

Sygn. akt VI P 173/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa B. O.

przeciwko K. B.

o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

II. zasądza od pozwanego K. B. na rzecz powoda B. O. kwotę 687,84 złotych (sześćset osiemdziesiąt siedem złotych i 84/00) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanego K. B. na rzecz powoda B. O. kwotę 249,84 złotych (dwieście czterdzieści dziewięć złotych i 84/00) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,

IV. zasądza od pozwanego K. B. na rzecz powoda B. O. kwotę 945,84 złotych (dziewięćset czterdzieści pięć złotych i 84/00) netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty,

V. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

VI. zasądza od powoda B. O. na rzecz pozwanego K. B. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powoda B. O. kosztami zastępstwa procesowego,

VIII. nakazuje ściągnąć od pozwanego K. B. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 95 złotych (dziewięćdziesiąt pięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

IX. wyrokowi w punkcie II, III i IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.286,16 złotych (tysiąc dwieście osiemdziesiąt sześć złotych i 16/100) netto.

Sygn. akt VI P 173/16

UZASADNIENIE

Powód B. O. wystąpił przeciwko pozwanemu K. B. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.958 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku tj. kwoty 2.741 złotych brutto za miesiąc wrzesień 2015 roku, kwoty 2.109 złotych brutto za miesiąc październik 2015 roku oraz kwoty 3.108

złotych brutto za miesiąc listopad 2015 roku, nadto kwoty 918 złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni, jak również o wydanie świadectwa pracy potwierdzającego jego zatrudnienie u pozwanego w okresie od dnia 6 lipca 2015 roku od dnia 30 listopada 2015 roku, zajmowanego stanowiska- monter instalacji wodno- kanalizacyjnych, w wymiarze pełnego etatu.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 5 maja 2015 roku. Od dnia 6 lipca 2015 roku zaczęła strony obowiązywać pisemna umowa o pracę. Z tytułu wykonywanej pracy powód miał otrzymywać od pozwanego wynagrodzenie w wysokości 12 złotych netto za godzinę. Powód podał, iż wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2015 roku otrzymał w dwóch ratach. Potem pracodawca wypłacał na jego rzecz jedynie drobne kwoty. Dnia 30 listopada 2015 roku powód stwierdził, iż dalsza współpraca z pozwanym nie ma sensu. Pozwany zaprzestał również odbierać kierowane do niego telefony, nagminnie kłamał obiecując iż przyjedzie celem rozliczenia. Powód podkreślił, iż zarzuty związane z brakiem wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę zostały również potwierdzone w czasie kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. (k. 2-3)

W piśmie z dnia 6 maja 2016 roku powód sprecyzował, iż wobec uregulowania na jego rzecz przez pozwanego kwoty 3.858,48 złotych domaga się zasądzenia z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od września 2015 roku do listopada 2015 roku kwoty 7.958 złotych brutto tj. 5.742 złotych netto. Powód podał również, iż pozwany wydał mu świadectwo pracy, natomiast został w nim określony nieprawidłowy tryb rozwiązania umowy o pracę, albowiem z uwagi na brak wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia powyższy winien dotyczyć rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy. (k. 13-13v)

Pozwany K. B. w odpowiedzi na pozew z dnia 5 maja 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż warunki zatrudnienia powoda wynikały z zwartej przez strony umowy o pracę z dnia 6 lipca 2015 roku. Powód znał powyższe, jak również je zaakceptował. Powód zgodził się tym samym na wynagrodzenie minimalne. Obecne jego twierdzenia, iż z tytułu wynagrodzenia miał on otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 12 złotych netto za godzinę są całkowicie gołosłowne i bezpodstawne. Pozwany podkreślił, iż powód z tytułu zatrudnienia otrzymał całe należne na jego rzecz wynagrodzenie.

Powyższe zostało mu bowiem wypłacone gotówkowo na placu budowy- bezpośrednio do jego rąk. Powód mając świadomość, iż pozwany nie żądał od pracowników potwierdzenia przyjęcia wypłaconego na ich rzecz wynagrodzenia i postanowił obecnie uzyskać wynagrodzenie, które mu się nie należy. Pozwany podał, iż powód porzucił pracę, jak również wysyłał do jego klientów obraźliwe listy. Pozwany podał, iż wskutek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dokonał wypłaty wynagrodzenia na rzecz powoda za okres sporny. Pozwany wskazała nadto, iż prowadził ewidencję czasu pracy, jak również list płac. (k. 19-21)

Na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2016 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 2.708 złotych brutto tytułem brakującej kwoty wynagrodzenia za okres objęty sporem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie powód cofnął pozew co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sprecyzował również, iż wobec wydania świadectwa pracy domaga się jego sprostowania poprzez wpisanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracodawcy. (k. 61)

W piśmie z dnia 22 listopada 2016 roku pozwany podniósł zarzut potrącenia w zakresie kwoty 643,08 złotych. W tym zakresie pozwany podał, iż powyższą kwotę przedstawia do potrącenia z tytułu należnego na rzecz pozwanego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę określonego na gruncie art. 61¹⁻² kp. Pozwany podał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z powyższym powstała wierzytelność w stosunku do powoda w kwocie 643,08 złotych (tj. mając wysokość wynagrodzenia za okres 2 tygodni). (k. 75)

Na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 roku powód sprecyzował, iż odsetek od żądanego wynagrodzenia domaga się począwszy od dnia 1 grudnia 2015 roku. (k. 78)

W piśmie z dnia 8 grudnia 2016 roku powód ostatecznie sprecyzował, iż za okres od września 2015 roku do listopada 2015 roku domaga się łącznie kwoty 1.884 złotych netto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2015 roku. (k. 80-84)

Na rozprawie w dniu 3 lutego 2017 roku strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu przez powoda w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (k. 95)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 6 lipca 2015 roku powód B. O., jak również pozwany K. B. zawarli umowę o pracę na czas określony tj. do dnia 6 lipca 2017 roku.

W oparciu o powyższą umowę powód został zatrudniony na stanowisku monter instalacji wodno-kanalizacyjnej, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W treści umowy strony wskazały, iż wynagrodzenie powoda odpowiadać będzie minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

(Dowód: umowa o pracę- k. 4, zeznania pozwanego K. B.- k. 94-95 (nagranie 00:04:20-00:17:05), akta osobowe pracownika)

Faktycznie umówione i wypłacane na rzecz powoda B. O. wynagrodzenie wynosiło 12 złotych netto za godzinę.

(Dowód : zeznania świadka M. G.- k. 76-78 (nagranie 00:03:42-00:27:25)

W wrześniu 2015 roku powód przepracował 164,5 godziny, w październiku 128 godzin, zaś w miesiącu listopadzie 2015 roku 186 godzin.

W związku z ilością przepracowanych przez powoda godzin należne na jego rzecz wynagrodzenie wynosiło :

- za miesiąc wrzesień 2015 roku- 1.974 złotych netto,
- za miesiąc październik 2015 roku- 1.536 złotych netto,
- za miesiąc listopad 2015 roku- 2.232 złotych netto.

Pozwany nie wypłacił na rzecz powoda wynagrodzenia należnego za okres od września 2015 roku do listopada 2015 roku.

Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego do dnia 30 listopada 2015 roku.

Powód zaprzestał świadczenia pracy począwszy od dnia 1 grudnia 2016 roku, z uwagi na brak wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za okres od września 2015 roku do listopada 2015 roku.

W piśmie z dnia 15 grudnia 2015 roku powód złożył do Państwowej Inspekcji Pracy skargę na pracodawcę, wskazując na brak wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od września do listopada 2015 roku.

W treści powyższej powód podał, iż wobec zalegania przez pozwanego z zapłatą wynagrodzenia za powyższy okres zaprzestał przychodzenia do pracy od dnia 30 listopada 2015 roku. Wobec zachowania pozwanego w dniu 8 grudnia 2015 roku podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, jednakże nie może tego uczynić wobec faktu, iż nie ma z pozwanym żadnego kontaktu.

(Dowód: pismo z dnia 15 grudnia 2015 roku- k. 5, zestawienie czasu pracy powoda- k. k. 81-83)

W wyniku przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli ustalono, iż pozwany nie posiada list wypłat wynagrodzenia na rzecz pracowników, jak również nie dysponuje jakimikolwiek dokumentami potwierdzającymi fakt wypłaty wynagrodzeń np. potwierdzeniami przelewów.

Ustalono między innymi, iż pozwany nie wypłacił na rzecz powoda wynagrodzenia za następujące miesiące :

- wrzesień 2015 roku w kwocie 1.750 złotych brutto (1.286,16 złotych netto),
- październik 2015 roku w kwocie 1.750 złotych brutto (1.286,16 złotych netto),
- listopad 2015 roku w kwocie 1.750 złotych brutto (1.286,16 złotych netto).

Nadto potwierdziły się zarzuty pracownika odnośnie niewydania świadectwa pracy przez pozwanego.

(Dowód : pisma PIP z dnia 25 stycznia 2016 roku, 16 lutego 2016 roku- k. 6-6v, 7-7v, zawiadomienie – k. 8)

W dniu 22 marca 2016 roku pozwany wypłacił na rzecz powoda kwotę 3.858,48 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od września 2015 roku do listopada 2015 roku. (tj. po 1.286,16 złotych netto miesięcznie)

(Dowód :potwierdzenie przelewu- k. 24)

W dniu 23 marca 2016 roku pozwany wysłał do powoda za pośrednictwem poczty oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt kp, z powodu niestawienia się powoda w miejscu pracy od dnia 1 grudnia 2015 roku.

(Dowód: oświadczenie – k. 37, zeznania pozwanego K. B.- k. 94-95 (nagranie 00:04:20-00:17:05), oświadczenie wraz z dowodem jego wysłania – akta osobowe pracownika część C)

Pozwany w dniu 27 kwietnia 2016 roku doręczył powodowi świadectwo pracy.

W jego treści, jako tryb rozwiązania umowy pracodawca wskazał art. 52 § 1 pkt 1 kp- rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powód nie składał wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

(Dowód: świadectwo pracy- k. 14-17, 38, zeznania pozwanego K. B.- k. 94-95 (nagranie 00:04:20-00:17:05, świadectwo pracy wraz z dowodem jego wysłania – akta osobowe pracownika część C)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Ponadto w swych ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. G. oraz pozwanego K. B..

Sąd uznał powyższe zeznania za wiarygodne w takim zakresie w jakim każde z nich stanowiło podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. G. w całości, albowiem powyższe korespondowały z twierdzeniami powoda odnośnie faktycznie należnego mu wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie świadek stanowczo potwierdził, iż powód z racji zatrudnienia u pozwanego miał otrzymywać wynagrodzenie godzinowe tj. 12 złotych netto za godzinę.

Sąd uznał również za wiarygodne twierdzenia pozwanego K. B. odnośnie okresu zatrudnienia powoda, faktu zawarcia z nim w dniu 6 lipca 2015 roku na piśmie umowy o pracę, określonego w jej treści wynagrodzenia minimalnego, jak również faktu rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie 52 § 1 pkt 1 kp, wobec zaprzestania przez niego świadczenia pracy, jak również w zakresie braku jakichkolwiek oświadczeń ze strony pracownika w przedmiocie ustania stosunku pracy, czy też w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy. Sąd odmówił natomiast wiary jego twierdzeniom, iż powód nie miał otrzymywać wynagrodzenia w kwocie 12 złotych netto za godzinę, jedyne zaś wynagrodzenie należne na rzecz pracownika określała łącząca stromy umowa o pracę z dnia 6 lipca 2015 roku. W ocenie Sądu powyższe twierdzenia nie znalazły oparcia w materiale dowodowym sprawy. W tym bowiem zakresie powyższe stoją w rażącej sprzeczności z zeznaniami powołanego wyżej świadka, którego zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyręczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłaciła ona na rzecz powoda należne mu świadczenia pieniężne za okres sporny.

W tym zakresie winna była ona zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą. W ocenie Sądu pozwany powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił.

Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów podważających twierdzenia powoda dotyczące zarówno wysokości przyjętego przez strony wynagrodzenia, jak również czasu jego pracy w okresie spornym.

Wskazać należy, iż z materiału dowodowego sprawy wynika, iż wynagrodzenie należne na rzecz powoda stanowiło kwotę 12 złotych netto za godzinę. Okoliczność ta została bezsprzecznie potwierdzona zeznaniami świadka M. G.. Pozwany nie przedstawił zaś żadnego dowodu pozwalającego na odmienne ustalenia w sprawie. W tym zakresie pozwany podnosił również, iż wynagrodzenie za okres objęty sporem uścił na rzecz powoda gotówkowo- w miejscu świadczenia przez niego pracy (plac budowy), jednakże te same okoliczności, poza jej przywołaniem w toku prowadzonego postępowania, również w żaden sposób nie potwierdził, czyniąc swe twierdzenia w tym zakresie całkowicie gołosłownymi i niczym nie potwierdzonymi.

Co istotne pozwany podnosił również w toku prowadzonego postępowania, iż w przypadku wypłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia, nie egzekwował potwierdzenia przez niego faktu jego otrzymania na stosownym pokwitowaniu. W świetle powyższego brak potwierdzenia jego wypłaty na rzecz pracownika winien obciążać pozwanego w zakresie braku udowodnienia powyższej okoliczności.

Jak to zostawało wskazane wyżej żaden z dowodów zaprezentowanych przez strony, w szczególności przez stronę pozwaną, w toku prowadzonego postępowania, nie potwierdził twierdzeń podnoszonych przez pozwanego w niniejszej sprawie, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia wynikającego z pisemnej umowy o pracę, jak również faktu jego wypłaty na rzecz powoda za okres sporny.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią § 8 ust. 1 -2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w

poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Nadto pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia imiennej karty (listy) wypłacanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Powyższy obowiązek statuuje również art. 94 pkt 9a kp. Nakłada on bowiem na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy.

Wskazać należy, iż jest to podstawowy obowiązek pracodawcy.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie pracodawca powyższemu obowiązkowi nie zadośćuczynił, nie prowadził bowiem ani ewidencji czasu pracy powoda, jak również wymaganej dokumentacji związanej z wypłacanym na jego rzecz wynagrodzeniem.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp zasądził na rzecz powoda B. O. wynagrodzenie w żądanej przez niego wysokości za okresy wyszczególnione w punktach II- IV wyroku, przyjmując w tym zakresie jako podstawę ustaleń twierdzenia powoda, potwierdzone zeznaniami przesłuchanego w toku prowadzonego postępowania świadka.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż powód z racji zatrudnienia u pozwanego otrzymywał wynagrodzenie stanowiące kwotę 12 złotych netto za godzinę. Odnośnie zaś czasu jego pracy w każdym z miesięcy miał na uwadze zestawienie przedstawione przez niego w piśmie z dnia 8 grudnia 2016 roku (k.80-83).

Dokonując zaś ostatecznych wyliczeń Sąd miał na uwadze zarówno kwoty należne na rzecz przez powoda za każdy z miesięcy, zgodnie z przedstawionymi przez niego obliczeniami (k. 81-83), jak również kwoty wypłacone dotychczas na rzecz powoda za każdy z miesięcy objętych sporem, wskutek kontroli PIP tj. po 1.286,16 (k. 7, 24)

O odsetkach od kwot zasądzonych w punktach II- IV wyroku orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kc w zw. z art. 85 §2 kp, mając na uwadze żądanie ostatecznie sprecyzowane w tym zakresie przez powoda (powód domagał się odsetek w zakresie całości żądanego wynagrodzenia od dnia 1 grudnia 2015 roku), jak również przyjmując w tym zakresie iż co do zasady powyższe są należne od dnia 11- ego kolejnego miesiąca następującego po miesiącu, za które powyższe wynagrodzenie przysługuje.

W pozostałym zakresie tj. dotyczącym odsetek za miesiąc listopad 2015 roku, Sąd, mając na uwadze powołane wyżej rozważania, powództwo oddalił, o czym orzekł w punkcie V wyroku.

Rozważenia w niniejszej sprawie wymagało również roszczenie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż 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 informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Nadto wskazać należy, iż poza informacjami wskazanymi wyżej, treść świadectwa pracy powinny stanowić dane podane w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i sprostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami) Powyższe dane dotyczą wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania

tego stosunku z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielania, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenia zgodnie z art. 92 kp, wykorzystania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹§ 1 kp, okresu odbytej czynnej służby lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, jak również danych które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Świadectwo pracy nie zawiera w swej treści elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane wyżej. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy nie tworzy samo przez się praw podmiotowych ani ich nie pozbawia.

Podkreślić należy, iż w świadectwie pracy nie można umieszczać innych informacji, niż określone przepisami prawa pracy. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie -art. 245 kpc. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1 poz. 4)

Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa, a także udowadniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. (wyrok z dnia 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s.58, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1999 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 518)

W sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z treścią wydanego mu świadectwa może wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie.

Zauważyć należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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.

Wskazać należy, iż z treści powołanego wyżej przepisu jednoznacznie wynika, iż uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie treści świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W świetle powyższego wystąpienie do Sądu Pracy z pominięciem pracodawcy skutkuje koniecznością oddalenia powództwa. (J. Iwulski, W. Saletra- Komentarz do Kodeksu Pracy, W. Muszalski- Komentarz do Kodeksu Pracy)

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika natomiast, aby powód kiedykolwiek występował do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Okoliczności też zaprzeczył w toku prowadzonego postępowania pozwany. Powód zaś nie przedstawił żadnego dowodu na jej potwierdzenie.

Nadto materiał dowodowy potwierdził, iż jedynym oświadczeniem jakie zostało złożone w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę było oświadczenie pracodawcy złożone w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W tym zakresie pracownik nie składał jakiegokolwiek oświadczenia co do ustania łączącego strony stosunku pracy. Z pisma powoda z dnia 15 grudnia 2015 roku skierowanego do PIP wynika jedynie, iż z takowym zamiarem nosił się, nie mógł jednak złożyć żadnego oświadczenia w tym przedmiocie, albowiem nie mógł nawiązać kontaktu z pracodawcą. (k.5)

W świetle powyższego tryb wpisany w treści świadectwa pracy wydanego powodowi tj. art. 52 §1 pkt 1 kp dotyczący rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika uznać należało za całkowicie prawidłowy.

Jak to zostało wskazane wyżej świadectwo pracy potwierdza określone fakty związane z przebiegiem zatrudnienia pracownika, jak również ustaniem stosunku pracy. Wydane zaś powodowi świadectwo w swej treści odpowiada faktom, jakie miały miejsce w rzeczywistości.

Na marginesie wskazać należy, iż za całkowicie niezrozumiały uznać należało złożony przez pozwanego zarzut potrącenia, z przywołaniem art. 61¹⁻² kp, albowiem powyższy przepis dotyczy możliwego na rzecz pracodawcy odszkodowania jedynie w sytuacji gdy to pracownik w sposób nieuzasadniony rozwiąże umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp, co jednak w przedmiotowej sprawie bez wątpienia nie miało miejsca.

W świetle powyższych ustaleń żądanie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy na podstawie art. 97 kp- a contrario nie podlegało uwzględnieniu, o czym orzeczono w treści punktu V wyroku.

W zakresie cofniętego przez powoda pozwu tj. co do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powoda nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IX orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem II-IV wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 95 złotych (5% z kwoty 1.883, 52 złotych- po zaokrągleniu 95 złotych)

O kosztach zastępstwa procesowego należnych od powoda na rzecz pozwanego orzeczono w punkcie VI wyroku na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku poz. 1804) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

W pozostałym zakresie odnośnie nieuwzględnionego powództwa Sąd na mocy art. 102 kpc odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, uznając iż to pozwany dał powód do wytoczenia sprawy w zakresie niewypłaconego na rzecz powoda wynagrodzenia.