

**IV P 308/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **T. S.**

przeciwko **(...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.**

o wydanie świadectwa pracy i odszkodowanie

**I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na rzecz powoda T. S. kwotę (...) tytułem odszkodowania,**

**II. umarza postępowanie w zakresie kwoty 4.200,00 zł (cztery tysiące dwieście złotych),**

**III. oddala powództwo o wydanie świadectwa pracy,**

**IV. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego,**

**V. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600,00 zł (dwa tysiące sześćset złotych),**

**VI. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 240,30 zł (dwieście czterdzieści złotych trzydzieści groszy) tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, zaś pozostałą częścią opłaty obciąża Skarb Państwa.**

Sędzia Andrzej Kurzych

**IV P 308/20**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 11 września 2020 r. powód T. S. wniósł o zobowiązanie pozwanego (...) sp. z o.o. w E. do wydania świadectwa pracy oraz o zasądzenie zasiłku dla bezrobotnych i dodatku solidarnościowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie od (...) r. do (...) r. był zatrudniony przez pozwanego jako kierowca autobusu liniowego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Po rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało wydane mu świadectwo pracy, mimo telefonicznych i e-mailowych upomnień oraz wysłanego listem poleconym wezwania z dnia 17 lipca 2020 r. Z powodu braku świadectwa pracy powód nie otrzymał zasiłku dla bezrobotnych oraz dodatku solidarnościowego.

W piśmie z dnia 1 października 2020 r. (k. 19 akt) powód wskazał, że domaga się dodatku solidarnościowego w kwocie 4.200,00 zł. Powód nie sprecyzował żądania w zakresie odszkodowania z tytułu utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych, co Sąd uznał za jednoznacznie z odstępniem od tego żądania. Ponadto powód określił szczegółową treść żadanego świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że pozwany dwukrotnie (w dniach 5 i 26 lutego 2020 r.) wysyłał powodowi świadectwo pracy. Wykonał zatem swój obowiązek w tym zakresie, w związku z czym powodowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Pozwany wskazał również, że z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz. U. poz. 1068) wynika, że powodowi nie przysługuje prawo do dodatku solidarnościowego, albowiem do ustania stosunku pracy doszło przed dniem 15 marca 2020 r.

W piśmie z dnia 16 listopada 2020 r. powód cofnął pozew w zakresie odszkodowania z tytułu utraty prawa do dodatku solidarnościowego. Zgłosił natomiast roszczenie o odszkodowanie z tytułu utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych za okres od 5 maja 2020 r. (data pierwszego kontaktu z prezesem zarządu pozwanego) do 30 września 2020 r. w łącznej kwocie (...) zł. Zaznaczył, że jesienią 2019 r. przekazał kierownikowi operacyjnemu P. K. (1) swój nowy adres.

W piśmie z dnia 17 grudnia 2020 r. (k. 69 akt) pozwany wniósł o zasądzenie kosztów procesu w zakresie cofniętej części pozwu. Wniósł także o oddalenie powództwa w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie z tytułu utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych i zasądzenie w tym zakresie kosztów procesu. Zaprzeczył, aby powód informował pozwanego o nowym adresie zamieszkania.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód T. S. podjął pracę u pozwanego (...) sp. z o.o. w E. z dniem (...) r. i pozostawał w zatrudnieniu do dnia (...) r. Wykonywał pracę kierowcy autobusu. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron na wniosek powoda.

Początkowo kierownikiem powoda był P. K. (2), a od stycznia 2020 r. R. S..

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- umowy o pracę – k. 11-14 akt)

W kwestionariuszu osobowym z (...) r. powód podał jako swój adres zamieszkania adres w T., ul. (...) (dom studencki), choć w tym czasie mieszkał już od pewnego czasu pod innym adresem: ul. (...), T.. Podczas zatrudnienia powód przekazywał P. K. (2) informację (w formie pisemnej) o zmianie adresu, lecz nie została ona zaktualizowana w aktach osobowych powoda. Odbyło się to podczas roboczego spotkania, gdy powód wręczał kierownikowi inne dokumenty, w tym faktury. W kolejnych umowach o pracę wskazywano adres powoda w T., przy ul. (...). Powód nie zgłaszał później, że ten adres jest wadliwy.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- kwestionariusz – k. 63 akt)

Przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce w 2019 r. powód pracował w (...) sp. z o.o. Łączny okres zatrudnienia powoda przed dniem 1 lipca 2020 r. wynosił 163 dni. W (...) w T. powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- zestawienie – k. 52-53 akt,
- decyzja z 05.05.2020 r. – k. 20 akt)

Służby kadrowe pozwanego w dniu (...) r. wystawiły świadectwo pracy za okres zatrudnienia powoda od (...) r. do (...) r. Zostało ono wysłane powodowi w dniu 5 lutego 2020 r. na adres ul. (...), T.. Przesyłka była dwukrotnie awizowana: w dniu 7 lutego i 17 lutego 2020 r. Została zwrócona pozwanemu w dniu 27 lutego 2020 r..

W dniu 26 lutego 2020 r. dokonano kolejnej wysyłki do powoda (też na adres ul. (...), T.). Prawdopodobnie zawierała ona informację podatkową PIT. Została ona w dniu 12 maja 2020 r. zarejestrowana w Wydziale Niedoręczonych Przesyłek.

Powód pozostawił przy u. G. (...), T. upoważnienie do odbioru przesyłek kierowanych do niego, lecz nie uzyskał żadnych informacji o przesyłkach nadanych w dniu 5 i 26 lutego 2020 r.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- koperta – k. 63 akt,
- kopia strony książki nadawczej – k. 39 akt,
- pismo z 17.11.2020 r. – k. 49-50 akt)

W dniu (...) r. powód podjął zatrudnienie w (...) sp. z o.o. w P., gdzie pracował do (...) r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było negatywne oddziaływanie pandemii koronawirusa na branżę turystyczno-transportową.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- wypowiedzenie z 23.03.2020 r. – k. 54 akt)

W dniu 16 marca 2020 r. powód skontaktował się telefonicznie z kierownikiem operacyjnym R. S. i poinformował go, że nie otrzymał dotychczas świadectwa pracy i PIT. R. S. polecił mu wysłanie e-maila w tej sprawie na adres poczty elektronicznej pozwanej spółki. W dniu 27 marca 2020 r. powód wysłał e-mail na adres poczty elektronicznej pozwanej o temacie „Świadectwo pracy, PIT”, w którym wskazał:

„R. prosił mnie, aby w poniższych sprawach wysłać do Państwa maila, ponieważ minęło dość dużo czasu, a nie otrzymałem świadectwa pracy i rozliczenia PIT. Chciałbym też zapytać o ekwiwalent za niewykorzystany urlop, gdyż wykorzystałem tylko 1 dzień urlopu. Pozdrawiam i proszę o odpowiedź. T. S. tel. (...).”

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- e-mail z 27.03.2020 r. – k. 9 akt)

W dniu (...) r. powód złożył wniosek o zarejestrowanie go jako osoby bezrobotnej i ustalenie prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W odpowiedzi na ten wniosek e-mailem z dnia 29 kwietnia 2020 r. został zobowiązany do uzupełnienia dokumentacji dotyczącej świadectwa pracy z (...) sp. z o.o. w E. za okres od (...) r. do (...) r. Powód został również

poinformowany, że (...) sp. o.o. nie zgłosiła go do ubezpieczeń społecznych. Zaznaczono, że uzupełnienie dokumentacji może nastąpić pocztą elektroniczną.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- e-mail z 29.04.2020 r. – k. 10 akt)

Decyzją z dnia (...) r. Prezydent Miasta T. orzekł o uznaniu powoda za osobę bezrobotną od (...) r. oraz odmówił mu prawa do zasiłku dla bezrobotnych. W uzasadnieniu wskazano, że powód spełnia przesłanki do uznania go za osobę bezrobotną. Suma udokumentowanych okresów, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1409 ze zm.) przypadających w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień rejestracji, jest krótsza niż 365 dni, tj. 163 dni. Podano także, że powód nie przedstawił świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 12 lipca 2019 r. do (...) r. (wg. raportu ZUS). Co do okresu zatrudnienia od 12 lutego do 11 kwietnia 2020 r. brak jest informacji w raportach ZUS. Brak wskazanych dokumentów skutkowało odmową przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Nadmieniono, że w przypadku udokumentowania przez powoda okresu uprawniającego do zasiłku, prawo do niego będzie przysługiwało od dnia jego udokumentowania.

(dowodu:

- decyzja z 05.05.2020 r. – k. 7 akt)

W dniu (...) r. powód skontaktował się telefonicznie z Prezesem Zarządu pozwanego P. A. w sprawie wydania świadectwa pracy. Zazaczył, że jesienią informował o zmianie adresu, lecz być może nie zostało to zaktualizowane. Wskazał, że P. A. polecił wysłanie sms w tej sprawie, a on sprawę przekaże dalej kadrowej. Powód w dniu 8 maja 2020 r. wysłał sms o treści: „Świadectwo pracy T. S., mail (...)”. Działania te nie doprowadziły do wydania powodowi świadectwa pracy.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- kopia sms z 08.05.2020 r. – k. 51 akt,
- nagranie – k. 55 akt)

W e-mailu z 30 czerwca 2020 r. powód ponowił prośbę o wydanie świadectwa pracy. Wskazał nowy adres: ul. (...), T..

(dowody:

- e-mail z 30.06.2020 r. – k. 21 akt)

Listem poleconym z dnia 17 lipca 2020 r. powód ponownie wezwał pozwanego do wydania mu świadectwa pracy. Wezwanie pozostało bez odpowiedzi.

(dowody:

- potwierdzenia nadania – k. 15 akt)

Powód utracił status osoby bezrobotnej z dniem 1 października 2020 r., kiedy podjął pracę zarobkową.

(dowody:

- przesłuchanie powoda – protokół z dnia 04.02.2021 r., k. 76v.-77 akt,
- decyzja z dnia 09.11.2020 r. – k. 68 akt)

Na rozprawie w dniu 4 lutego 2021 r. powodowi wydane zostało świadectwo pracy.

(fakt bezsporny)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów, nagrania rozmów telefonicznych oraz przesłuchania powoda.

Gdy chodzi o wiarygodność zgromadzonej dokumentacji, to w ocenie Sądu nie budziła ona żadnych wątpliwości, choć pozwany negował szereg faktów, które z niej wynikały, w szczególności fakt, iż powód dysponował okresem wymaganym do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych. W ocenie Sądu nie wynikało to jednak ze szczegółowej analizy tych dokumentów, lecz z gołosłownego zaprzeczenia. Z dokumentów, tj. decyzji z dnia(...) r. i zestawienia na k. 52-53 akt jasno bowiem wynikało, że powód w dacie złożenia wniosku o przyznanie mu statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku bezrobotnego dysponował wymaganym okresem zatrudnienia. Kwestia ta zostanie szczegółowo omówiona w dalszych rozważaniach.

Wskazać również należy, iż choć brak jest podstaw do negowania wysłania przez pozwanego do powoda w dniu 26 lutego 2020 r. korespondencji (wynikało to z zapisów książki nadawczej), to jednak Sąd uznał, że przesyłka nadana tego dnia nie zawierała świadectwa pracy, jak twierdził pozwany, lecz prawdopodobnie informację podatkową PIT-11. Zauważyć należy, że przesyłka zawierająca świadectwo pracy (nadana w dniu 5 lutego 2020 r.) została po dwukrotnym awizowaniu zwrócona do pozwanego w dniu 27 lutego 2020 r., a więc trudno zakładać, że dzień wcześniej, bez oczekiwania na informację co do losów przesyłki nadanej w dniu 5 lutego 2020 r., podjęto kolejną próbę doręczenia świadectwa pracy. Trafnie powód zwrócił uwagę, że z książki nadawczej wynika, iż w tym dniu wysłano serię przesyłek także do innych pracowników, co świadczy o tym, że pozwany prawdopodobnie wysyłał w dniu 26 lutego 2020 r. informacje podatkowe PIT-11. Koniec lutego każdego roku jest właśnie okresem, kiedy takich doręczeń masowo się dokonuje.

Pozwany nie negował prawdziwości dokonanych przez powoda nagrań rozmów telefonicznych. Nie było zatem przeszkód, aby przeprowadzić z nich dowód na podstawie art. 308 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu, dokonane nagrania rozmowy bez zgody jednego z jej uczestników nie dyskwalifikuje całkowicie tego dowodu, szczególnie, jeśli pozwany nie zaprzeczył jego autentyczności (wyrok SA w Krakowie z 24.06.2020 r., I ACa 544/19, LEX nr 3044758). Ponadto nie budziło wątpliwości, iż wykonanie przez powoda nagrań nie wywoływało żadnych negatywnych ocen w sferze prawnokarnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, LEX nr 2075705). Nie można też twierdzić, że powód rażąco naruszył zasady współzycia społecznego dokonując wskazanych nagrań.

Gdy chodzi o zeznania powoda to jedyną kwestią sporną było to, czy powód informował pozwanego o nowym adresie. Powód twierdził, że jesienią 2020 r. poinformował kierownika P. K. (1), że podany w kwestionariuszu osobowym adres jest nieaktualny, gdyż zamieszkuje pod adresem w T. przy ul. (...) (poprzedni adres – ul. (...), T.). Sąd uznał, że powód rzeczywiście taką informację przekazał, lecz nie trafiła ona do pozwanego, gdyż we wszystkich dalszych dokumentach, zwłaszcza umowach o pracę nadal figurował adres przy ul. (...). Za wiarygodnością zeznań powoda przemawiała przede wszystkim treść rozmowy telefonicznej z Prezesem Zarządu pozwanego P. A. z dnia 5 maja 2020 r., w czasie której powód wspominał, że jesienią informował P. K. (1) o zmianie adresu, lecz być może nie został on zaktualizowany. W maju 2020 r. powód intensywnie ubiegał się o wydanie świadectwa pracy, nie planował jeszcze wytoczenia powództwa, więc trudno zakładać, że chciał wprowadzić w błąd P. A..

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego, albowiem P. A. nie stawił się na rozprawę nieusprawiedliwiając swej nieobecności (art. 302 § 1 k.p.c.). Zgłoszone przez pełnomocnika pozwanego zastrzeżenie kontestujące ograniczenie dowodu z przesłuchania stron tylko do zeznań powoda nie miało żadnego uzasadnienia.

Powód w niniejszej sprawie zgłosił powództwo o zasądzenie odszkodowanie w związku z utratą zasiłku dla bezrobotnych, o wydanie świadectwa pracy oraz o zasądzenie odszkodowania w wysokości utraconego dodatku solidarnościowego.

#### **1) Powództwo o zasądzenie odszkodowanie w związku z utratą zasiłku dla bezrobotnych.**

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest ustalenie, czy pozwany wywiązał się ze spoczywającego na nim obowiązku wydania świadectwa pracy. Powinność ta wynika z art. 97 § 1 k.p., który stanowi, że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Gdyby nie doszło do wydania świadectwa pracy, to pracownik, zgodnie z art. 97<sup>1</sup> § k.p., pracownik ma prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że powód zawiadomił swego kierownika o nowym adresie, lecz zmiana ta nie została w jakikolwiek sposób uwzględniona. Może to sugerować, że nie doszło do skutecznego doręczenia świadectwa pracy, skoro przesyłka je zawierająca nie została przesłana na aktualny adres powoda. Oznaczałoby to, że pozwany nie wywiązał się skutecznie z obowiązku wydania świadectwa pracy. Tego rodzaju konstatacja ta pomijałaby jednak cały kontekst sytuacyjny przedmiotowej sprawy. Należy zwrócić uwagę na to, że według zeznań powoda przekazał on jesienią 2019 r. informację o nowym adresie kierownikowi P. K. (1) przy okazji jednego ze spotkań. Informacja miała formę pisemną. Dokument został wręczony łącznie z innymi dokumentami, w tym fakturami. Spotkanie miało więc charakter roboczy, odbyło się niejako „w biegu”. Informacja o nowym adresie stanowiła margines załatwianych spraw. Mogło więc dojść do nieporozumienia, niedoinformowania, czy niedopatrzania. Ponadto, właściwą drogą do awizowania zmiany adresu powinno być skierowanie zawiadomienia do służb kadrowych pozwanego, nie zaś do kierownika, który nie zajmował się sprawami kadrowymi, lecz działalnością operacyjną.

Odnotować też trzeba, że w toku dalszego zatrudnienia powód nie sygnalizował, iż na dokumentach kadrowych podawany jest niewłaściwy adres. Powód powinien zawiadomić pozwanego o błędnym adresie na umowach o pracę bez względu na okoliczności, w których dokumenty te były mu wręczone. Brak reakcji powoda utrwał błędny stan rzeczy.

Nie budzi wątpliwości, że na powodzie spoczywał obowiązek współdziałania z pozwanym w tym zakresie, co przecież leżało w jego żywotnym interesie. Obowiązek współdziałania, w ocenie Sądu, w tym przypadku można wywieść z art. 22<sup>1</sup> § 3 pkt 1 k.p., który stanowi, że pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących m.in. adres zamieszkania. Skoro pracownik podał już swój adres pracodawcy, to powinien też podjąć skuteczne działania w celu jego aktualizacji. Te działania, które przedsięwziął powód, nie doprowadziły do zmiany adresu, co powód mógł bez problemu zauważyć na podstawie zwykłej lektury treści umów o pracę. Konieczne były w związku z tym dalsze działania informacyjne, a skoro ich zaniechał, to musiał liczyć się z tym, iż korespondencja, także ta wysyłana po ustaniu stosunku pracy, będzie kierowana na niewłaściwy adres, do czego ostatecznie doszło.

Uwagi te uzasadniają przesunięcie pola rozważań na płaszczyznę art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p., który stanowi, że pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek pracownika lub byłego pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Doręczenie przez pracodawcę świadectwa pracy nie zwalnia go z obowiązku dalszej współpracy z pracownikiem w odniesieniu do przechowywanej dokumentacji kadrowej. Cytowany przepis ma

kategoryczne brzmienie, a obowiązek działania po stronie pracodawcy uchyla jedynie fakt zniszczenia dokumentacji pracowniczej.

Szczegółowy tryb postępowania w przedmiocie wydawania kopii dokumentów z akt osobowych określa § 18 ust. 1 (dot. dokumentacji w formie papierowej) i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369). Przepis ten stanowi, że w przypadku gdy dokumentacja pracownicza jest przechowywana przez pracodawcę w postaci papierowej, pracodawca wydaje kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej:

- 1) w postaci papierowej, opatrzoną podpisem pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą, albo
- 2) w postaci elektronicznej, jako odwzorowanie cyfrowe sporządzone zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku do rozporządzenia, zapisane w formacie PDF i opatrzone kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną lub kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę potwierdzającym zgodność kopii z dokumentacją pracowniczą.

Pracodawca wydaje pracownikowi lub byłemu pracownikowi kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej określonej we wniosku i nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania; wniosek włącza się odpowiednio do części B albo C akt osobowych pracownika.

W ocenie Sądu, powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wydanie świadectwa pracy z akt osobowych już w e-mailu z 27 marca 2020 r. (k. 23 akt). Wyraźnie w nim stwierdzał, że nie otrzymał świadectwa pracy, co było, w ocenie Sądu, jednoznacznie z żądaniem jego wydania. Wniosek ten obligował pozwanego do zbadania sprawy i podjęcia działań w celu doręczenia powodowi po raz kolejny świadectwa pracy, czy to w trybie art. 97 § 1 k.p., czy art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p. Pozwany zignorował wniosek powoda, jak zresztą szereg wniosków późniejszych. Oczywiście też było, że nie został dotrzymany termin 30 dni, o którym mowa w § 18 ust. 3 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Zrekonstruowany powyżej stan rzeczy uzasadniał odpowiedzialność pozwanego z tytułu utraty przez powoda zasiłku dla bezrobotnych za okres od 5 maja do 30 września 2020 r.

Zgodnie z art. 99 § 1 i 2 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Powszechnie przyjmuje się, że cytowany przepis nie wyczerpuje odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za szkodę spowodowaną niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przepis ten dotyczy tylko jednej sytuacji - gdy szkoda wynika z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku wydania świadectwa pracy polega na utracie zarobków. Warunkiem skutecznego dochodzenia odszkodowania jest wykazanie związku między pozostawaniem bez pracy (utrata zarobku) i niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Wysokość odszkodowania jest przy tym limitowana do sześciotygodniowego wynagrodzenia za pracę.

Szkoda spowodowana niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi jednak wynikać z braku możliwości znalezienia przez pracownika pracy. Może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego, czy prawa do zasiłku chorobowego. Za te inne szkody, w braku szczególnej podstawy prawnej, pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych. Taką ogólną podstawą odpowiedzialności w stosunkach pracy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oznacza to także, że w tych przypadkach pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania z tego tytułu, jednakże, jak się wydaje, nie w wysokości określonej w § 2, lecz odpowiadającej wartości utraconego zasiłku. Jest to uzasadnione stosowaniem art. 99 k.p. jedynie na podstawie analogii (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 13.10.2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005/8/106, z 25.05.2010 r., I PK 190/09,

OSNP 2011, nr 21-22, poz. 273, a także E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2021, art. 99., t. 8).

W ocenie Sądu, uwagi te pozostają aktualne w przypadku uchybienia obowiązkom wynikającym z art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p. Między art. 97 § 1 i art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p. nie ma bowiem zasadniczej różnicy merytorycznej. W obu przypadkach chodzi o szkodę wynikającą z naruszenia obowiązku wydania dokumentu, czy to poprzez zignorowanie tego obowiązku lub poprzez jego niewłaściwe wykonanie.

Naruszenie przez pozwanego art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p. doprowadziło do wystąpienia po stronie powoda szkody w postaci utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych za okres od 5 maja do 30 września 2020 r. co najmniej w łącznej kwocie (...) zł.

1) Powód niewątpliwie w dacie zarejestrowania się jako osoba bezrobotna dysponował okresem zatrudnienia niezbędnym do uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, jeżeli w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy.

Z decyzji z dnia (...) r. wynikało wprost, że uwzględniono okres 163 dni zatrudnienia (około 5,5 miesiąca). Okres ten obejmował z pewnością zatrudnienie w (...) w T.. Wynikało to nie tylko z zeznań powoda, ale też z zestawienia odprowadzonych składek z k. 52-53 akt. Analiza zestawienia wskazuje, że powód uzyskiwał dochody z (...) w T. od lutego do lipca 2019 r. Zeznań powoda wynikało natomiast, że powód pracował w (...) w T. w pełnym wymiarze czasu pracy. Okres zatrudnienia u pozwanego obejmował okres od (...) r. do (...) r., a więc łącznie z zatrudnieniem w (...) w T., powód dysponował w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania co najmniej 365 dniami zatrudnienia. Nie było przy tym potrzeby doliczania do tego czasookresu okresu zatrudnienia w (...) sp. o.o.

1) Przyczyną odmowy przyznania powodowi prawa do zasiłku dla bezrobotnych było m.in. nieprzedłożenie świadectwa pracy za okres zatrudnienia u pozwanego, przy czym przedłożenie tego świadectwa pracy było wystarczające, a jednocześnie niezbędne do uzyskania tego świadczenia. Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. poz. 667), to osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny przedkłada do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji m.in. świadectwa pracy i inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy. Jak stwierdził Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 17 maja 2017 r. ciężar dowodu w zakresie właściwego udokumentowania okoliczności, od których uzależnione jest przyznanie prawa do zasiłku, w pierwszej kolejności obciąża bezrobotnego (I OSK 1030/16, LEX nr 2404590). Na etapie postępowania administracyjnego, z przyczyn zależnych od pozwanego, powód nie był w stanie sprostać wskazanym obowiązkom dowodowym.

2) Wysokość zasiłku dla bezrobotnych reguluje art. 72 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl tego przepisu do dnia 31 maja 2020 r. wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosiła 823,60 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 646,70 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku. Na skutek waloryzacji, począwszy od 1 czerwca 2020 r., zasiłek dla bezrobotnych wynosił 881,30 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 692,00 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku (obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2020 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych; M. P. z 2020 r., poz. 467). Od 1 września 2020 r. zasiłek dla bezrobotnych wynosił 1.200,00 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 942,30 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.



Pozwany nie negował, że powód dysponował co najmniej 5-letnim okresem uprawniającym do zasiłku w rozumieniu art. 72 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, co oznacza, że powód był uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 100%.

Kwota należnego powodowi zasiłku dla bezrobotnych za okres od 5 maja do 30 września 2020 r. wynosiła:

<i>miesiąc (2020 r.)</i>	<i>liczba dni</i>	<i>kwota zasiłku miesięczna (za 30 dni)</i>	<i>stawka dzienna zasiłku</i>	<i>łącznie (liczba dni x stawka dzienna)</i>
maj	26 dni	823,60 zł	27,45 zł	713,70 zł
czerwiec	30 dni	881,30 zł	X	881,30 zł
lipiec	31 dni	881,30 zł	X	881,30 zł
sierpień	3 dni (łącznie 90 dni licząc od 5 maja 2020 r.)	881,30	29,38 zł	88,14 zł
sierpień	28 dni	692,00 zł	23,07 zł	645,96 zł
wrzesień	30	942,30 zł	X	942,30 zł
<b>suma</b>	<b>4.152,70 zł</b>			

Podczas obliczeń uwzględniono treść art. 72 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w myśl którego zasiłki wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu. Zasiłek za niepełny miesiąc ustala się, dzieląc kwotę przysługującego zasiłku przez 30 i mnożąc przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który przysługuje zasiłek.

Powód domagał się kwoty (...) zł i taka też kwota na jego rzecz została na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p. zasądzona, o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

## 2) **Powództwo o wydanie świadectwa pracy.**

Nie budziło wątpliwości, że do dnia 4 lutego 2021 r., tj. dnia rozprawy przed Sądem Rejonowym w Toruniu powód nie dysponował świadectwem pracy. Pełnomocnik pozwanego wniósł o wydanie powodowi na rozprawie z akt osobowych jego świadectwa pracy, co też Sąd uczynił.

Okoliczność ta winna skłonić powoda do cofnięcia pozwu w zakresie powództwa o wydanie świadectwa pracy, czego powód, zapewne z niewiedzy, nie uczynił. W tej sytuacji powództwo to, wobec jego zaspokojenia, podlegało oddaleniu na podstawie stosowanego per analogiam art. 94<sup>12</sup> pkt 1 k.p., ewentualnie na podstawie art. 97<sup>1</sup> § 1 a contrario k.p.

Działając na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd uznał, że w realiach niniejszej sprawy brak było podstaw, aby obciążać powoda kosztami procesu w zakresie analizowanego w tym miejscu roszczenia. Nie budzi wątpliwości, że powód nie cofnął częściowo pozwu wyłącznie z braku stosownej wiedzy procesowej.

### **3) Powództwo o zasądzenie odszkodowania w wysokości utraconego dodatku solidarnościowego.**

Powód cofnął pozew w zakresie powództwa o zasądzenie odszkodowania z tytułu utraty dodatku solidarnościowego. Dlatego w punkcie II sentencji wyroku postępowanie w tym zakresie zostało umorzone na podstawie art. 355 k.p.c. Czynność ta nie była sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie miała na celu obejścia prawa oraz nie sprzeciwiała się słusznemu interesowi pracownika (art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c.).

Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego w tym zakresie albowiem powód niezwłocznie po otrzymaniu odpowiedzi na pozew cofnął pozew w tej części oraz dokonał modyfikacji powództwa. Ponadto nakład pracy pełnomocnika pozwanego w związku z omawianym roszczeniem w zasadzie był znikomy. Sąd miał także na względzie, iż pozwany wykazywał niezrozumiały upór w ignorowaniu wniosków powoda, a przecież wystarczyło przesłać powodowi drogą elektroniczną skan wystawionego świadectwa pracy. Także procesowa postawa pozwanego świadczyła o znaczącej indolencji w tej mierze. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że zasady słuszności sprzeciwiają się obciążeniu powoda kosztami procesu.

### **Kwestie końcowe.**

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę orzeczono w oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. w zakresie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.). Wartość przedmiotu sporu wynosiła (...) zł. Powód wygrał sprawę w zakresie roszczeń majątkowych w 48,06%. Opłata opiewała na kwotę 500,00 zł. Tym samym pobraniu na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu podlegała kwota 240,30 zł. Pozostałą częścią opłaty obciążony został Skarb Państwa, wobec braku podstaw do obciążenia nią stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych