

Sygn. akt VI P 47/19

WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Protokolant:	Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

I. powództwo o odszkodowanie oddała.

II. Zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda K. K. kwotę 1632 zł (jeden tysiąc sześćset trzydzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na oryginale właściwy podpis

Sygn. akt VI P 47/19

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozwem z dnia 29 stycznia 2019 r. wniósł przeciwko (...)sp. z o.o. w G. o:

- zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za miesiąc:
 - luty 2017 r. w wysokości 2000 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 10 marca 2017 r.,
 - lipiec w wysokości 2000 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 10 sierpnia 2017 r.,
 - maj 2018 r. w wysokości 2100 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 10 czerwca 2018 r.;
 - zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu braku możliwości pobierania zasiłku dla bezrobotnych z powodu **nieotrzymania świadectwa pracy w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy** w kwocie 4540,50 zł;
 - sprostowanie świadectwa pracy:
- z uwzględnieniem prawidłowej daty wystawienia świadectwa pracy (powód wskazał, iż otrzymał świadectwo pracy 14 grudnia 2018 r.),

- w pkt 4.1 zamiast „za 2018” należy wpisać „7 dni”,
- w pkt 6 należy podać wysokość zadłużenia wobec powoda.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż pomimo wielu prób odzyskania od pozwanego należnego wynagrodzenia i świadectwa pracy, nie udało mu się wyegzekwować należności. Powód nadmieniał, iż wielokrotnie został zapewniony o kolejnych terminach spłaty zadłużenia i przesłania mu świadectwa pracy.
(pozew, k. 3)

W piśmie z dnia 12 marca 2019 r. powód precyzując żądanie pozwu powód wskazał, iż domaga się:

- zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres:
 - od 1 do 28 lutego 2017 r. w kwocie 2000 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 marca 2017 r.,
 - od 1 do 31 lipca 2017 r. w kwocie 2000 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 sierpnia 2017 r.,
 - od 1 do 31 maja 2018 r. w kwocie 2100 zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 czerwca 2018 r.;
- zasądzenia na jego rzecz kwoty 4540,50 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wydanie świadectwa pracy po upływie ustawowego terminu;
- sprostowanie świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną 1 czerwca 2018 r. poprzez:
 - wpisanie w ust 4 pkt 1, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze „7 dni”,
 - wpisanie w ust. 6, że pracodawca nie dokonał zapłaty wynagrodzenia za okres od 1 do 28 lutego 2018 r., za okres od 1 do 31 lipca 2017 r. oraz za okres od 1 do 31 maja 2018 r..

Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma, powód w przedmiocie odszkodowania za szkodę wyrządzoną niewydaniem w terminie świadectwa pracy wskazał, iż umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu z upływem 31 maja 2018 r.. Natomiast świadectwo pracy pozwana wydała powodowi dopiero w dniu 17 grudnia 2018 r., a więc **po upływie ponad 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy. Powód podniósł, iż wskutek tak długiego opóźnienia w wydaniu świadectwa pracy, poniósł szkodę obejmująca kwotę 4540, 50 zł przyjmując, że zasiłek zostałby mu przyznany na okres 6 miesięcy.** Wskazał, iż zgodnie z Obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 maja 2018 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych wysokość zasiłku wynosi 847,80 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku oraz 665, 70 zł w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Powód podniósł, iż w doktrynie przyjmuje się, że za inne szkody niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy, będące następstwem niewydania w terminie świadectwa pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Następnie powód podał, że w kodeksie pracy brak jest odpowiedniej regulacji wskazującej na uprawnienia pracownika do domagania się odszkodowania z tytułu opóźnienia w wydaniu świadectwa pracy. Tym samym w ocenie powoda, powyższe przepisy także stanowią podstawę do domagania się odszkodowania za szkodę powstałą w majątku pracownika. Elementem koniecznym dla przesądzenia o zasadności zgłoszonego roszczenia o odszkodowanie jest poniesienie szkody przez pracownika wskutek opóźnienia w wydaniu świadectwa pracy, a także możliwość przypisania pracodawcy odpowiedzialności za niewłaściwe wykonanie obowiązku. Powód podał, że szkodą majątkową jest uszczerbek w prawnie chronionych dobrach pracownika. Pracownik domagając się odszkodowania z tego tytułu zobligowany jest udowodnić fakt i rozmiar poniesionej szkody, a także istnienie związku nieterminowego wydania świadectwa z jej powstaniem.

Dodatkowo powód wskazał, że **podjął próby rejestracji w PUP, jednak dopiero po odebraniu świadectwa pracy 17 grudnia 2018 r.** możliwe było uznanie przez organ administracyjny, że dostarczył on wszystkie posiadane dokumenty niezbędne do rejestracji. Powód nadmienił, że 16 stycznia 2019 r. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w W. wydał decyzję, w której orzekł o uznaniu powoda z dniem 16 stycznia 2019 r. za osobę bezrobotną oraz o odmowie przyznania prawa do zasiłku. Z treści uzasadnienia decyzji wynika zaś, że suma okresów, o których mowa w art. 71 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przypadających w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji jest krótsza niż 365, co stanowiło o podstawie odmowy przyznania prawa do zasiłku.

W ocenie powoda niemożność zarejestrowania się w Urzędzie Pracy do dnia otrzymania świadectwa pracy i nieotrzymanie zasiłku dla bezrobotnych z powodu niewydania świadectwa pracy w terminie implikuje powstanie szkody. Wedle powoda opóźnienie w wydaniu świadectwa pracy spowodowało szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z faktem niewydania świadectwa pracy. Powód podał, że wykazał, że brak świadectwa pracy był powodem utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Jednocześnie powód podniósł, że istnieją podstawy do przyjęcia odpowiedzialności pozwanej ze względu na wypełnienie przesłanek wymaganych art. 471 k.c., tj. szkody pozostającej w związku przyczynowym z działaniem, bądź zaniechaniem pracodawcy. (k. 16-21)

W piśmie z dnia 10 lipca 2019 r. powód wskazał, iż badany okres 18 miesięcy poprzedzający dzień zarejestrowania w rozstrzyganym przypadku rozpoczynał się w dniu 16 lipca 2017 r. i kończy w dniu 16 stycznia 2019 r.. Powód nadmienił, że w badanym okresie jedynie od 16 lipca 2017 r. do 31 maja 2018 r. był zatrudniony przez pozwaną w wymiarze pełnego etatu. W ocenie powoda, to z winy pozwanej nie spełnił przesłanki z art. 71 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdyż w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, nie przepracował łącznie co najmniej 365 dni. Powód podniósł, że gdyby pozwana wydała mu świadectwo pracy w ustawowym terminie niewątpliwie przesłanka ta zostałaby przez niego spełniona. Powód wskazał, że miałby, bowiem możliwość zarejestrowania się jako osoba bezrobotna niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy, tj. 1 czerwca 2018 r. i spełniałby w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji wymóg zatrudnienia przez 365 dni. Powód nadmienił, że zatrudniony był, bowiem w pozwanej od 16 lipca 2015 r. i uzyskiwał wynagrodzenie wyższe niż minimalne. (k. 66-68)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. był zatrudniony w pozwanej (...) sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 16 lipca 2015 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą umowę o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmował się dozorem mienia. Miejscem wykonywania pracy była (...).

Wynagrodzenie powoda wynosiło w 2017 r. - 2000 zł brutto, zaś w 2018 r. 2100 zł brutto. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było do 10 dnia następnego miesiąca, przelewem na rachunek bankowy pracownika.

Uprzednio, powód K. K. od 1 maja 2003 r. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w (...). Dnia 1 czerwca 2012 r. na podstawie art. 23⁽¹⁾ § 2 i 3 nastąpiło przejście ww. zakładu pracy na biuro (...)sp. z o.o. w R.. Wobec kolejnego przekształcenia podmiotowego pracodawcy, powód został zatrudniony w pozwanej spółce.

(**Dowód:** umowy o pracę, k. 4, 31, 34, 37, 85, 90, 93; aneksy do umowy o pracę, k. 32, 38, 86, 94; informacja z 01.06.2012 r., k. 33, 87; świadectwo pracy z 01.06.2012 r., 15.07.2015 r., k. 35-36, 88-89, 91-92)

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za luty i lipiec 2017 r. w wysokości 2000 zł brutto i za maj 2018 r. w wysokości 2100 zł brutto. Powód wielokrotnie zwracał się do pracodawcy o wypłacenie mu zaległego wynagrodzenia osobiście, w formie telefonicznej i za pośrednictwem wiadomości tekstowych SMS, jednakże bezskutecznie.

W 2018 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego łącznie przez 7 dni.

(**Dowód:** wydruk z 01.03.2019 r. historii rachunku obejmującego okres od 01.01.2017 r., k. 41-43; wydruk historii połączeń powoda z pracodawcą, k.23v-30; informacja o podstawach i składkach ZUS obejmującego lata 2017-2018, k. 39-40, 102, wydruk informacji dla osoby ubezpieczonej, k. 102-104v; formularz PIT-11 za 2017 r., k. 22v-23; zeznania powoda, k. 123-125 (nagranie czas: 00:02:32-00:26:00))

Oświadczeniem z dnia 5 grudnia 2017 r. powód w trybie art. 55 § 1¹ k.p. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego powód wskazał na dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego, polegającego na braku wypłat wynagrodzenia za pracę za okres luty 2017, lipiec 2017, październik 2017 r. oraz bieżąca za listopad 2017 r. płatna do 10 grudnia 2017 r.. Powód podniósł, iż pomimo wielu rozmów, SMS i zapewnień pracodawcy o uregulowaniu zadłużenia, nie doszło do wypłaty zaległych wynagrodzeń pracownikowi. Powód dodał, iż w czasie rozmów wielokrotnie został zapewniony, że „przelew będzie w poniedziałek”, „teraz 10 dostanie Pan dwie pensje na raz”. Podał, że ostatnia rozmowa z osobą odpowiedzialną za wypłatę wynagrodzeń miała miejsce 27 listopada 2017 r., a ostatni wysłany SMS, na który powód nie dostał żadnej odpowiedzi został wysłany 3 grudnia 2017 r..

(**Dowód:** oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę– k. 95, 122)

Pracodawca nie przyjął ww. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i stosunek pracy trwał i powód nadal pracował na rzecz pozwanego do 31 05 2018r. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 maja 2018 r.

W świadectwie pracy datowanym na dzień 1 czerwca 2018 r. (które powód otrzymał w dniu 17 grudnia 2018 r.) stwierdzono:

- w pkt 3, że stosunek pracy powoda ustał w wyniku: a) rozwiązania - art. 30 § 1 pkt 1 k.p.,

- w pkt 4 w okresie zatrudnienia pracownik: 1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: za 2018 r..

Pismem z dnia 18 grudnia 2018 r. powód zwrócił się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty wystawienia świadectwa pracy , ilości dni wykorzystanego urlopu w roku 2018 i informacji uzupełniających o wysokości zadłużenia . Strony kilkakrotnie kontaktowały się w celu dokonania ustaleń w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Ostatecznie pozwana nie wydała powodowi świadectwa pracy z uwzględnieniem żądanych przez powoda zmian.

Do dnia otrzymania świadectwa pracy, tj. do 17 grudnia 2018 r., powód nie poszukiwał zatrudnienia.

Dnia 16 stycznia 2019 r. powód zarejestrował się w Urzędzie Pracy.

(**Dowód:** świadectwo pracy z 01.06.2018 r., k. 5-5v, 44-47 (wraz z potwierdzeniem doręczenia), 96-96v; wniosek powoda z 18.12.2018 r. o sprostowanie świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem nadania, k. 48-49, 97-98; wydruk zrzutu ekranu z telefonu powoda, k. 50-52v; zeznania powoda, k. 123-125 (nagranie czas: 00:02:32-00:26:00))

Decyzją z dnia 16 stycznia 2019 r. Powiatowy Urząd Pracy w W. uznał z dniem 16 stycznia 2019 r. powoda za osobę bezrobotną oraz odmówił przyznania prawa do zasiłku.

W uzasadnieniu powyższej decyzji PUW wskazał, iż z przedstawionych dokumentów wynika, iż w dniu rejestracji powód spełniał warunki do uznania go za osobę bezrobotną, natomiast suma okresów, o których mowa w art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przypadających w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji, jest krótsza niż 365 dni, co stanowi podstawę odmowy przyznania prawa do zasiłku.

(**Dowód:** decyzja PUW z dnia 16 stycznia 2019 r., k. 7, 54, 101)

Pismem z dnia 28 stycznia 2019 r. Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy poinformował powoda, że w pozwanej spółce przeprowadzono czynności kontrolne. W ich trakcie wykorzystano informacje zawarte w powoda skardze. W wyniku ww. czynności kontrolnych ustalono, że bezspornie należało się powodowi wynagrodzenie w miesiącu maju 2018 r. w kwocie 2100 zł.

(**Dowód:** odpowiedź PIP na skargę powoda, k. 6, 53, 99-100v)

W niniejszej sprawie, Sąd wyrokiem zaocznym częściowym z dnia 11 września 2019 r. w zakresie wynagrodzenia, sprostowania świadectwa pracy w punkcie:

- **I wyroku** zasądził od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda K. K.:

-kwotę 2000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za luty 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2017r. do dnia zapłaty,

-kwotę 2000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za lipiec 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty,

-kwotę 2100 zł brutto tytułem wynagrodzenia za maj 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 czerwca 2018r. do dnia zapłaty;

- **II wyroku** nakazał pozwanemu (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G., aby sprostował wydane powodowi K. K. świadectwo pracy datowane na 1 czerwca 2018r. poprzez zmianę dotychczasowych zapisów :

a) w punkcie 4 ust.1 przez wpisanie , że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni,

b) w punkcie 6 poprzez wpisanie, że pracodawca nie dokonał zapłaty wynagrodzenia za okres od 1 do 28 lutego 2017r., za okres od 1 do 31 lipca 2017 roku i za okres od 1 maja 2018 roku do 31 maja 2018 roku.

- **III wyroku** - wyrokowi w pkt I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.
(wyrok k. 107-107v)

Sąd zważył, co następuje:

Zdaniem Sądu, żądanie powoda K. K. dotyczące odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Dokumenty urzędowe zostały ocenione na podstawie art. 244 § 1 kpc który stanowi, że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

Dokumenty prywatne zaś Sąd ocenił na podstawie art. art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach przesłuchanego w charakterze strony powoda, którym dał wiarę w zakresie zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami. W ocenie Sądu, zasadniczo z zeznań powoda nie wynika poniesiona przez niego szkoda w związku z niewydaniem świadectwa pracy w terminie. Powód nie wykazał , że wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 05 2018r. zeznanie powoda w tej części jest niewiarygodne , powód nie poparł go przedstawieniem odpowiedniego dokumentu , zaś ze świadectwa pracy powoda wynika , że umowa rozwiązała się na

mocy porozumienia stron . Jednocześnie powód nie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu powód nie wykazał, aby niewydanie świadectwa pracy przez pozwanego w terminie spowodowało szkodę, za którą odpowiedzialny byłby pracodawca , jak również nie wykazał on związku przyczynowego pomiędzy szkodą, a zachowaniem strony pozwanej, czy też wysokości szkody. Z materiału dowodowego sprawy w żaden sposób nie wynika, iż powód poniósł jakąkolwiek szkodę, w związku wydaniem mu świadectwa pracy w dniu 17 grudnia 2018 r.. Co więcej powód sam przyznał, że w czasie kiedy oczekiwał na świadectwo pracy, nie poszukiwał pracy, bowiem remontował dom. Wskazał, iż do Urzędu Pracy zgłosił się dopiero w 16 stycznia 2019 r. i oczekiwał na oferty z Urzędu Pracy. Powód oświadczył, że zatrudnienie podjął od marca 2019 r. (k. 62) . Nie wykazał faktu zgłoszenia się do urzędu pracy wcześniej , na co wskazał w swoim zeznaniu i co jest nie poparte żadnym dowodem i niewiarygodne .

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2019 r. Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo członka zarządu (zawiadomiony prawidłowo, k. 116). (k. 123)

W niniejszym postępowaniu, powód domagał się m.in. zasądzenia na jego rzecz kwoty 4540,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wydanie świadectwa pracy po upływie ustawowego terminu.

Materiał zgromadzony w niniejszej sprawie pozwolił na ustalenie, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce do dnia 31 maja 2018 r. Natomiast świadectwo pracy, datowane na dzień 1 czerwca 2018 r., powód otrzymał dopiero w dniu 17 grudnia 2018 r. Do stycznia 2019r. powód nie poszukiwał pracy i przebywał , jak sam wskazał , w domu i robił remont.

Powód zarejestrował się w Urzędzie Pracy dopiero w styczniu 2019 r.. Decyzją z dnia 16 stycznia 2019 r. Powiatowy Urząd Pracy w W. uznał z dniem 16 stycznia 2019 r. powoda za osobę bezrobotną oraz odmówił przyznania prawa do zasiłku. W uzasadnieniu powyższej decyzji PUW wskazał, iż z przedstawionych dokumentów wynika, iż w dniu rejestracji powód spełniał warunki do uznania go za osobę bezrobotną, natomiast suma okresów, o których mowa w art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przypadających w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji, jest krótsza niż 365 dni, co stanowi podstawę odmowy przyznania prawa do zasiłku.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 71 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2019, poz.1482 j.t. ze zm.), ***prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, z zastrzeżeniem art. 75, jeżeli:***

1) nie ma dla niego propozycji odpowiedniej pracy, propozycji stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, szkolenia, prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz

2) w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni:

a) był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z zastrzeżeniem art. 104a-105; w okresie tym nie uwzględnia się okresów urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni,

b) wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą i osiągał z tego tytułu dochód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,

c) świadczył usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracował przy wykonywaniu tych umów, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia

społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca, z zastrzeżeniem art. 104b ust. 2,

d) opłacał składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy, z zastrzeżeniem art. 104b ust. 2, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,

e) wykonywał pracę w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,

f) wykonywał pracę w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,

g) opłacał składkę na Fundusz Pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego w państwie niewymienionym w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a-c, w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc zatrudnienia,

h) był zatrudniony za granicą i przybył do Rzeczypospolitej Polskiej jako repatriant,

i) był zatrudniony, pełnił służbę lub wykonywał inną pracę zarobkową i osiągał wynagrodzenie lub dochód, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.

Natomiast art. 71 ust. 2 stanowi, że do 365 dni, o których mowa w ust. 1 pkt 2, zalicza się również okresy:

1) zasadniczej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego, służby przygotowawczej, służby kandydackiej, kontraktowej zawodowej służby wojskowej, ćwiczeń wojskowych, okresowej służby wojskowej, terytorialnej służby wojskowej pełnionej rotacyjnie lub służby wojskowej pełnionej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny oraz zasadniczej służby w obronie cywilnej i służby zastępczej, a także służby w charakterze funkcjonariusza, o którym mowa w ustawie z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin;

2) urlopu wychowawczego udzielonego na podstawie odrębnych przepisów;

3) pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy lub służby, o której mowa w pkt 1, renty szkoleniowej oraz przypadające po ustaniu zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej albo zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności okresy pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia, z uwzględnieniem kwoty składek na ubezpieczenia społeczne, stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;

4) niewymienione w ust. 1 pkt 2, za które były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, jeżeli podstawę wymiaru składek stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę;

5) za które przyznano odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy lub stosunku służbowego, oraz okres, za który wypłacono pracownikowi odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę;

6) świadczenia usług na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2019 r. poz. 409 i 730);

7) pobierania renty rodzinnej, w przypadku gdy nastąpił zbieg prawa do tej renty z prawem do renty z tytułu niezdolności do pracy i wybrano pobieranie renty rodzinnej;

8) sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez osoby, o których mowa w art. 6a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

9) pobierania świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłku dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana.

Zgodnie z treścią art. 75 powołanej ustawy ust.1. Prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który:

1)

odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych, poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym, mającym na celu ustalenie zdolności do pracy lub udziału w innej formie pomocy określonej w ustawie;

1a)

po skierowaniu nie podjął szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, stażu, wykonywania prac, o których mowa w art. 73a, lub innej formy pomocy określonej w ustawie;

2)

w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

3)

w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunku pracy lub stosunku służbowego bez wypowiedzenia;

4)

otrzymał przewidziane w odrębnych przepisach świadczenie w postaci jednorazowego ekwiwalentu pieniężnego za urlop górniczy, jednorazowej odprawy socjalnej, zasiłkowej, pieniężnej po zasiłku socjalnym, jednorazowej odprawy warunkowej lub odprawy pieniężnej bezwarunkowej;

5)

otrzymał odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę;

6)

(uchylony)

7)

odbywa odpłatną praktykę absolwencką i otrzymuje z tego tytułu miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę;

8)

zarejestrował się jako bezrobotny w okresie, zgłoszonego do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej;

9)

w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy zawarty na podstawie skierowania przez urząd pracy do pracodawcy otrzymującego w ramach tego skierowania grant, świadczenie aktywizacyjne albo dofinansowanie wynagrodzenia, przed upływem okresów określonych odpowiednio w art. 60a ust. 4, art. 60b ust. 2 oraz art. 60d ust. 2.

2. Bezrobotnemu, o którym mowa w ust. 1, spełniającemu warunki określone w art. 71, zasiłek przysługuje:

1)

po upływie okresu wskazanego w art. 33 ust. 4 pkt 3 - w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 1 i 1a;

2)

po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy - w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 2 i 8;

3)

po okresie 180 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy - w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 3 i 9;

4)

po upływie okresu, za który otrzymał ekwiwalent, odprawę lub odszkodowanie, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5;/.../

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p. (w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu)), w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

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 (art. 97 § 2 k.p.).

Obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowany został w przepisie art. 97 k.p. Nie jest to jednak regulacja kompletna. Uzupełnia ją wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018, poz. 1289 j.t. ze zm.).

Obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania i rodzaj zajmowanego stanowiska pracy.

Niewydanie w terminie świadectwa pracy może polegać na wydaniu świadectwa pracy po upływie terminów wskazanych w art. 97 k.p. lub przepisach ww. rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy. Przepis art. 97 § 1 k.p. stanowi o niezwłocznym wydaniu świadectwa pracy.

Z użyciu w § 2 art. 99 k.p. sformułowania "przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu" wynika, że szkoda ta polega na utracie zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Nie ponosi więc szkody pracownik, który niezwłocznie podjął kolejne zatrudnienie pomimo stwierdzenia, że świadectwo pracy było niewłaściwe. Zdaniem Sądu Najwyższego inny rodzaj szkody wyrządzony niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy może być dochodzony na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Do takich można zaliczyć szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika, przewidzianego w art. 94 pkt 9a k.p.

Wreszcie, pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju. Ciężar udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa na pracowniku. W ocenie Sądu Najwyższego w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. **Jeśli pracownik w ogóle nie starał się o nową pracę, należy uznać, że powstała na skutek tej bierności strata nie pozostaje w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy.** (K.W.Baran i in., Kodeks pracy, Komentarz, wyd. II, st. pr. 15.08.2014r. System Inf. Praw. LEX).

Artykuł 99 § 1 i 2 kp stanowi, iż pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, o którym mowa wyżej, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłużej jednak niż 6 tygodni.

Pracownikowi przysługuje zatem roszczenie o zapłatę odszkodowania w przypadku poniesienia szkody w postaci niemożności podjęcia nowego zatrudnienia z powodu działania pracodawcy polegającego na niewydaniu w terminie lub wydaniu niewłaściwego świadectwa pracy. Odpowiednio niemożność zarejestrowania się w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych z powodu niewydania lub opóźnienia wydania świadectwa pracy implikuje powstanie szkody w rozumieniu komentowanego przepisu.

Do występowania zatem powyższej odpowiedzialności niezbędne jest równoczesne ziszczenie się trzech przesłanek:

- pracodawca nie wykonał w ogóle albo wykonał nienależycie spoczywający na nim obowiązek wydania świadectwa pracy,
- pracownik poniósł uszczerbek majątkowy z powodu niemożności podjęcia nowego zatrudnienia lub niemożności korzystania ze świadczeń określonych w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (szkoda),
- szkoda powstała w związku z nieprawidłowym działaniem pracodawcy (związek przyczynowy).

Podkreślić należy, iż udowodnienie w danym przypadku faktu pozostawania bez pracy z uwagi na niewydanie świadectwa pracy lub wydanie przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy spoczywa na pracowniku.

Na pracowniku spoczywa zatem ciężar wykazania istnienia związku przyczynowego między wadliwą treścią świadectwa pracy, czy niewydania go w terminie, a niemożnością uzyskania przez niego pracy, bądź przykładowo z odmową zarejestrowania w charakterze osoby bezrobotnej. (Komentarz do kodeksu pracy pod red. prof. dr.hab. Wojciecha Muszalskiego)

Zdaniem Sądu, powód w toku prowadzonego postępowania, istnienia powyższego związku przyczynowego nie wykazał, nie wykazał również szkody .

Powód K. K. swoje żądanie w zakresie odszkodowania opierał na treści art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. W ocenie powoda niemożność zarejestrowania się w Urzędzie Pracy do dnia otrzymania świadectwa pracy i nieotrzymanie zasiłku dla bezrobotnych z powodu niewydania świadectwa pracy w terminie implikuje powstanie szkody. Wedle powoda opóźnienie w wydaniu świadectwa pracy spowodowało szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z faktem niewydania świadectwa pracy. Powód podnosił, że wykazał, że brak świadectwa pracy był powodem utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Jednocześnie powód wskazywał, że istnieją podstawy do przyjęcia odpowiedzialności pozwanej ze względu na wypełnienie przesłanek wymaganych art. 471 k.c., tj. szkody pozostającej w związku przyczynowym z działaniem, bądź zaniechaniem pracodawcy.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań na uwagę zasługuje okoliczność, iż z materiału dowodowego sprawy w żaden sposób nie wynika, iż powód poniósł jakąkolwiek szkodę, w związku wydaniem mu świadectwa pracy w dniu 17 grudnia 2018 r.

W tym zakresie powód nie wykazał w żaden sposób okoliczności dotyczących niemożności podjęcia zatrudnienia do tejże daty, czy też w zakresie niemożności zarejestrowania się jako osoba bezrobotna. Sam, bowiem przyznał, iż do dnia otrzymania świadectwa pracy nie poszukiwał zatrudnienia, a remontował dom , a w Urzędzie Pracy zarejestrował się dopiero w styczniu 2019 r.

Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Może to wykazywać za pomocą wszelkich środków dowodowych.

W tym miejscu wskazać należy, iż odszkodowanie przysługujące wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy co do zasady jest ograniczone do wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Oblicza się je według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 9 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 927 t.j. ze zm.)

Podkreślić należy, iż określenie poniesionego przez pracownika uszczerbku, a więc i wskazanie wysokości utraconego wynagrodzenia lub innego świadczenia obciążają pracownika.

Dodatkowo sytuację prawną powoda komplikuje okoliczność , że ze świadectwa pracy wynika , iż rozwiązanie stosunku pracy miało miejsce na mocy porozumienia stron , a w takiej sytuacji zastosowanie ma art. 75 ust.1 pkt 2 dnia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2019, poz.1482 j.t. ze zm.), wówczas zasiłek dla bezrobotnych nie przysługuje przez 90 dni. Powód nie wnosił przy tym o sprostowanie świadectwa pracy w tej części , ani nie przedstawił pisma , którym rozwiązał umowę.

Mając powyższe na uwadze Sąd meriti na podstawie art. 99 § 1 i 2 k.p. i art. 471k.c. w zw. z art. 300 k.p. a contrario oddalił powództwo w zakresie odszkodowania.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd zasądził od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda K. K. kwotę 1632 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 kpc w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, powód wygrał proces w części dotyczącej wynagrodzenia i sprostowania świadectwa pracy , a w części dotyczącej odszkodowania przegrał, sąd zatem przyznał koszty w stosunku , w jakim powód proces wygrał.

/na oryginale właściwy podpis/