

Sygn. akt VI P 474/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2016 roku

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

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Protokolant: stażysta Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odprawę, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia stron kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 474/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 września 2015 roku (data nadania) powódka M. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) z siedzibą w W. kwoty 9.000,00 zł brutto tytułem niewypłaconej odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, kwoty 47,34 zł tytułem skapitalizowanych odsetek oraz kwoty 7.039,80 zł brutto tytułem utraconego zarobku – wszystkich kwot wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwana spółka nie wypłaciła jej należnej odprawy pracowniczej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Ponadto powódka wskazała, że pozwana wystawiła jej świadectwo pracy 10 września 2015 roku, przez co nie mogła ona podjąć nowej pracy, gdyż jej potencjalny pracodawca uzależnił jej zatrudnienie od dostarczenia mu świadectwa pracy do dnia 8 września 2015 roku. Powódka twierdziła, że utraciła potencjalne wynagrodzenie w wysokości 4.928,00 zł brutto miesięcznie.

### **(pozew – k. 1 – 3)**

Nakazem zapłaty z dnia 2 października 2015 roku wydanym w postępowaniu upominawczym przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI Np 130/15 Sąd nakazał, aby pozwana spółka wypłaciła na rzecz powódki żądane przez nią w pozwie kwoty w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu, albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

### **(nakaz zapłaty – k. 21)**

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana spółka wskazała, że uznaje powództwo co do kwoty 2.197,26 zł tytułem niewypłaconego powódce wynagrodzenia za pracę za lipiec 2015 roku, w pozostałym zaś zakresie wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że wypłaciła powódce odprawę oraz wynagrodzenie za lipiec 2015 roku w dniu 14 października 2015 roku, doliczając odpowiednie odsetki. Odnośnie zaś wystawienia

świadectwa pracy pozwana podniosła, że dnia 31 sierpnia 2015 roku zostało sporządzone świadectwo pracy powódki, które zostało jej wysłane listem poleconym dnia 7 września 2015 roku.

**(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 25 - 27)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. D. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2006 roku na stanowisku księgowej. Aneks z dnia 1 lutego 2007 roku wynagrodzenie powódki zostało zwiększone do kwoty 3.000,00 zł brutto miesięcznie. Stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2015 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przyczyną wypowiedzenia umowy była likwidacja stanowiska pracy.

Pismem z dnia 15 maja 2015 roku pracodawca zobowiązał się do wypłacenia na rzecz powódki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

**(dowód: bezsporne; świadectwo pracy – k. 10 - 11, aneks z dnia 01.02.2007r. – k. 5, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 6 – 7; pismo z dnia 15.05.2015r. – k. 8)**

W dniu 29 maja 2015 r. pozwana spółka wypłaciła powódce wynagrodzenie za maj w wysokości 1186,38 złotych. W dniu 26 czerwca 2015 r. pozwana spółka wypłaciła powódce wynagrodzenie za czerwiec w wysokości 2161,72 złote. W dniu 21 sierpnia 2015 r. pozwana spółka wypłaciła powódce wynagrodzenie za sierpień w wysokości 2161,72 złote. W dniu 14 października 2015 roku pozwana spółka wypłaciła na rzecz powódki kwotę 2197,26 złotych tytułem wynagrodzenia za lipiec 2015 r. oraz kwotę 7.451,17 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami.

**(dowód: potwierdzenie przelewu z dnia 14.10.2015r. – k. 31, k.33; potwierdzenie przelewu z dnia 26.06.2015r. – k. 34, potwierdzenie przelewu z dnia 29.05.2015r. – k. 35, potwierdzenie przelewu z dnia 21.08.2015r. – k. 9)**

W dniu 7 września 2015 r. pozwana spółka przesłała powódce listem poleconym świadectwo pracy. Powódka odebrała świadectwo pracy 10 września 2015 r.

**(dowód: bezsporne; potwierdzenie nadania k. 36-37)**

Dnia 9 września 2015 roku E. O., prowadząca działalność pod firmą (...)w W., sporządziła oświadczenie w sprawie rezygnacji z zatrudnienia powódki ze względu na brak dostarczenia przez powódkę w terminie do dnia 8 września 2015 roku świadectwa pracy potwierdzającego jej zatrudnienie w pozwanej spółce.

**(dowód: oświadczenie z dnia 09.09.2015r. – k. 15)**

Z dniem 14 września 2015 roku powódka została zarejestrowana jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

**(dowód: decyzja z dnia 15.09.2015r. – k. 19)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o przedłożone przez strony do akt sprawy dokumenty. Zarówno ich autentyczność, jak i treść nie wzbudziły wątpliwości Sądu, a ponadto wskazane dokumenty nie były kwestionowane przez żadną ze stron zarówno co do ich pochodzenia od podmiotu oznaczonego jako wystawca dokumentu, jak i w zakresie pochodzenia zawartych w nich oświadczeń od osób, które dokumenty podpisały. Sąd powziął wątpliwość co do wiarygodności oświadczeń E. O. zawartych w pismach z dnia 09.09.2015 r. i z dnia 21.09.2015 r. odnośnie rezygnacji z zatrudnienia powódki i warunków potencjalnego zatrudnienia albowiem postępowanie dowodowe wykazało, że E. O. nie miała zamiaru zatrudnić powódki.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka K. O. (protokół rozprawy z dnia 01.06.2016r. od 00:03:54 do 00:19:47) w zakresie, w jakim świadek wskazuje, że była gotowa zatrudnić powódkę, lecz jedyną przeszkodą było

niedostarczenie przez powódkę świadectwa pracy do dnia 8 września 2015 roku, bowiem z zeznań świadka wynika jednocześnie, że ostatecznie nie zatrudniła ona żadnego innego pracownika zamiast powódki, oraz że w ogóle nie miała zamiaru zatrudnić powódki, ani innego pracownika. W ocenie sądu zeznania te były sprzeczne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Zeznania świadka nie tylko były niespójne wewnętrznie, nie korespondowały ze sobą, ale też nie tworzyły logicznej całości, dlatego też nie stanowiły podstawy ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części w jakiej twierdziła, że utraciła potencjalne zatrudnienie w (...) w W. z uwagi na niedostarczenie świadectwa pracy do dnia 8 września 2015 r. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło twierdzeń powódki w tym zakresie, w szczególności nie potwierdziły tych okoliczności zeznania świadka K. O., której zeznaniom sąd odmówił waloru wiarygodności.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia powódki w przedmiocie niewypłaconej odprawy pieniężnej oraz skapitalizowanych odsetek, a także roszczenie odszkodowawcze związane z niewydaniem powódce świadectwa pracy w terminie.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem powódki o zasądzenie na jej rzecz odpowiedniej kwoty tytułem odprawy.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powódki jest regulacja zawarta w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z tym unormowaniem przepisy art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 tej ustawy. Z kolei wspomniany art. 8 wskazuje, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że w sprawie o odprawę pieniężną art. 10 ust. 1 wymaga jedynie wykazania, iż przyczyna nie dotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 39; z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 i z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09, LEX nr 550996).

Sąd zważył, że ustawa o zwolnieniach grupowych przyznaje każdemu pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia odprawę pieniężną w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Biorąc pod uwagę staż pracy powódki u strony pozwanej tj. powyżej 8 lat, powódka nabyła prawo do odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art.8 ust.1 pkt.3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Reasumując należy wskazać, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany reorganizacyjne w firmie i związana z tym likwidacja stanowiska pracy. Kwestia powyższa nie była sporna w niniejszym postępowaniu.

Wysokość odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. Przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do odprawy, ustalone zgodnie z

regułami określonymi w § 14-19 powołanego rozporządzenia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 roku, III ZP 12/00, OSNAPIUS z 2000 r., nr 22, poz. 806).

Odprawa pieniężna, którą otrzymała powódka w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, jest wolna od składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracownika, zatem odprawy nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne tego pracownika. Na mocy § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody: odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia, skrócenia okresu jej wypowiedzenia, niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie jest jednak zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych na zasadzie wyłączenia wynikającego z art. 21 ust. 1 pkt 3 lit. b) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t. j. Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.). Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika stanowi przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu łącznie z pozostałymi dochodami osiągniętymi w roku podatkowym według skali podatkowej. „Zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku”.

Oznacza to, że płatnik wypłacając należność, tj. odprawę pieniężną przysługującą pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę, winien pobrać zgodnie z art. 31 i art. 32 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zaliczkę na podatek dochodowy. Płatnik, zgodnie z art. 39 ust. 1, 2 ww. ustawy obowiązany jest do sporządzenia imiennej informacji sporządzonej według ustalonego wzoru i przekazać ją podatnikowi oraz urzędowi skarbowemu, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania podatnika.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracodawca zobowiązał się do wypłacenia na rzecz powódki kwoty 9.000,00 zł brutto tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Kwota ta powinna zostać wypłacona najpóźniej dnia 31 sierpnia 2015 roku, pracodawca jednak wypłacił ją powódce dopiero przelewem z dnia 14 października 2015 roku. Z wydruku potwierdzenia przelewu wynika, że kwota przelana na konto powódki wyniosła 7.451,17 zł. W toku postępowania strona powodowa argumentowała, że pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce kwotę 9.000,00 zł, zaś przelew opiewał na kwotę mniejszą. Należy jednak w tym miejscu zauważyć, że pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powódki odprawy w wysokości 9.000,00 zł brutto, z kolei po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy pozostaje kwota 7451 zł netto, która została wypłacona powódce przez pozwaną spółkę przelewem z dnia 14 października 2015 roku.

Wyliczenie w oparciu o przepisy art. 27 i art. 22. ust. 2 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych :

Odprawa pieniężna - 9.000,00 zł

Koszty uzyskania przychodów – 139,06 zł

Podstawa opodatkowania, po zaokrągleniu do pełnych złotych – 8.861,00 zł

Zaliczka na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych - 1549,00 zł

Do wypłaty (9000 zł – 1549 zł) - 7451,00 zł

Z powyższego wynika, że cała kwota dochodzona przez powódkę tytułem odpawy, a tym samym powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu, roszczenie powódki zostało bowiem zaspokojone.

W tym miejscu należy przejść do analizy drugiego z roszczeń powódki dotyczącego zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy.

Podstawę materialnoprawną dla tego roszczenia stanowi regulacja z art. 99 § 1 k.p., zgodnie z którą pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powódka oparła swe roszczenie odszkodowawcze na argumentacji wskazującej na niewydanie jej w terminie świadectwa pracy. Odnośnie terminu wydania tego świadectwa należy zauważyć, że Kodeks pracy w swym art. 97 § 1 k.p. wskazuje jedynie, że świadectwo to powinno zostać wydane pracownikowi niezwłocznie, nie precyzując jednak jaki termin kryje się pod pojęciem „niezwłocznie”. W celu oznaczenia terminu na wydanie świadectwa pracy należy więc sięgnąć do unormowania zawartego w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 282, ze zm.). Zgodnie z §1a tego rozporządzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie tego stosunku pracy. Z kolei jeśli jest to niemożliwe, wówczas, zgodnie z §2 ust. 2 omawianego rozporządzenia, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu terminu z §1a, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub osobie przez pracownika upoważnionej za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. Z regulacji tej wynika więc, że pracodawca powinien najpóźniej siódmego dnia po ustaniu stosunku pracy przesłać świadectwo pracy powódce pocztą, bądź doręczyć jej w inny sposób. Warto zauważyć, że ustawodawca wyraźnie rozróżnił doręczenie świadectwa w inny sposób od przesłania go pocztą. Użycie sformułowania „przesyła za pośrednictwem poczty”, zamiast „doręcza za pośrednictwem poczty” wskazuje wyraźnie, iż pracodawca zachowa termin 7-dniowy, jeżeli najpóźniej 7-ego dnia po upływie terminu z §1a rozporządzenia nada przesyłkę zawierającą świadectwo pracy na poczcie.

W niniejszej sprawie, stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 roku, wtedy też zgodnie z §1a powinna ona otrzymać świadectwo pracy. Powódka jednak nie stawiła się u pracodawcy tego dnia, aby odebrać świadectwo pracy, nie ustanowiła też ona jakiegokolwiek pełnomocnika do odbioru owego świadectwa, wobec czego należy wziąć pod uwagę, iż pracodawcę co do wydania świadectwa pracy powódce obowiązywał 7-dniowy termin z §2 ust. 2 rozporządzenia wskazanego wyżej. Dla zachowania tego terminu wystarczające jest nadanie w siódmym dniu przesyłki zawierającej świadectwo pracy na poczcie. W niniejszej sprawie pozwany nadał przesyłkę ze świadectwem pracy powódki właśnie 7 września 2015 roku, a więc w siódmym dniu od ustania stosunku pracy. Oznacza to, że zmieścił się w terminie do wydania świadectwa pracy. Tym samym należy zauważyć, że brak jest spełnienia przesłanki w postaci niewydania świadectwa pracy w terminie, od której ustawodawca uzależnił możliwość żądania odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 k.p.. Oznacza to więc, że roszczenie powódki nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Należy jednak również odnieść się do drugiej przesłanki roszczenia odszkodowawczego z art. 99 § 1 k.p., którą jest pozostawanie przez pracownika bez pracy z powodu niewydania w terminie świadectwa pracy. W toku niniejszego postępowania powódka argumentowała, że nie mogła zostać zatrudniona, gdyż obiecała swemu potencjalnemu nowemu pracodawcy, iż przedstawi mu świadectwo pracy do dnia 8 września 2015 roku, tymczasem otrzymała ona od pozwanej spółki swoje świadectwo pracy 10 września 2015 roku i tego samego dnia otrzymała oświadczenie od „potencjalnego” pracodawcy o rezygnacji z zatrudnienia. W ocenie Sądu powódka nie wykazała, aby rzeczywiście w wyniku braku świadectwa pracy pozostawała bez pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania stron kosztami procesu, mając na uwadze charakter żądania powoda oraz to, że pozwany spełnił roszczenie w trakcie postępowania. Przepis art. 102 k.p.c. pozostawia – ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. W przepisach regulujących zagadnienie zwrotu kosztów procesu brak jest takiego unormowania, które ograniczałoby

"wypadki szczególnie uzasadnione" jedynie do niekorzystnej sytuacji materialnej "strony przegrywającej". Dlatego też do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można także zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu. Od początku postępowania powódka była przekonana o słuszności dochodzonych roszczeń, zaś pozwany uznał powództwo przy pierwszej czynności procesowej.

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