

Sygn. akt IV P 116/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2021 rok

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. i z powództwa wzajemnego (...) Spółka z o.o. w M. przeciwko M. G.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) spółka z o.o. w M. na rzecz powódki M. G. 4.683,93 zł (cztery tysiące sześćset osiemdziesiąt trzy złote 93/100), tytułem odszkodowania.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Oddała powództwo wzajemne.
4. Zasądza od pozwanego (...) spółka z o.o. w M. na rzecz powódki M. G. 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Sygn. akt IV P 116/21

UZASADNIENIE

Powódka M. G. wniosła przeciwko (...) Sp. z o.o. w M. o wydanie świadectwa pracy i zasądzenie odszkodowania w wysokości 1800 zł tytułem odszkodowania za odmowę wydania świadectwa pracy i kolejnym pozwem o sprostowanie treści świadectwa pracy i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że 8.10.2020 r. złożyła pozwanej spółce oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Po rozwiązaniu stosunku pracy pozwana spółka nie wydała powódce świadectwa pracy i powódka nie mogła się zarejestrować w urzędzie pracy. Pracodawca 19.11.2020 r. za pośrednictwem poczty wysłał powódce świadectwo pracy, którego treść nie była prawidłowa i powódka 20.11.2020 r. złożyła wniosek o sprostowanie jego treści. Pozwana spółka nie sprostowała świadectwa pracy ani nie poinformowała o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Wadliwa treść świadectwa pracy skutkowała tym, że powódka po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, nie uzyskała zasiłku dla bezrobotnych.

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o umorzenie postępowania, wskazując, że powódce wystawiono poprawione świadectwo pracy i wysłano je listem poleconym.

Powódka w piśmie procesowym z 4.02.2021 r. podtrzymała pozew o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż nadal posiada nieprawidłowe treści.

Powódka w piśmie procesowym z 16 lutego 2021 r. zmodyfikowała powództwo i wniosła o zasądzenie kwoty 9.367,85 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. i kwoty 4.683,93 zł tytułem odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie świadectwa pracy art. 99 § 1 i 2 k.p., oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu zmodyfikowanego powództwa powódka wskazała, że pozwana spółka ostatecznie wystawiła świadectwo pracy 22 stycznia 2021 r. po upływie ponad trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy i zaniechanie wydania świadectwa pracy i jego wadliwość spowodowały, że nie otrzymała zasiłku dla bezrobotnych. Powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i z tego tytułu powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pozwana spółka (...) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, iż powódce wysłano świadectwo pracy z 12.10.2020 r. i zostało ono doręczone 13.10.2020 r. i nie wystąpiła przesłanka braku świadectwa pracy pozostająca w związku ze szkodą powódki.

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na zmodyfikowane powództwo wniósł o oddalenie powództwa o oddalenie powództwa o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. i o odszkodowanie z art. 99 § 1 i 2 k.p. w całości oraz zasądzenie kosztów od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż powódka od 2.10.2019 r. nie była obecna w pracy i korzystała z zasiłku chorobowego a następnie rehabilitacyjnego. Przed nieobecnością w pracy nie zgłaszała żadnych uwag w zakresie mobbingu pozwanej czy przełożonym. Powódka nie zgłosiła niezwłocznie zdarzenia z panem O.,. Dokonał tego dopiero po zwolnieniu lekarskim. Pan O. nie pracuje na stałe w pozwanej spółce, pracuje co jakiś czas na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powódka składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę po upływie ponad 12 miesięcy utraciła prawo do rozwiązania umowy o pracę w związku z rzekomym mobbingiem. Jednostkowe zdarzenie nie może być traktowane jako mobbing i nie zostały spełnione przesłanki określone w przepisie art. 94³ k.p. Żądanie odszkodowania z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy żądanie jest zawyżone, skoro powódka utraciła prawo do zasiłku dla bezrobotnych to wysokość tego roszczenia nie powinna przekraczać wysokości zasiłku za okres 6 tygodni.

Pełnomocnik pozwanej spółki 2.03.2021 r. wniósł pozew wzajemny przeciwko pozwanej wzajemnej M. G. o zasądzenie kwoty 8.188,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanej wzajemnej na rzecz powódki wzajemnej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wzajemnego pełnomocnik powódki wzajemnej wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. było nieuzasadnione. Przed nieobecnością powódki od 2.10.2019 r. nie zgłaszała żadnych uwag w zakresie mobbingu pozwanej czy przełożonym. Powódka nie zgłosiła też niezwłocznie zdarzenia z J. O., które to zdarzenie według ustaleń pozwanej było jednorazowe. J. O. nie jest zatrudniony na stałe, pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej i wykonuje pracę co jakiś czas. Nie miał więc stałej styczności z powódką. W sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, co jest warunkiem niezbędnym zasądzenia odszkodowania.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka M. G. była zatrudniona w pozwanej (...) Sp. z o.o. w M. od 9.04.2010 r. do 10.10.2020 r. na stanowisku laminiarza.

(bezsporne).

Pomiędzy powódką a palaczem J. O. w okresie grzewczym 2016/2017 zaczął się konflikt od zwrócenia przez powódkę uwagi palaczowi, że nagadał jakieś rzeczy na kogoś i przy okazji w to ją wciągnął. Palacz zabrał krzesła z kotłowni i powiedział, że nie wolno tam przychodzić oraz zabronił powódce wchodzić do kotłowni, gdzie pracownicy palili papierosy i śmiał się. Powódka zgłaszała to panu S. w 2019 r.

(dowód: zeznania świadka K. O. k.86 od 01:06:39 do 01:12:08, A. M. (1) k. 87 od 01:37:36 do 01:39:16).

Powódka nie skarżyła się bezpośrednio przełożonemu na palacza i nie mówiła, że czuje się mobbingowana, raz tylko mówiła, że palacz zagroził jej drogę do kotłowni, i że zgłosiła to szefowi.

(dowód: zeznania świadków R. M. k.133 od 00:06:02 do 00:18:22, R. A. k. 134 od 00:20:58 do 00:25:41, A. M. (2) k.87 od 01:29:40 do 01:30:46).

W dniu 14.10.2019r. około godz. 5⁵⁰ na terenie pozwanej zakładu pracy pracownik sezonowy J. O. nie pozwolił wejść powódce do kotłowni i ją szarpał, ścisnął ramię, na skutek czego powódka doznała krwiaka prawej ręki nad łokciem.

(dowód: zeznania świadków k.84-88, K. M. (1) od 00:31:56 do 00:38:03, K. K. od 00:52:00 do 01:03:12, K. O. od 01:12:08 do 01:16:11, A. M. (2) od 01:26:34 do 01:32:01, A. M. (1) od 01:35:34 do 01:39:16, J. O. od 01:46:46 do 01:52:35).

Powódka 16.10.2019 r. pisemnie powiadomiła pozwaną spółkę o zdarzeniu z 14.10.2019 r., oraz że od trzech lat, w miejscu pracy jest zaczepiana, obmawiana, izolowana oraz wyśmiewana przez J. O.

(dowód: powiadomienie k.95-96, zeznania świadka A. M. (1) k.87 od 01:37:36 do 01:39:16).

Pod koniec 2019 r. prezes spółki zorganizował spotkanie w sprawie pisma powódki odnośnie mobbingu z udziałem K. M. (1), R. M. i M. Z., i podczas którego pytano pana M. czy ktoś dokuczał powódce na które odpowiedział że nie.

(dowód: zeznania świadków M. Z. k.135 od 00:45:36 do 00:51:51, K. M. (2) k. 85 od 00:32:48 do 00:34:59, R. M. k.134 od 00:14:14 do 00:15:08).

M. G. w okresie od 15.10.2019 r. do 22.10.2019 r. pobierała wynagrodzenie chorobowe i przebywała na zasiłku chorobowym od 23.10.2019 r. do 13.04.2020 r. oraz otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne od 14.04.2020 do 10.10.2020 r.

(bezsporne, nadto świadectwo pracy powódki k.7).

Powódka 10.10.2020 r., rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu stosowania wobec niej mobbingu w miejscu pracy oraz braku reakcji pracodawcy na takie zachowania.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z 8.10.2020 r.).

Pozwana spółka 10.10.2020 r. wystawiła powódce świadectwo pracy z informacją, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

(dowód: świadectwo pracy k.6-7).

Powódka 13.10.2020 r. odebrała przesyłkę pocztową od pozwanej spółki z pismem z 12.10.2020 r., iż w odpowiedzi na pismo z 8.10.2020 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę z winy spółki, nie zgadza się na taki powód rozwiązania umowy.

(dowód: pismo pozwanej spółki akta IV P 4/21 k. 7).

W przesyłce pozwanej spółki doręczonej powódce 13.10.2020 r., poza pismem z 12.10.2020 r. nie było świadectwa pracy z 10.10.2020 r.

(dowód: zeznania świadka K. M. (3) k. 85 od 00:43:34 do 00:47:13, K. O. k.86 od 01:16:20 do 01:17:15, A. M. (2) k. 87 od 01:24:34 do 01:26:56, zeznania powódki k. 144 od 01:01:14 do 01:03:12).

M. G. pismem z 16.10.2020 r. doręczonym pozwanej spółce 19.10.2020 r. , w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, zwróciła się o wydanie i przesłanie na adres zamieszkania świadectwa pracy.

(dowód: akta IV P 4/21, pismo powódki do pozwanej z 16.10.2020 r. k.8).

Powódka 16.10.2020 r. zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą dotyczącą niewydania przez pozwaną spółkę świadectwa pracy po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: akta IV P 4/21, pismo PIP z 13.11.2020 r. k.12-16).

Pozwana spółka 19.11.2020 r. doręczyła powódce świadectwo pracy z 10.10.2020 r. i powódka pismem z 20.11.2020 r. zwróciła się do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie w pkt 4a trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p.

(dowód: pismo powódki z 20.11.2020 r. k.9).

M. G. 20.11.2020 r. wniosła do PUP w B. o przyznanie zasiłku dla bezrobotnych, w związku z otrzymaniem 19.11.2020 r. świadectwa pracy.

(dowód: wniosek powódki k.11).

Starosta (...) Powiatowy Urząd Pracy w B. decyzją z 25.11.2020 r. odmówił przyznania powódce prawa do zasiłku dla bezrobotnych od 10.11.2020 r.

(dowód: decyzja PUP k.10).

(...) sp. z o.o. w (...).01.2021 r. doręczyła powódce korektę świadectwa pracy z 22.01.2021 r.

(dowód: akta IV P 4/21 świadectwo pracy-korekta k.35-37).

Powódka otrzymała zasiłek dla bezrobotnych od 20.11.2020 r.

(dowód: zeznania powódki k. 144 od 01:03:12 do 01:04:35).

Średnie wynagrodzenie brutto powódki liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny wynosiło 2.729,58 zł .

(dowód zaświadczenie k.33).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powódka skutecznie rozwiązała umowę o pracę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., bowiem pracodawca nie ma uprawnienia do „nieprzyjęcia” takiego oświadczenia woli.

Odnosząc się do roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie mimo, że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w 61¹ k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 III ZP 3/99 OSNAPiUS 1999/17 poz. 542).

W niniejszej sprawie pełnomocnik powodowej spółki wniósł powództwo wzajemne o zasądzenie od powódki odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p.

W takim przypadku ciężar przeprowadzenia dowodu zasadności rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracowniku. Jest on zobowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika. Nieprzeprowadzenie powyższego dowodu powoduje automatycznie uznanie przez sąd pracy braku zasadności roszczenia o odszkodowanie.

W rozpatrywanej sprawie powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z dnia 10.10.2020 r. z powodu stosowania wobec niej mobbingu w miejscu pracy oraz braku reakcji pracodawcy na takie zachowania.

Mobbing polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji, jest więc ciągłość, długotrwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera na pracownika, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne. Naganne zachowania przy mobbingu muszą odbić się negatywnie na psychice ofiary, a takie założenie wymaga zwielokrotnienia i długości działania (vide: Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, wyrok SN I PK 176/06, OSNP 2008/5-6, poz. 58).

Sąd w pełni podziela pogląd Sadu Najwyższego zaprezentowany w wyroku z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20, poz. 238, iż obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma charakter zobowiązaniowy i jest zobowiązaniem starannego działania, a nie zobowiązaniem rezultatu. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Jak w uzasadnieniu tego judykatu doprecyzował Sąd Najwyższy, pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkolić pracowników – informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regułom, albo zbiegły się – co najbardziej prawdopodobne – oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracowników pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca.

Jak wynika z tezy drugiej wyroku SN z 22.01.2015 r., III PK 65/14, LEX nr 162894, zawinione nieprzeciwdziałanie mobbingowi przez przełożonych mobbera, które wpływa lub „współprzyczynia się” do ujawnionego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem, powinno być ocenione jako zdarzenie zwiększające lub potęgujące poczucie krzywdy pracownika poddanego mobbingowi, która wymaga zrekompensowania przez zasądzenie jednego

adekwatnego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 94³ § 3), a nie sumy dwóch tego typu świadczeń przysługujących od mobbera oraz od jego przełożonych.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka K. O., pomiędzy powódką a palaczem J. O. w okresie grzewczym 2016/2017 zaczął się konflikt, od zwrócenia przez powódkę uwagi palaczowi, że nagadał jakieś rzeczy na kogoś i przy okazji w to ją wciągnął. Palacz zabrał krzesła z kotłowni i powiedział, że nie wolno tam przychodzić oraz zabronił powódce wchodzić do kotłowni, gdzie pracownicy palili papierosy i śmiał się.

Również świadkowie K. M. (1), K. K., K. O., A. M. (2), A. M. (1) i sam J. O. w sposób jasny i logiczny zeznali, że 14.10.2019r. około godz. 5⁵⁰ na terenie pozwanego zakładu pracy pracownik sezonowy J. O. nie pozwolił wejść powódce do kotłowni i ją szarpał, ścisnął ramię, na skutek czego powódka doznała krwiaka prawej ręki nad łokciem.

Powódka zgłosiła powyższe pracodawcy w piśmie z 16.10.2019 r. wskazując, iż od trzech lat, w miejscu pracy jest zaczepiana, obmawiana, izolowana oraz wyśmiewana przez J. O., i że 14.10.2019 r. pan O. chwycił ją za rękę i zaczął nią szarpać. Zachowanie pana O. podchodzi pod mobbing i stalking oraz, że naruszył on nietykalność cielesną i dobra osobiste powódki.

Zdaniem sądu w powyższej sytuacji na pracodawcy z mocy przepisu art. 94³ § 1 k.p. spoczywał ustawowy obowiązek podjęcia adekwatnych działań zmierzających do przeciwdziałania ewentualnemu mobbingowi.

Pracodawca na skutek zawiadomienia powódki o mobbingu zorganizował tylko spotkanie, na którym wysłuchano jedynie bezpośredniego przełożonego powódki, który nie potwierdził by ktoś dokuczał powódce.

W ocenie sądu zorganizowanie jednorazowego spotkania na skutek zawiadomienia powódki o mobbingu w pracy było dalece niewystarczające.

Pracodawca nie podjął nawet właściwych działań mających na celu rzetelne wyjaśnienie sprawy przez wysłuchanie powódki, ewentualnego mobbera, czy innych pracowników.

Co więcej nie podjął żadnych działań mających przeciwdziałać ewentualnemu mobbingowi np. przez przeprowadzenie tematycznych szkoleń, wprowadzenie stosownych procedur antymobbingowych czy uświadomienie konsekwencji stosowania mobbingu w miejscu pracy dla ewentualnych mobberów np. kar porządkowych czy wypowiedzenia na nawet rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia lub rozwiązania umowy cywilnoprawnej.

W ocenie sądu jak wynika z wiarygodnych zeznań powódki znajdujących potwierdzenie w zeznaniach świadka K. O., palacz J. O. od dłuższego czasu izolował powódkę od innych pracowników, tylko jej nie wpuszczając do kotłowni, śmiał się z niej, obmawiał ją a nawet naruszał jej nietykalność cielesną.

Skoro pracodawca nie podjął odpowiednich działań zapobiegających na przyszłość mobbingowi to ponosi współodpowiedzialność za mobbing.

Powódka w takiej sytuacji zasadnie mogła rozwiązać stosunek pracy z powodu stosowania wobec niej mobbingu w miejscu pracy oraz braku reakcji pracodawcy na takie zachowania.

Zatem roszczenie powoda wzajemnego o zasądzenie od powódki odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. nie zasługuje na uwzględnienie, również w myśl przepisu art. 8 k.p.

Pracownik może zakończyć umowę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy tylko w ciągu miesiąca od zaistnienia uzasadniającej to działania przyczyny. Jest to termin zawity, który nie może ulec przywróceniu. Po jego upływie pracownik traci prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 15.01.2020 r. III PK 5/19).

W rozpoznawanej sprawie powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy po upływie prawie roku od ostatniego dnia, w którym wystąpiły zdarzenia stanowiące przyczyny rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy.

Powódka mogła złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, również w czasie swojej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Dlatego w ocenie sądu roszczenie powódki o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

W kwestii odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić do pracodawcy, zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p., o sprostowanie tego świadectwa. Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracownik może wystąpić w ciągu 14 dni od dnia otrzymania świadectwa. Pouczenie w tej sprawie powinno zostać zamieszczone w świadectwie pracy.

Pracodawca powinien zawiadomić pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia (...) z 15.5.1996 r.).

W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa, pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2¹).

W przedmiotowej sprawie powódka rozwiązała 10.10.2020 r. umowę o pracę w trybie art. 55 k.p. Świadectwo pracy wystawione przez pozwaną spółkę z datą 10.10.2020 r., doręczono powódce 19.11.2020 r. Zawierało ono niepełną informację o trybie rozwiązania umowy o pracę. Powódka już 20.11.2020 r. domagała się sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie w pkt 4a trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Sprostowanie świadectwa pracy doręczono powódce

25.01.2021 r. Zaś zasiłek dla bezrobotnych przyznano powódce, na skutek odwołania do wojewody, dopiero od 20.11.2020 r.

Powódka nie posiadając żadnego świadectwa pracy do 19.11.2020 r. nie mogła się zarejestrować jako bezrobotna od 10.10.2020 r.

Zgodnie z przepisem art. 99 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Niemożliwość zarejestrowania się przez pracownika w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych należy uznać za równoznaczną z pozostawaniem bez pracy z braku świadectwa pracy. Świadectwo pracy jest bowiem dokumentem wymaganym przy rejestracji. W zasadzie nie rejestruje się osoby, która nie przedstawiła kompletu wymaganych dokumentów. Odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał. Szczegółowy sposób obliczania odszkodowania określa rozporządzenie 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. Nr 62, poz. 289). To rozporządzenie nakazuje stosować przy obliczaniu odszkodowania zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (tak: Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII opublikowano: WKP 2017, Lex ; Salwa Zbigniew (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IX, opublikowano: LexisNexis 2008, Lex oraz Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Kodeks pracy. Komentarz, [w:] Prawo pracy, opublikowano: LexisNexis 2005, Lex).

Podobnie rzecz się ma z zasiłkiem dla bezrobotnych, którego pracownik nie otrzyma bez zarejestrowania się w urzędzie pracy. Do tego zaś konieczne jest przedłożenie świadectwa pracy z ostatniego miejsca pracy. Pomimo, iż utrata zasiłku dla bezrobotnych nie ma wpływu na roszczenie o odszkodowanie z

tytułu niewydania świadectwa pracy (gdź przysługuje ono w wysokości utraconego wynagrodzenia, którego pozostający bez pracy pracownik i tak by nie uzyskał), to jednak może on ograniczyć swoje roszczenie do wysokości utraconego zasiłku dla bezrobotnych, zamiast utraconego wynagrodzenia (tak: Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. K. W., rok: 2020, wydanie: 31, stan na: 2020-01-01, L.).

W niniejszej sprawie powódka rozszerzyła roszczenie o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy do wysokości wynagrodzenia za pracę za okres sześciu tygodni.

Sąd Najwyższy uznał, iż odszkodowanie za niewydanie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy ma charakter zryczałtowanego odszkodowania z art. 99 par. 1 i 2 k.p. (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 października 1998 r., I PKN 376/98).

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki na 4.683,93 zł podstawie art. 99 § 2 k.p. tytułem odszkodowania i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz oddalił też powództwo wzajemne.

O kosztach procesu sąd orzekł w myśl przepisu art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 3 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. poz. 1800 ze zm.), zasądzając od pozwanej spółki na rzecz powódki 675 zł tytułem kosztów procesu (licząc od kwoty wygranej przez stronę powodową i przy oddaleniu wzajemnych powództw o odszkodowanie).

--	--

--	--

--	--

--	--