminację zwrotu ,że za 5 dni wypłacono ekwiwalent i wpisanie ,że wykorzystano urlop wypoczynkowy za 11 dni

-wskazanie w punkcie 8 świadectwa pracy świadczeń należnych, a nie wypłaconych pracownikowi, tj. odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § (1) zdanie drugie, w kwocie 1250 złotych. Odprawę w kwocie 2500 zł oraz należności za pracę w nadgodzinach 3003,42 zł.

W uzasadnieniu podano ,że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy zostało doręczone 17 lipca 2020 r. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika, a więc zostaje złożone w rygorze art. 60 kodeksu cywilnego, czyli z chwilą doręczenia, a nie tak jak błędnie przyjęto w chwili sporządzania pisma. Dlatego też w treści rozwiązania z winy pracodawcy nie było zawartej daty. Skutek prawny nastąpił w dniu 17 lipca 2020 r. i ta data winna widnieć w świadectwie pracy.

Następnie w punkcie 4 litera „a” świadectwa pracy błędnie wskazano podstawę rozwiązania stosunku pracy. Widnieje zapis: art. 55 kp (bez zachowania okresu wypowiedzenia na wniosek pracownika). Pracownik skutecznie złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy wskutek jego rażących naruszeń. Jak już wspomniano - rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika, a nie wnioskiem pracownika. Tym samym należy podać podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy w zw. z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy, eliminując także zapis „na wniosek pracownika”.

W pkt. 6 ppkt.1 pracodawca winien eliminować zwrot ,że za 5 dni wypłacono ekwiwalent i wpisanie ,że wykorzystano urlop wypoczynkowy za 11 dni.

Ponadto w punkcie 8 świadectwa pracy należy wpisać świadczenia należne, a nie wypłacone pracownikowi, tj. odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § (1) zdanie drugie, w kwocie 1250 złotych. Odprawę w kwocie 2500 zł oraz należności za pracę w nadgodzinach 3003,42 zł. Świadczenia te nie zostały do dnia dzisiejszego wypłacone.

Zgodnie z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy, zdanie drugie: 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.

Na żądanie pracownika, pracodawca może wpisać w świadectwo pracy należności, które nie zostały wypłacone, co nie zostało spełnione przez pozwanego.

W dniu 30 lipca 2020 r. został doręczony pozwanemu wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powód zachował termin na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, które zostało doręczone listem zwykłym - 24 lipca 2020 r. Pracodawca nie odpowiedział na wniosek w terminie 7 dni.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosil o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania ,z ustawowymi odsetkami za opóźnienie według norm prawem przepisanych.

Dalej podano ,że nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powoda zawartymi w treści ww. pisma. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie zaistniały podstawy ku temu by rozwiązać z pozwaną umowę na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Jest tak, gdyż z całą pewnością nie doszło w niej do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

wobec pracownika. Jak wskazuje Sąd Najwyższy „pojęcie ciężkości naruszenia nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, lecz dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika, prawnych i wszystkich innych życiowo istotnych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r.; sygn. akt II PK 119/16, LEX nr 2306362).

W ocenie pozwanej wskazane przez powoda przyczyny rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika nie wystąpiły albo/i z pewnością nie są „ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków”, a okoliczności przedstawione w treści pisma, którymi próbowano wykazać zasadność rozwiązania, zostały lakonicznie zaprezentowane z pominięciem faktów zaistniałych w trakcie obowiązywania umów, bez odniesienia się do ustalonych w umowie warunków pracy.

Po pierwsze, co wynika z imiennego raportu dla osoby ubezpieczonej, opartego na raportach (...) uprzednio przedłożonych przez pozwaną, w którym wyeksponowane zostały należne składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne powoda, pracownik został prawidłowo zgłoszony do ubezpieczeń, a jego interes związany z przesyłaniem przez pracodawcę raportów (...) do ZUS-u nie doznał uszczerbku. Trudno ocenić co powód miał na myśli pisząc o rażących błędach w dokumencie Z-3.

Co do rzekomo niewypłaconych części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, stwierdzić należy, że powód w każdym miesiącu zatrudnienia w (...) sp. z o. o. otrzymywał wynagrodzenie przekraczające - określone każdorazowo w umowie o pracę - wynagrodzenie podstawowe, ze względu na pracę wykonaną w ramach tzw. „nadgodzin”. Zarówno w umowie o pracę z dnia 6 marca 2020 r., jak i w umowie o pracę z dnia 1 maja 2020 r. strony postanowiły, że pracownik będzie otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500,00 zł netto (3.422,00 zł brutto). Tymczasem, kwoty brutto jakie powód de facto otrzymywał za pracę w okresie zatrudnienia u pozwanej przedstawiały się następująco:- za marzec 2020 r.: 4421,04 zł; - za kwiecień 2020 r.: 5.548,63 zł; - za maj 2020 r.: 5.548,63 zł; - za czerwiec 2020 r.: 6.787,25 zł.

Powoduje to, że twierdzenie powoda o niewypłaconiu przez pozwaną wynagrodzenia za wypracowane nadgodziny mija się z prawdą.

Z uwagi na przedstawione okoliczności w ocenie pozwanej rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ było oczywiście nieuzasadnione.

Sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powoda byłoby sprzeczne z faktami, a wniosek o sprostowanie ma na celu zalegalizowanie sztucznego wydłużenia okresu zatrudnienia pracownika, gdyż de facto podjął on decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy co najmniej w chwili przygotowania odpowiedniego pisma i podpisania go, a z całą pewnością w momencie nadania go na adres pozwanej.

Powód nie powinien odnosić korzyści jaką bez wątpienia jest wydłużenie okresu zatrudnienia u konkretnego pracodawcy (którego zakończenie, trzymając się faktów a nie odnosząc do bezpodstawnej czynności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez powoda, powinno datować się na dzień 13 lipca 2020, gdyż powód do pracy nie przychodził, mimo świadomości braku doręczenia przesyłki) z tego powodu, że doręczenie korespondencji trwało aż 4 dni; czas doręczania przesyłki nie powinien być w przedmiotowej sprawie determinantem ustalania terminu zakończenia trwania umowy, w szczególności mając na uwadze, że z bezpodstawną inicjatywą rozwiązania umowy wyszedł pracownik. Sprostowanie świadectwa zgodnie z żądaniem pozwu byłoby zasadne, gdyby to pracodawca nadał listem poleconym pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a pracownik dowiedziałby się o tym, ze względu na czas transportu i doręczenia przesyłki, w dniu późniejszym niż dzień nadania listu. Na koniec wskazano, że Pozwana wyda powodowi informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej.

W toku procesu powód wniósł o zapłatę kwoty 4606 , 67zł tytułem odszkodowania , wynagrodzenia i odprawy oraz kwotę 1080 tytułem kosztów postępowania w tym konsultacji z prawnikiem i kosztów przesyłek. (k.77, k.202)

Na rozprawie w dniu 5 marca 2021r. powód cofnął za zgodą pozwanego roszczenie o odprawę. Podtrzymał roszczenie o odszkodowanie w wysokości 1250 zł i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości 856,67zł(k 210v-211)

Pozwana wносиła nadal o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił co następuje:

W dniu 6 marca 2020 r. pomiędzy powodem, a pozwaną zawarta została umowa o pracę na czas określony, do dnia 30 kwietnia 2020 r. W jej ramach powód został zatrudniony na pełen etat na stanowisku monter instalacji fotowoltaicznych. Pracę rozpoczął w dniu 9 marca 2020 r. Dnia 28 lutego 2020 r. do ww. umowy sporządzony został aneks. Strony określiły wysokość wynagrodzenia na kwotę 2500 zł netto plus premia miesięczna w wysokości 40 zł za każdy zamontowany kWp, minimum 1500zł netto za miesiąc.

Dowód: umowa o pracę z dnia 6 marca 2020 r.k.42 , aneks z dnia 28.02.2020 r. do umowy o pracę z dnia 6 marca 2020 r.k.43-44

W dniu 1 maja 2020 r. pomiędzy stronami zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia 31 lipca 2020 r. Wynagrodzenie pozostało bez zmian.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 maja 2020 r.k.45

Powód został zgłoszony przez pracodawcę do ubezpieczenia (...) Oddziału w T. w dniu 29 maja 2020r. Pozwany składał do ZUS raporty (...) P (...) z kilkumiesięcznym opóźnieniem. Za marzec wskazano w raporcie zerową podstawę składek .(k.109)

Dowód: (...) P – (...) k.91, k.46, pismo z dnia 14 lipca 2020r. k.97-99, raporty k.100-103

Powód w dniu 11 marca 2020r. uległ wypadkowi przy pracy. Był niezdolny do pracy do dnia 23 marca 2020r. Z uwagi na zaniebdania pracodawcy powód otrzymał zasiłek w dwóch ratach w dniu 17 lipca 2020r. i w dniu 18 września 2020r.(k.128)

Dowód : pismo z dnia 7 lipca 2020r. do pozwanej od ZUS k.108, pismo z dnia 30 czerwca 2020r. k.109, pismo z dnia 9 lipca 2020r. k.127, wypłaty zasiłków k.128

Powód kierował pisma do ZUS w dniach 23.07.2020r., 29.09.2020r. , 1 .09.2020r. oraz do pozwanego w dniu 29.09.2020r.

Dowód: potwierdzenia nadania k.129

Powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od marca do maja 2020r. W marcu przepracował 13,5 godzin nadliczbowych, w kwietniu 18 godzin.

Dowód: zestawienia k.135-138, wezwanie przedsądowe k.139-142, zestawienie k.143, zdjęcia k. 144-151, trasy k.152-184 , ewidencja czasu pracy k.217-220, zeznania powoda J. S. k.211-protokół elektroniczny z dnia 5 marca 2021r. od 01:01:51i protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2021r. od 00:54:26 k.228v ,zeznania powoda M. N. -protokół elektroniczny z dnia 5 marca 2021r. od 01:17:52, zeznania świadka M. F.- protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2021r. od 00:09:22, przesłuchanie prezesa pozwanego- protokół elektroniczny z dnia 28 kwietnia 2021r. od 00:31:28,

Pismem z dnia 13 lipca 2020 r. powód rozwiązał umowę o pracę z dnia 1 maja 2020 r., jako podstawę prawną wskazując art. 55 kodeksu pracy. Wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy były:

-niewypłacanie wynagrodzenia za wypracowane nadgodziny we wszystkich kolejnych miesiącach zatrudnienia, począwszy od marca 2020 r.;

-nieprzekazanie w terminie do ZUS deklaracji (...) za poszczególne miesiące

-rażące błędy w przesłanym do ZUS dokumencie Z-3,

-trzy miesięczne opóźnienie w zgłoszeniu powoda do ZUS.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 13 lipca 2020 r. k.47, druk (...) P- (...)k.46

W dniu 17 lipca 2020 r. przesyłka polecona została doręczona pozwanemu.

Dowód: potwierdzenie nadania przesyłki k.10-11

Powód otrzymał świadectwo pracy, listem zwykłym w dniu 24 lipca 2020 r., z którego wynika, że rozwiązał stosunek pracy 13 lipca 2020 r., a samo świadectwo pracy również zostało wystawione 13 lipca 2020 r.

Dowód: świadectwo pracy k.48-52,

W dniu 30 lipca 2020 r. został doręczony pozwanemu wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powód zachował termin na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, które zostało doręczone listem zwykłym - 24 lipca 2020 r. Pracodawca nie odpowiedział na wniosek w terminie 7 dni.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy -potwierdzenie nadania k.6-9

Kwoty jakie powód otrzymywał za pracę w okresie zatrudnienia u pozwanej wynosiły: za marzec 2020 r.: 1890 zł k.54; - za kwiecień 2020 r.: 4000 zł (k.54v); - za maj 2020 r.: 5178,40zł k.55; za czerwiec 2020 r.- 4873,61 zł k.56. Dopłatę za godziny nadliczbowe za maj i czerwiec w wysokości 2125,14zł netto powód otrzymał w dniu 9.11.2020r. (k.76)

Dowód: lista płac pozwanej za miesiąc marzec 2020 r.; lista płac pozwanej za miesiąc kwiecień 2020 r.; lista płac pozwanej za miesiąc maj 2020 r.; lista płac pozwanej za miesiąc czerwiec 2020 r. k.53-57, potwierdzenia przelewów k.73-76

Powód po rozwiązaniu umowy o pracę złożył skargę na pracodawcę do Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja Pracy wyliczyła dopłatę za godziny nadliczbowe za maj i czerwiec w wysokości 2125,14zł . Pouczyła powoda ,że wskazał inne godziny pracy za maj i czerwiec, a także za marzec i kwiecień 2020r. Powód został pouczony o możliwości skierowania pozwu do sądu pracy (k.89).

Dowód: pismo PIP z dnia 21 września 2020r. k.87-89

Postępowania w zakresie ustalenia podlegania ubezpieczeniu przez powoda i podstawy wymiary składek zostało umorzona w dniu 14.10.2020r. (k.82) W decyzji ZUS podano ,że płatnik składek nie wziął udziału w postępowaniu wyjaśniającym , nie przedstawił mimo wezwań żadnych dokumentów ani wyjaśnień w sprawie.

Dowód: decyzja ZUS z dnia 14 października 2020r. k.82-86

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Sąd w sprawie przesłuchał także świadka oraz strony. Sąd dał im wiarę w zakresie w jakim zeznania były logiczne i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Szersza ocena zostanie dokonana w dalszej części uzasadnienia.

Sprawa dotyczy po pierwsze sprostowania świadectwa pracy. Uprawnienia pracownika związane ze świadectwem pracy regulują przepisy art. 97 i 99 kodeksu pracy oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.)

Należy wyjaśnić, że w myśl art. 97 §2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę. Pracownik może wystąpić do sądu pracy zarówno w razie otrzymania decyzji pracodawcy odmawiającej uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, jak i w przypadku nieotrzymania w terminie żadnej odpowiedzi. (tak też: Komentarz do art. 97 k.p., [w:] U. Jackowiak 9 (red.) Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004).

Powód dotrzymał terminów w sprawie.

Zgodnie z przepisem art. 97 §1, 2 k.p. 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. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 4 Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

W Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.) wydanym w oparciu art. 97 § 4 kp wskazano na treść świadectwa pracy.

Zgodnie z § 2

1. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

1) okresu lub okresów zatrudnienia;

2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;

3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;

4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;

- 5)okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej "Kodeksem pracy";
- 6)urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- 7)wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8)wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9)wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10)wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11)okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12)zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13)liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14)okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- 15)okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16)wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy;
- 17)okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18)zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19)należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20)informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika.

Dla przypomnienia powód kwestionował okres zatrudnienia , datę sporządzenia świadectwa pracy , zapis dotyczący trybu rozwiązania umowy o pracę , wnosił o eliminację zwrotu ,że za 5 dni wypłacono ekwiwalent i wpisanie ,że wykorzystano urlop wypoczynkowy za 11 dni oraz wnosił o wskazanie w punkcie 8 świadectwa pracy świadczeń należnych, a nie wypłaconych pracownikowi.

Należy wyjaśnić ,że wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów.

Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu na który była zawarta.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.).

Trzeba wskazać, że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

Sąd miał na uwadze, że wskazano w świadectwie błędny okres zatrudnienia i datę sporządzenia świadectwa co zostało podane na rozprawie oraz niepełną podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy i tryb rozwiązania stosunku pracy. Sąd podał w wyroku pełną podstawę prawną rozwiązania umowy, prawidłowy okres zatrudnienia i datę sporządzenia świadectwa. Sąd miał na uwadze, że w świadectwie należy podać ilość urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku, bez rozróżnienia, że za część urlopu wypłacono ekwiwalent. W świadectwie pracy należy podać wymiar urlopu przysługujący pracownikowi proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku przed ustaniem stosunku pracy bez względu na to, czy wykorzystał ten urlop w naturze, czy też, czy przysługuje mu ekwiwalent za urlop, chyba, że ilość dni wykorzystanego urlopu w danym roku, przed ustaniem zatrudnienia, przekraczała ilość dni urlopu wynikających ze wskazanej proporcji. W tym drugim przypadku należy podać w świadectwie ilość dni urlopu wykorzystanego w naturze. Taki sposób ukształtowania treści świadectwa pracy w omawianym zakresie przede wszystkim ma charakter informacyjny. Na jego podstawie kolejny pracodawca poweźmie wiedzę co do tego, jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi odnośnie nowego zatrudnienia (zob. art. 155¹ k.p.).

W pozostałym zakresie powództwo o sprostowanie świadectwa pracy należało oddalić, gdyż podane w pozwie należności albo nie były uznane przez pracodawcę albo w części zostały już wypłacone. Sporne należności nie stanowią także informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia, których wskazania w świadectwie może domagać się pracownik.

W tym postępowaniu została dokonana także ocena czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 (1) kp było słuszne i czy powodowi służy odszkodowanie z art. 55 § 1 (1) kp

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (art. 55 § 1¹) przysługuje pracownikowi, gdy takie naruszenie rzeczywiście wystąpiło, także wówczas, gdy przyczyny uzasadniające rozwiązanie nie zostały prawidłowo określone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (por. wyrok z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106)

Zgodnie z art. 55 § 1¹kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku

pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Pojęcie „ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika” ma charakter klauzuli generalnej, która będzie musiała być dopiero skonkretyzowana przez praktykę i orzecznictwo, podobnie jak to się działo z „ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracownika”, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W najnowszym orzecznictwie (wyrok SN z dnia 18.05.2017r. II PK 119/16) przedstawiono pogląd ,że wykładnia przepisu art. 55 § 1[1] k.p. wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności. Stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należytą staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Zgodnie z art. 55 § 1[1] k.p. 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. 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.

W przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika (wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998/21, poz. 631). Dlatego w wyrokach z 22.11.2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003/21, poz. 517, z 20.01.2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389, i z 2.03.2011 r., II PK 188/10, OSNP 2012/7-8, poz. 92, Sąd Najwyższy stwierdził, że termin należy liczyć od każdego dnia utrzymującego się stanu naruszenia obowiązków, czyli że w tym okresie można rozwiązać umowę w każdym czasie. Powyższe ma zastosowanie także do naruszeń dokonanych przez pracodawcę.

Stan naruszenia przez pozwanego obowiązków utrzymywał się przez cały czas aż do złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wyrównanie wynagrodzenia za maj i czerwiec nastąpiło w listopadzie 2020r. Zasiłek chorobowy za marzec został wypłacony w wyniku zaniezań pozwanego dopiero 17 lipca 2020r. i 18 września 2020r. Postępowania w zakresie ustalenia podlegania ubezpieczeniu przez powoda i podstawy wymiary składek zostało umorzone w dniu 14.10.2020r. (k.82) W decyzji ZUS podano ,że płatnik składek nie wziął udziału w postępowaniu wyjaśniającym , nie przedstawił mimo wezwań żadnych dokumentów ani wyjaśnień w sprawie.

Zdaniem Sądu powód wykazał w tym postępowaniu nie tylko nieprawidłowość działań pracodawcy ale także z materiału dowodowego wynika dolegliwość dla powoda wynikająca z opóźnionego o wiele miesięcy świadczenia z ZUS, spowodowanego zanieżbaniem pracodawcy i opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Obowiązki pracodawcy z zakresu ubezpieczeń społecznych także mogą być przedmiotem oceny rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1[1] k.p. Przykładowo według wyroku z 10.09.2020 r., III PK 43/19, LEX nr 3080508, nieodprowadzenie przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne stanowi istotne zagrożenie interesów pracownika i w zależności od całokształtu okoliczności może uzasadniać rozwiązanie przez niego umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹. Podobnie orzekł uprzednio SN w wyroku z 18.03.2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015/7, poz. 89.

W sumie powód otrzymał po terminie ok.1750 zł netto tytułem zasiłku , 2125,14zł netto tytułem wyrównania wynagrodzenia za maj i czerwiec 2020r., za marzec i kwiecień 2020r. powód nie otrzymał wyrównania za godziny nadliczbowe. Zostały one zasądzone w wyroku. W sumie wielomiesięczne opóźnień dotyczy kwoty ok. 5000zł. Jest to

kwota znaczna. W kwietniu powód otrzymał od pracodawcy za marzec 2020 r. kwotę 1890 zł (k.54). Zatem możliwość utrzymania się powoda podczas choroby została bardzo ograniczona.

Pozwany tłumaczył zaniedbania brakiem wiedzy o faktycznym czasie pracy pracowników oraz zaniedbaniami biura księgowego. Sąd zwrócił uwagę, że to pracodawca kierował pracowników w różne miejsca świadczenia pracy. Mając na uwadze przedstawiane odległości (k.143, 152-184) było oczywistym, że chociażby z uwagi na dojazd nie było możliwe wykonania pracy w ciągu 8 godzin pracy jak to przedstawiono za marzec i kwiecień w ewidencji czasu pracy (k.217) . Listy obecności za marzec i kwiecień(k.218-218v) nie zawierają godzin zatem nie wiadomo w oparciu o co ustalono za marzec i kwiecień 8 godzinny dzień pracy powoda w zbiorczej ewidencji czasu pracy. Pracodawca winien był zadbać o prawidłowe ewidencjonowanie i rozliczenie czasu pracy.

Odnosząc się do zaniedbań biura księgowego w zakresie dokumentacji przekazywanej do ZUS to sąd zwrócił uwagę, że pisma ZUS zgromadzone w aktach sprawy były kierowane na adres spółki na nie biura księgowego.(k.82-86, k.108, k.109(do wiadomości dla spółki) . Prowadzone postępowanie w zakresie ustalenia podlegania ubezpieczeniu przez powoda i podstawy wymiary składek zostało umorzone dopiero w dniu 14.10.2020r. (k.82) i niewątpliwie wynika to z zawinienia pozwanego. W decyzji ZUS podano, że płatnik składek mimo wezwań, nie wziął udziału w postępowaniu wyjaśniającym.

Sąd zasądził na rzecz powoda żądane odszkodowanie.

Odnosząc się do pracy powoda w godzinach nadliczbowych sąd dał wiarę powodowi, że taka praca była wykonywana. Świadczą o tym zaznania powodów oraz świadka, dokumentacja w zakresie miejsc świadczenia pracy. Pozwany złożył ewidencję czasu pracy, której sąd nie dał wiary. Jak już wskazano listy obecności za marzec i kwiecień(k.218-218v) nie zawierają godzin zatem nie wiadomo w oparciu o co ustalono za marzec i kwiecień 8 godzinny dzień pracy powoda w zbiorczej ewidencji czasu pracy. Powód, świadek wskazywali, że było nieoficjalnie od pracownika pracodawcy podane aby wpisywać po 8 h. Sąd dał temu wiarę, gdyż jest sprzeczne z doświadczeniem życiowym i logiką aby wpisywać niższy czas pracy na listę niż faktycznie przepracowany. Prezes pozwanej podał, że pani S. nie była w zakresie takiego polecenia upoważniona, jednakże bardziej istotne jest czy powód znał uprawnienia tego pracownika. Przez świadka F. z którym pozwana spółka nie ma sporu pani S. została określona jako osoba decyzyjna(k.227v)

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracą w nadgodzinach jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. W świetle natomiast art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, gdy rzeczony godziny przypadają w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy a także w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, zaś za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Zgodnie natomiast z § 2 omawianego przepisu, w przypadku przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100%, chyba, że owo przekroczenie jest jednocześnie naruszeniem normy dobowej.

W myśl § 3 Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Odnosząc się do czasu pracy powoda Sąd miał na uwadze, że czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Z tego punktu widzenia jest więc obojętne, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak

również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa). (Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14)

Sąd zwrócił uwagę na godziny 13,5 przepracowane w marcu, a 14 godzin (k.141) przyjęte przez powoda do wyliczenia.

Sąd zasądził żądane wynagrodzenie wraz z dodatkiem na rzecz powoda. Sąd wziął pod uwagę przysługujące powodowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze 2500zł netto i premię w wysokości 1500zł netto i przyjęcie, że w marcu powód przepracował 13,5 godzin nadliczbowych, w kwietniu 18 nadgodzin.

Mając na uwadze sposób wyliczenia powoda :

Normalny wymiar czasu pracy w marcu (za pełen miesiąc) wynosił 176 h. Powód przepracował 9 dni(wymiar podstawowy 72h)

Sposób wyliczenia przy pełnym wymiarze to $4000:176h=22,72$ razy $13,5=306,72$

Przyjmując za powodem wyliczenie dodatku jak w wyliczeniu bez premii to:

$2500:176=14,20$ razy $50\%=7,10$ razy $13,5=95,85zł$

Sąd miał na uwadze, że jeżeli powód był nieobecny przez część miesiąca (marzec), powstają godziny nadliczbowe, gdyż obowiązujący go wtedy wymiar czasu pracy jest bowiem odpowiednio niższy.

W kwietniu obowiązywał 168 godzinny wymiar czasu pracy.

$4000zł :168=23,80zł$ razy $18 h = 428,40zł$

Przyjmując wyliczenie dodatku jak w wyliczeniu bez premii to

$2500:168= 144,88zł$ razy $50 \%= 7,44zł$ razy $18= 133,92zł$.

Powód domagał się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za marzec i kwiecień w wysokości 856,67zł łącznie (k. 210v-211).

Przy czym w tym miejscu warto wskazać, że przy wyliczeniu dodatku za element stałego wynagrodzenia za pracę mogą być uznane m.in. dodatek funkcyjny (uchwała SN (7) – zasada prawna z 30.12.1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987/8, poz. 106), dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a nawet premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (postanowienie SN z 15.02.2012 r., I PK 156/11, LEX nr 1215264). W sprawie można było rozważyć, że premia o wysokości nie niższej niż 1500zł jak podano w umowach o pracę powoda miała stały charakter.

W związku z cofnięciem przez powoda żądania co do zapłaty odprawy na co wyraziła zgodę pozwana, Sąd na podstawie art. 203 § 1 k.c. w zw. z art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. umorzył postępowanie w zakresie przedmiotowej kwoty.

Sąd ocenił przy tym, że powód nie cofał innych roszczeń o zapłatę. W pozwie powód nie wnosił o zapłatę, lecz o sprostowanie świadectwa pracy. Roszczenie o zapłatę uwzględnił przy jego wniesieniu fakt, że powód otrzymał już część świadczeń (k.77, k.202)

Rygor natychmiastowej wykonalności, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c.

Koszty konsultacji z pełnomocnikiem i koszty przesyłek nie należą do kosztów postępowania zgodnie z art. 98 kpc zatem sąd nie uwzględnił ich w kosztach procesy powoda. Sąd ocenił, że nie było podstaw do uwzględnienia w/w kosztów także jako odszkodowania na rzecz powoda. Przesyłki do ZUS (k. 129) mają inne daty niż pisma kierowane do ZUS podane przez organ rentowy w piśmie z dnia 1.10.2020r. (k.106) Konsultacja z prawnikiem mogła być dla

powoda przydatna ,lecz nie można ocenić ,że niezbędna. Powód mógł ustanowić do reprezentowania go fachowego pełnomocnika, lecz wybrał pełnomocnika nie będącego radcą ani adwokatem.

Sąd ocenił ,że powód wygrał większość postępowania o sprostowanie świadectwa , gdyż tylko jeden z punktów nie został sprostowany . Sąd nie oceniał kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w zakresie roszczeń o zapłatę . Takie koszty mogą być rozliczane i oceniane dopiero od kolejnej instancji.

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 pkt. 4 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego częściowo opłatą sądową od pozwu o zapłatę i sprostowanie świadectwa pracy. W pozostałym zakresie Sąd opłatą obciążył Skarb Państwa.