

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant p.o. sekr. Sylwia Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **T. K. (1)**

przeciwko **B. M. - prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Biuro (...) w Ł.**

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

1. Nakazuje pozwanemu B. M. - prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Biuro (...) w Ł. aby sprostował świadectwo pracy wydane powodowi T. K. (1) w dniu 6 kwietnia 2017r. w ten sposób aby w punkcie dotyczącym sposobu ustania stosunku pracy w miejsce dotychczasowego zapisu zamieścił zapis, że stosunek pracy rozwiązany został za porozumieniem stron.
2. Zasądza od pozwanego B. M. - prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Biuro (...) w Ł. na rzecz powoda T. K. (1) kwotę 1212,96 zł (jeden tysiąc dwieście dwanaście złotych 96/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
3. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
4. Koszty postępowania między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt IV P 33/17

UZASADNIENIE

Powód **T. K. (1)** domagał się w pozwie sprostowania świadectwa pracy, zasądzenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za okres od 15 grudnia 2016r. do 31 marca 2017r., naprawienie szkody za wadliwe i niesłuszne wydanie świadectwa pracy zgodnie z art.99 kp co uniemożliwiło powodowi podjęcie nowej pracy do dnia 13 kwietnia 2017r.

Wskazywał powód w uzasadnieniu, że pozwany pracodawca nie uwzględnił jego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, do chwili złożenia pozwu nie odpowiedział na wniosek. Zdaniem powoda wydane mu świadectwo pracy jest niezgodne z prawdą. W dniu 15 grudnia 2016r. zatrudnił się u pozwanego zajmując utworzone dla niego stanowisko pracy w ramach środków unijnych z Urzędu Pracy w W. jako specjalista do spraw (...) jako osoba niepełnosprawna na podstawie umowy na czas określony od dnia 15 grudnia 2016r. do 31 grudnia 2018r. z miejscem pracy Ośrodek (...) w W.. W związku z tym, że ośrodek formalnie zaczyna funkcjonować od miesiąca kwietnia do października, pracodawca zatrudniając powoda zobowiązał się do płacenia wynagrodzenia przestojowego. Przez cały ten czas powód pozostawał do dyspozycji dyrektora ośrodka (...). Pracę świadczył w tym czasie w dniach: 16 – 18 grudnia 2016r., 10 - 11 marca 2017r. Z powyższego wynika, zdaniem powoda, że pismo pozwanego stanowiące załącznik

do wydanego świadectwa pracy, w którym to pracodawca wskazał, iż powód nie świadczył pracy co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych i co stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę, jest nieprawidłowe. Powód zakwestionował także wymuszenie na nim zgody na podpisanie wniosku urlopowego z datą wcześniejszą i zaliczenia go w okres wcześniejszego zatrudnienia.

W piśmie procesowym z dnia 22 maja 2017r. podał powód, że domaga się ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni oraz tytułem odszkodowania o jakim mowa w pozwie kwoty 3993,69 zł.

Na rozprawie w dniu 4 lipca 2017r. wyjaśniając i precyzując swoje żądanie powód wskazywał, że wnosi o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy w ten sposób, że w miejscu zapisu o sposobie ustania stosunku pracy zamieszczony będzie zapis o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pozwany pracodawca – **B. M. prowadzący działalność gospodarczą pod firma Biuro (...) w Ł.** - w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości.

Podał, że z powodem współpracował od 2015r. Podał też, że powód pojawił się w ośrodku podając się za osobą bezdomną (żona miała wyrzucić go z domu) w związku z czym pozwany pomagał powodowi a pomoc ta wykraczała poza normalne stosunki pracy. Powód korzystał z darmowego jedzenia, nie płacił za domek w którym mieszkał. Kuchnia ośrodka, wskazał dalej pozwany, w okresie zimowym zazwyczaj nie pracuje w związku z czym w tym okresie nie zatrudnia się kucharzy. Pod koniec 2016 roku powód poinformował, że powrócił do domu i chciałby unormować swoje życie. Z dyrektorem ośrodka ustalili, że bez względu na to ile będzie pracy zatrudniony zostanie na stałe. Ustalono również, że powód pobierał będzie w okresie zimowym pełne wynagrodzenie a czas ten wykorzystany zostanie a conto urlopu wypoczynkowego czy ewentualnych nadgodzin jakie zaistnieją w sezonie. Zdaniem pozwanego powód już w momencie zawierania umowy zamierzał pobierać wynagrodzenie do chwili zawezwania go do pracy i nosił się z zamiarem opuszczenia pozwanego. Dowodem na to jest chociażby fakt, iż w latach wcześniejszych na kuchni znajdował się prywatny sprzęt powoda (radio, sprzęt kuchenny) nawet w miesiącach kiedy powód nie świadczył pracy a po zawarciu umowy w grudniu 2016r. sprzęt ten został przez powoda zabrany.

Jeszcze w dniu 29 marca 2017r. powód zapewniał pozwanego, że stawi się do pracy a w dniu 31 marca 2017r. wpłynęło pismo powoda, z którego wynikało, iż jednostronnie rezygnuje z pracy.

W kolejnej odpowiedzi na pozew pozwany wskazywał nadto, że w pisemnej umowie o pracę z powodem nie wskazano aby okres od października do końca marca formalnie był okresem, w którym pracownicy nie świadczą pracy. Zatem powód miał obowiązek świadczenia pracy na rzecz pracodawcy poczynając od 15 grudnia 2016r. Pozwany zaznaczył, że powód w okresie wcześniejszym poprzedzającym zawarcie umowy w grudniu 2016r. współpracował z pozwanym na podstawie odrębnie zawartych umów w związku z czym strony miały już ustalone zasady wzajemnej współpracy. W dniu 19 grudnia 2016r. powód pozostawił bałagan na miejscu pracy w związku z czym pracodawca zwrócił mu uwagę na niewłaściwy sposób realizacji obowiązków. Jednocześnie w tym samym dniu pracodawca ustalił z powodem zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym powód nie świadczył pracy. Od dnia zawarcia umowy pracodawca wskazywał powodowi kiedy i w jakich dniach będą organizowane imprezy do przygotowania których niezbędna była obecność powoda. Powód stawiał się do podjęcia pracy na wezwanie bezpośredniego przełożonego powoda – P. J. (1). W dniu 29 marca 2017r. pozwany poprzez P. J. (1) wezwał powoda do stawienia się w miejscu pracy w dniu 3 kwietnia 2017r. w celu przygotowania wyżywienia dla grupy, która zarezerwowała pobyt w Ośrodku pozwanego. Powód przyjął informację do wiadomości i potwierdził, że we wskazanym terminie przystąpi do pracy. Pomimo zobowiązania się powoda do stawienia się do pracy w dniu 3 kwietnia 2017r. w dniu 31 marca 2017r. powód skierował do P. J. (1) pismo, w którym zawarł wolę rozwiązania umowy za porozumieniem, motywując to okolicznościami osobistymi, jednak pracodawca ostatecznie nie przyjął propozycji takiego sposobu rozwiązania umowy. Pozwany powziął informację, że jest to nieprawdziwa przyczyna wskutek czego wezwał powoda do stawiennictwa w miejscu pracy i świadczenia pracy, bowiem – według ustaleń pracodawcy - świadczył już pracę na rzecz innego podmiotu jednocześnie pobierając wynagrodzenie od pozwanego. W związku z powyższym pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art.52§1 kp. Powód odebrał oświadczenie pracodawcy

w tym samym dniu tj. 6 kwietnia 2017r. W ocenie pozwanego decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w tym trybie było uzasadnione.

Pozwany nadto podkreślił, iż powód domaga się sprostowania zmian w świadectwie pracy poprzez dokonanie w nim zmian w sytuacji gdy pozwany nie wyraził zgody na proponowany przez powoda sposób rozwiązania umowy. Pozwany wezwał powoda do stawiennictwa w celu przystąpienia do świadczenia pracy czego powód nie wykonał. W ocenie pozwanego wobec faktu, że powód nie odwołał się od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, niemożliwym jest żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Odnosząc się do żądania o odszkodowanie za wadliwe świadectwo pracy pozwany podniósł, że powód nie wykazał aby to właśnie treść świadectwa pracy uniemożliwiła mu podjęcie nowej pracy. Wedle wiedzy pozwanego powód podjął nową pracę jeszcze w okresie zatrudnienia u pozwanego. Zatem w podjęciu nowej pracy nie przeszkadzały mu okoliczności związane ze stanem zdrowia żony powoda i koniecznością sprawowania nad nią opieki, śmiercią teścia, który to fakt znany był powodowi jeszcze przed zawarciem umowy z pozwanym co wskazuje jednoznacznie na to, że powód jedynie szukał pretekstu do zaprzestania świadczenia na rzecz pozwanego umowy.

Podsumowując podał pozwany, że żądanie sprostowania świadectwa pracy i wskazania nieprawdziwej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie może podlegać ochronie prawnej a stanowi jedynie próbę uzyskania dodatkowych nienależnych świadczeń od byłego pracodawcy. Stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane zaś rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyny leżącej po stronie powoda – zawinionego zachowania i działania na szkodę pracodawcy wobec odmowy świadczenia pracy.

Bezasadne jest także, zdaniem pozwanego, roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy bowiem powód zgodnie z ustaleniami poczynionymi z pracodawcą wykorzystał okres urlopu wypoczynkowego Ponadto powodowi nie przysługiwał urlop w wymiarze 11 dni.

Bezpodstawne jest także żądanie odszkodowania za wadliwe wydanie świadectwa pracy bowiem przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy była rzeczywista i prawdziwa. Powód nie wykazał szkody o jakiej mowa w art. 99§1 kp. Ponadto, ewentualny okres pozostawania bez pracy powoda wynosiłby niespełna 2 tygodnie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezspornym między stronami pozostawało, że powód T. K. (1) zawarł z pozwanym B. M. prowadzącym Biuro (...) w Ł. umowę o pracę w dniu 15 grudnia 2016r., na podstawie której pracował w Ośrodku (...) w W. przy ul. (...). Stanowisko pracy powoda określono w pisemnej umowie jako intendent – specjalista do spraw (...) a umowę zawarto na czas określony do 31 grudnia 2018r. W rzeczywistości pracował jako szef kuchni ośrodka. Wymiar czasu pracy powoda wynosił 1 etat a wynagrodzenie – 4211 zł.

Przed zawarciem umowy o pracę powód współpracował z pozwanym i wykonywał takie same czynności z tą różnicą, że w ramach umów cywilno – prawnych. Był faktycznym szefem kuchni, pracował głównie w sezonie letnim a w czasie sezonu zimowego był w gotowości do pracy – wykonywał doraźne czynności.

/dowód: umowa – k. 10/

W okresie podjęcia współpracy z pozwanym powód był po rozwodzie i w ośrodku mieszkał cały rok.

Taka zasada obowiązywać miała także w ramach zawartej w grudniu 2016r. umowy o pracę. Nasilenie pracy było w sezonie letnim, zimą sporadycznie odbywały się w ośrodku imprezy i przygotowywał je powód. Dyrektorem ośrodka w W. był P. J. (1). Jako dyrektor ośrodka zatrudniał i zwalniał pracowników ośrodka, tak też stało się w przypadku powoda i to z nim powód ustalał warunki swojego zatrudnienia i podpisywał umowę o pracę. Zatrudnienie powoda odbyło się za pośrednictwem PUP w W., który dofinansował zatrudnienie powoda jako osoby niepełnosprawnej i

zapewnił środki na zakup sprzętu. Nadto, pozwany stanął do przetargu na usługi, które miałyby zacząć się od stycznia 2017r. Ostatecznie jednak przetargu pozwany nie wygrał.

/dowód: zeznanie św. P. J. – k. 98-99v/

I tak, w sezonie zimowym 2016/2017 powód pozostawał w gotowości do pracy i wykonywał poszczególne zamówienia. W tygodniu dni pracy było 4 – 5. Przykładowo, powód przygotowywał menu dnia 3 marca 2017r. – impreza dla Straży Granicznej. Wtedy też powód pogodził się z żoną i zamieszkał z nią w M..

/dowód: wydruki meili – k. 11, 46, 47, zeznanie św. D. B. – K. k. 97-98/

W dniu 29 marca 2017r. powód zobowiązał się do przygotowywania posiłków dla grupy od dnia 4 kwietnia 2017r. co wiązało się ze stawieniem się powoda do pracy od dnia 3 kwietnia 2017r.

/dowód: druk notatki – k. 50/

W dniu natomiast 31 marca 2017r. powód wysłał do P. J. (1) meila, w którym poinformował, iż sytuacja życiowa zmusza go do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym. Przesłał do pozwanego wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i wskazał datę rozwiązania umowy na 31 marca 2017r.

/dowód; wydruk meila powoda – k. 5-6/

W zwrotnym meilu dyrektor ośrodka (...) oświadczył: „ muszę to skonsultować z prawnikami i oczywiście rozwiążemy z Panem umowę o pracę”.

Wskazał też P. J. w piśmie, że pozostaje do rozliczenia kwestia pracy powoda w okresie od 15 grudnia 2016r. do 31 marca 2017r. jako, że w tym czasie powód nie wywiązał się z zakontraktowanego czasu pracy co będzie pociągało za sobą pewne konsekwencje finansowe.

/dowód: wydruk meila P. J. – k.52/

Wobec treści odpowiedzi P. J. powód uznał, że pracodawca, reprezentowany przez dyrektora ośrodka, wyraził zgodę na proponowany sposób rozwiązania umowy oraz termin. Ponadto, ze strony pracodawcy nie było w następnych dniach wezwań do stawienia się do pracy – dyrektor w miejsce powoda zatrudnił innego kucharza i planowana impreza odbyła się. Pismem z dnia 6 kwietnia 2017r. pracodawca oświadczył powodowi, że rozwiązuje z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym a jako przyczyny wskazał, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy tj. nie świadczył pracy.

/dowód: wydruk pisma – k. 12/

Następnie, w okresie od 13 kwietnia 2017r. do 12 maja 2017r. powód pracował w hotelu (...) w M. prowadzonym przez spółkę (...) Sp. z o.o. w M. na stanowisku kucharza.

/dowód: kopia akt osobowych powoda –k. 89-96/

W dniach od 29 maja 2017r. do 1 czerwca 2017r. powód zarejestrowany był jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku w PUP w M. a następnie podjął zatrudnienie u kolejnego pracodawcy gdzie pracuje do chwili obecnej.

/dowód: pismo PUP k. 82, zeznanie powoda T. K. k. 103- - 103v/

Zważyć należy, co następuje:

Do rozwiązania umowy między pracodawcą a pracownikiem dochodzi w sposób przewidziany w kodeksie pracy. Zgodnie bowiem z art. 30§1 kp Umowa o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie

jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu, na który była zawarta.

W przedmiotowej sprawie ocenie Sądu podlegała kwestia czy między stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron czy też wobec złożenia przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy powoda. Kwestia ta ma w sprawie zasadnicze znaczenie albowiem w sposób bezpośredni ma ona wpływ na treść świadectwa pracy jakie winno zostać powodowi wydane. I tak, Sąd doszedł do wniosku, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu na mocy zgodnego porozumienia stron z dniem 31 marca 2017r. Wniosek ten Sąd oparł na następujących przesłankach:

Mianowicie, przypomnieć w tym miejscu należy, że o rozwiązaniu umowy na zasadzie porozumienia stron mowa jest w sytuacji gdy jedna ze stron umowy wnosi o taki sposób rozwiązania umowy podając także jej termin (lub gdy termin ten jest następnie ustalany przez obie strony) a druga strona umowy wyraża zgodę na wniosek. Z reguły prośbę taką składa pracownik i dopóki nie otrzyma on zgody pracodawcy jego stosunek pracy trwa a on sam winien realizować wszystkie wynikające z niego zobowiązania.

Wbrew stanowisku pozwanego Sąd jest zdania, że powód T. K. (1) otrzymał zgodę na swój wniosek. Po pierwsze, jego umowa o pracę zawierana była przez dyrektora ośrodka – (...). To zatem osoba – co sam przyznał w swoich zeznaniach - uprawniona do tej czynności. P. J. (1) uprawniony był również do rozwiązania z powodem umowy o pracę i powód miał tego świadomość. Dla powoda bowiem jako pracownika bez znaczenia pozostawało czy dyrektor jakieś kwestie jego dotyczące konsultuje z prezesem zarządu spółki – dopóty dopóki takiej informacji nie otrzymał od dyrektora. Mógł zatem traktować zachowanie dyrektora i jego oświadczenia jako wiążące i wynikające z umocowania do działania w imieniu pracodawcy. Po drugie - w swoim meilu P. J. dał powodowi powody by ten uznał, iż pracodawca wyraził zgodę na jego wniosek o rozwiązanie umowy tak co do sposobu jak i co do daty rozwiązania umowy. Nie można, zdaniem Sądu, w inny sposób rozumieć treści owego meila kierowanego do powoda w odpowiedzi na jego wniosek. Logicznym pozostawało uznanie przez powoda, że zgoda została wyrażona a do rozstrzygnięcia pozostają wyłącznie kwestie finansowe. W tej sytuacji twierdzenie P. J. zawarte w jego zeznaniach składanych na rozprawie jakoby on sam był przekonany, że dał powodowi wyraźnie do zrozumienia, że zgody nie ma i nie składał w tym zakresie żadnych deklaracji. Wręcz przeciwnie, taka deklaracja w owym meilu padła. Co więcej, świadek zeznał nadto, że po 31 marca 2017r. nie wzywał powoda do stawienia się do pracy jako, że uznał, że i tak nie stawi się on do pracy. A zatem także świadek uznał, że umowa zakończyła się z dniem 31 marca 2017r. Gdyby było inaczej, jak twierdził świadek, z pewnością zachowałby się jak przełożony – dysponował przecież zatrudnionym pracownikiem więc powinien był zobligować powoda do stawienia się do pracy. Milczenie w tym zakresie potwierdza tylko słuszność oceny, iż treść odpowiedzi na wniosek powoda zawiera wyrażoną zgodę pracodawcy na wniosek powoda.

Podsumowując tę kwestię zasadnym wydaje się przywołanie tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r. wydanego w sprawie o sygnaturze I PKN 232/97, a w którym to SN orzekł:

„Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne”.

Bezczynność pozwanego pracodawcy po 31 marca 2017r. , w świetle zaistniałych okoliczności, może być uznana za wyrażenie zgody właśnie w taki sposób jak mowa wyżej.

Wobec ustalenia , że do rozwiązania umowy o pracę między stronami doszło za porozumieniem stron z dniem 31 marca 2017r. zasadnym pozostawało żądanie powoda odnośnie sprostowania świadectwa pracy w punkcie dotyczącym ustania stosunku pracy.

Za zasadne uznać także należało, co do zasady, roszczenie powoda dotyczące ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie zatrudnienia u pozwanego.

Wbrew twierdzeniom pozwanego nie można było, zdaniem Sądu, przyjąć, iż urlop ten powód wykorzystał w całości w okresie zimowym – w dniach kiedy nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Fakt wykorzystania przez pracownika

urlopu wypoczynkowego winien być uwidoczniiony w odpowiedniej do tego dokumentacji (np. podanie o urlop), która następnie winna znaleźć się w aktach osobowych pracownika i w ewidencji jego czasu pracy. W aktach osobowych powoda takiej dokumentacji brak. Tym samym twierdzenia pozwanego jakoby już w grudniu 2016r. strony ustaliły, że w okresie zimowym niejako a conto urlopu będzie on wykorzystywany przez powoda w dniach kiedy nie będzie świadczył pracy uznać należało za pozbawione podstaw i niczym nie udowodnione.

Wobec ustania stosunku pracy z dniem 31 marca 2017r. uznać należało, iż przysługiwał powodowi urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni. Wysokość zaś ekwiwalentu z tego tytułu wynosi kwotę 1212,96 zł i taką kwotę Sąd na rzecz powoda zasądził.

Z kolei za nie uzasadnione Sąd uznał żądanie powoda dotyczące odszkodowania za wydanie wadliwego świadectwa pracy. Skuteczność tego żądania zależy od tego czy z jednej strony wydane świadectwo pracy było wadliwe, z drugiej – czy na skutek jego treści pracownik poniósł szkodę. Powód opierał swoje żądanie w tym zakresie wyłącznie o fakt, że treść świadectwa była wadliwa. Nie wskazał na czym miałyby polegać jego szkoda. Co więcej, nie podał że szkoda w ogóle nastąpiła.

W omawianej sprawie – co ustalono wyżej – w istocie wydane powodowi świadectwo pracy było wadliwe. Jednakże, co sam przyznał powód, dokumentu tego powód nie przedstawiał kolejnemu pracodawcy ani też żaden z potencjalnych pracodawców takiego dokumentu nie żądał. Między nadto datą ustania stosunku pracy z pozwanym a podjęciem kolejnego zatrudnienia czyli 12 kwietnia 2017r. upłynął krótki czas a fakt podjęcia pracy i jego termin w żaden sposób nie zależał od świadectwa pracy powoda. Także kolejne zatrudnienie powoda ani zarejestrowanie powoda w PUP nie zależało w żaden sposób od treści świadectwa pracy.

W tej sytuacji nie zaistniała przesłanka warunkująca zasądzenie odszkodowania – szkoda oraz związek przyczynowy między jej zaistnieniem a treścią świadectwa pracy powoda. Żądanie zatem w tym zakresie należało oddalić.

Wobec treści rozstrzygnięcia Sąd uznał, że w zakresie orzeczenia o kosztach procesu zachodzą przesłanki by zastosować regułę o jakiej mowa w art. 100 kp.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w wyroku.