

Sygn. akt V P 50/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

29 maja 2023 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 29 maja 2023 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko M. D.

o wydanie świadectwa pracy, o ekwiwalent pieniężny za urlop, o wynagrodzenie, o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy

1. zasądza od pozwanego M. D. na rzecz powoda J. S. kwotę 4.447,50 zł brutto (cztery tysiące czterysta czterdzieści siedem złotych 50/100) tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.965 zł brutto (dwa tysiące dziewięćset sześćdziesiąt pięć złotych) nadaje rygor natychmiastowej wymagalności;
4. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt V P 50/22

UZASADNIENIE

20 grudnia 2021 r., powód J. S. wniósł przeciwko pozwanemu M. D. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...)w Ż. pozew o wydanie świadectwa pracy oraz o ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za lata 2020 – 2021 w ilości 39 dni w kwocie 5.070 zł oraz zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od 15 stycznia 2020 roku do 30 kwietnia 2020 roku na podstawie umowy cywilno prawnej – umowy zlecenia na stanowisku kierowcy autobusu, a od 4 maja 2020 roku do 3 maja 2023 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Dodał, że z dniem 30 października 2021 roku złożył pisemne oświadczenie o rozwiązanie stosunku pracy do 30 listopada 2021 roku. Zarzucił, że z uwagi na bark wydania mu świadectwa pracy nie może zarejestrować się w Urzędzie pracy ani podjąć zatrudnienia u innego pracodawcy. Ponadto dodał, że wzywał pozwanego do wydania świadectwa pracy i wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, jednakże bezskutecznie.

Postanowieniem z 3 stycznia 2022 roku Sąd Okręgowy w Rybniku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przekazał sprawę według właściwości tut. Sądowi.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wskazał, że wydał powodowi świadectwo pracy, lecz powód odmówił potwierdzenia odbioru, dlatego też pozwany przesłał powodowi jego kopię. Ponadto zarzucił, że ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy nie przysługuje powodowi, gdyż wykorzystał on go w całości w naturze. Ponadto dodał, że powód w ostatnich kilku miesiącach wykonywał pracę u pozwanego, mimo iż utracił prawo jazdy z powodu przekroczenia limitu punktów karnych i nie poinformował o tym fakcie pracodawcy.

W piśmie wniesionym 27 maja 2022 roku powód wskazał, że nie otrzymał ekwiwalentu za urlop w latach 2020-2021, tj. 39 dni. Zarzucił, że na otrzymanych paskach płacowych brak jest podpisu czy pieczętki osoby sporządzającej. Dodał, że świadectwo pracy otrzymał 18 marca 2022 roku po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

W piśmie z 17 listopada 2022 roku powód sprecyzował swoje żądanie wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 23.208 zł, na którą złożyło się: ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za lata 2020 – 2021 w ilości 39 dni w kwocie 5.070 zł, wynagrodzenie w kwocie 2.138 zł za listopada 2021 roku oraz odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy w kwocie 16.000 zł.

Sąd ustalił:

Powód J. S. był zatrudniony u pozwanego M. D. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...) w Ż. w okresie od 15 stycznia 2020 roku do 30 kwietnia 2020 roku na podstawie umowy cywilno – prawnej na stanowisku kierowcy autobusu. Kolejno został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 4 maja 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Następnie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 3 maja 2021 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy autobusu.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.965 zł brutto.

Powód pismem z 4 maja 2020 roku zwrócił się do pracodawcy o wypłatę comiesięcznego wynagrodzenia do rąk własnych. Inni pracownicy pozwanego również otrzymywali wynagrodzenie w tej formie.

Pozwany otrzymywał z biura rachunkowego na początku nowego miesiąca listę płac za poprzedni miesiąc a pracownicy podpisywali się na niej potwierdzając tym samym wypłatę.

W okresie od maja 2020 roku do listopada 2021 roku pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenia do rąk powoda, a powód potwierdził własnoręcznym podpisem ich odbiór. W listopadzie 2021 roku powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 2.138,45 zł i potwierdził jego odbiór.

W 2020 roku powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 18 dni, tj. w dniach 16 października 2020 roku do 4 listopada 2020 roku oraz od 7 grudnia 2020 roku do 8 grudnia 2020 roku i od 17 grudnia 2020 roku do 18 grudnia 2020 roku, a w 2021 roku wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 24 dni, tj. od 12 lutego 2021 roku do 22 lutego 2021 roku, od 4 czerwca 2021 roku do 14 czerwca 2021 roku, od 9 września 2021 roku do 14 września 2021 roku, od 21 września 2021 roku do 24 września 2021 roku, od 22 listopada 2021 roku do 23 listopada 2021 roku.

Powód wyjeżdżał wielokrotnie do Francji na urlopy 2, 3 tygodniowe. Strony uznawały nieobecności powoda jako urlop wypoczynkowy. Powód za ww. okresy miał wypłacane wynagrodzenie urlopowe, które wykazywanie na liście płac nie było konieczne. Pozwany w ewidencji czasu pracy był zobowiązany zaznaczać urlopy, zwolnienia lekarskie i urlopy bezpłatne. Każdy z kierowców pozwanego otrzymywał karty, w których są wskazane godziny pracy. Jedynie na trasie J. – K. kierowcy pozwanego jeździli bez kart. Powód nie obsługiwał takiej linii, lecz jeździł na linii K. – W., gdzie karta była potrzebna. Pozwany wzywał powoda aby się stawił w celu sczytania z jego karty godzin pracy za październik i listopad 2021 roku.

Powód podczas wykonywania pracy zbierał wysoką ilość mandatów i punktów karnych, co spowodowało, że zostało mu zabrane prawo jazdy i w konsekwencji nie miał uprawnień aby wykonywać pracy u pozwanego. Powód nie poinformował o tym fakcie pracodawcy.

Pismem z 29 października 2021 roku powód wypowiedział pozwanemu umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. do 30 listopada 2021 roku.

30 listopada 2021 roku zostało sporządzone świadectwo pracy.

Powód za pośrednictwem wiadomości SMS kontaktował się z pozwanym celem wydania dokumentów i rozliczenia się z nim. Powód dodał, że po odbiór dokumentów zgłosił się jego żona. Pozwany w odpowiedzi wskazał, żeby powód osobiście zgłosił się do siedziby pozwanego w celu odebrania świadectwa pracy i rozliczenia się. Powód stawiał się ale ponieważ pozwany uzależniał wydanie świadectwa pracy od dokonania wspólnych rozliczeń ostatecznie świadectwa pracy mu nie przekazano. Pismem z 4 lutego 2022 roku zostało sporządzone przez pozwanego oświadczenie o odmowie podpisania przez powoda otrzymania wynagrodzenia i odbioru świadectwa pracy.

Pismem z 3 marca 2022 roku pozwany poinformował powoda, że w związku z odmową potwierdzenia odbioru przez powoda świadectwa pracy, pozwany przesłał jego kopię oraz poinformował, że powód wykorzystał w 2020 roku 18 dni urlopu wypoczynkowego, a w 2021 roku 24 dni.

Pismem z 8 marca 2022 roku Inspektor Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w R. poinformował powoda, że zakończył czynności kontrolne. W wyniku kontroli ustalił, m.in., że na świadectwie pracy brak było adnotacji potwierdzającej wydanie świadectwa pracy oraz nie okazano potwierdzenia nadania pocztowego; nadto ustalono, że w 2020 roku przysługiwało powodowi 14 dni z wymiaru 20 dni urlopu wypoczynkowego, a 18 dni z wymiaru 26 dni urlopu, które zostały wykorzystane a w 2021 roku przysługiwało powodowi 19 dni z wymiaru 20 dni urlopu wypoczynkowego, a 24 dni z wymiaru 26 dni urlopu, które zostały wykorzystane. Podniesiono, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop nie przysługiwał, ponieważ został wykorzystany w naturze. Wskazano także, że nie stwierdzono nieterminowego wypłacania wynagrodzeń powodowi.

9 września 2022 roku została przeprowadzona kolejna kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która stwierdziła, że w listach płac nie uwzględnia się osobnego składania dla wynagrodzenia urlopowego, a w niektórych przypadkach wykazana jest kolumna „urlop od stałych” oraz „dni urlopu” z zerowym naliczeniem. Naliczenia dokonywało biuro rachunkowe, która korzysta z programu FAKT. W podstawie wynagrodzenia ujmowane są ewentualne wynagrodzenia za urlopy. Ewidencja odzwierciedla stan faktyczny, w której wskazane są nieobecności, w której pracownicy faktycznie przebywali korzystali z urlopu wypoczynkowego. W przypadku doliczenia do podstawy kolumna „urlop” będzie miała zerowe kwoty.

Z powodu braku świadectwa pracy powód nie otrzymał zasiłku dla bezrobotnych i nie mógł starać się o znalezienie nowej pracy.

Dowód: akta osobowe powoda k. 37-49, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto k. 165, umowa zlecenia k. 5-6, umowa o pracę z 04.05.2020 r. k. 7-8, umowa o pracę z 0.01.2021 r. k. 9-10, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia k. 50-68, ewidencja czasu pracy i wnioski o urlop k. 78-80, k. 91-93, wypowiedzenie umowy o pracę z 29.10.2021 r. k. 4, świadectwo pracy z 30.11.2021 r. k. 34, oświadczenie pozwanego z 04.02.2022 r. k. 82, pismo PIP z 11.02.2022 r. k. 110, pismo pozwanego z 01.03.2022 r. k. 33, k. 81, k. 83, protokół kontroli z 03.03.2022 r. k. 69-77, pismo PIP z 08.03.2022 r. k. 30-32, k. 111-112, k. 157-161, protokół kontroli PIP z 09.09.2022 r. k. 133-134v, wyjaśnienie biura z 07.09.2022 r. k. 135, oświadczenie pracodawcy z 09.09.2022 r. k. 136, korespondencja sms k. 94-109, zeznania świadków: P. D. k. 140v-141, K. D. k. 150v, K. M. k. 151, M. M. k. 162v, przesłuchanie powoda k. 151v, przesłuchanie pozwanego k. 163

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków P. D., K. D., M. M.,

K. M. i z przesłuchania powoda oraz pozwanego, które wraz z dowodami z dokumentów dawały pełny obraz sprawy. Przy czym w ograniczonym zakresie – niepozostającym w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym- Sąd uwzględnił przesłuchanie powoda oraz przesłuchanie pozwanego oraz zeznania świadka P. D..

Sąd powziął także wątpliwości co do prawdziwości zeznań świadka K. M. albowiem w ocenie Sądu osobiste uprzedzenia świadka do pozwanego i jego małżonki miały wpływ na formułowane przez niego stwierdzenia. Z zeznań świadka K. D. i M. M. wynika z kolei, że powód proponował im gratyfikację za składanie fałszywych zeznań. Ponadto świadek M. M. zeznał, że świadek K. M. namawiał go na zeznawanie przed tut. Sądem na niekorzyść pozwanego.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało tylko częściowo na uwzględnienie.

W myśl art. 97 § 1 zd. 1 k.p. 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. Zgodnie z treścią art. 97¹§ 1 k.p. w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

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

Na podstawie z art. 86 § 3 k.p. wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Zgodnie z art. 171 §1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Jak stanowi przepis art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Na podstawie art. 232 zd. 1 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego I PKN 660/00 z 22 listopada 2001 r.).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowcy autobusu od 15 stycznia 2020 roku do 30 listopada 2021 roku. Bezspornym było, że pozwany nie wydał powodowi świadectwa pracy po zakończeniu stosunku pracy w ustawowym terminie. Pozwany miał rzekomo od razu przygotowane świadectwo pracy ale uzależnił jego wydanie od wykonania przez powoda pewnych czynności, „rozliczenia się”. Dopiero w wyniku kontroli PIP świadectwo pracy zostało doręczone powodowi 18 marca 2022 roku, czyli ze znacznym opóźnieniem. Zaznaczyć należy, że zgodnie z art. 97 § 1³kp wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Pracownik nie może być zmuszany do osobistego odebrania świadectwa w siedzibie pracodawcy, więc jeśli nie ma takiej woli pracownika to w terminie do 7 dni od zakończenia stosunku pracy pracodawca ma obowiązek doręczyć pracownikowi świadectwo pracy na adres jego miejsca zamieszkania. Pozwany w toku niniejszego postępowania nie wykazał aby podjął jakiegokolwiek czynności zmierzające do wykonania ww. obowiązku albo żeby zachodziły jakieś niezależne od pozwanego okoliczności uzasadniające tak bardzo opóźnione wydanie świadectwa pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód pozbawiony przez tak długi okres możliwości posługiwania się należnym mu świadectwem pracy doznał szkody, a zatem zachodziły podstawy do przyznania powodowi z tego tytułu odszkodowania w wysokości ustawowej tj. w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu w ilości 6 tygodni (tj. 2.965 zł za 4 tyg. + 1.482,50 zł za

2 tyg. = 4.447,50 zł)- pkt 1 wyroku , a w pozostałym zakresie roszczenie w tym przedmiocie podlegało oddaleniu jako niezasadne (pkt 2 wyroku). W tym punkcie rozstrzygnięto również roszczenia o wydanie świadectwa pracy powodowi (albowiem świadectwo do czasu zakończenia niniejszego postępowania zostało mu ostatecznie wydane), ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i wynagrodzenia za listopad 2021 roku.

Odnosnie wynagrodzenia za listopad 2021 roku, powód nie zdołał wykazać jakoby nie otrzymał takowego wynagrodzenia. Co prawda z kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy z 3 marca 2022 roku wynika, że brak jest potwierdzenia wpłaty wynagrodzenia powodowi za listopad 2021 roku. Jednakże w toku sprawy pozwany dołączył dowód potwierdzający odbiór przez powoda wynagrodzenia za listopad 2021 roku i tym samym udowodnił, że roszczenie powoda w tym zakresie jest niezasadne. Wysokość tego wynagrodzenia wynosiła 2.138,45 zł. Wynagrodzenie to zostało powodowi przekazane do rak własnych na podstawie oświadczenia z 4 maja 2020 roku, zaś powód własnoręcznym podpisem potwierdził jego odbiór 1 grudnia 2021 roku (k. 68).

Odnosnie roszczenia w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, należy wskazać, że roszczenie powoda jest niezasadne. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że powód nie dołączył do akt sprawy świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, mimo tego pozwany przyznał powodowi maksymalny wymiar przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego. Z przeprowadzonej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy jak również dołączonych do sprawy wniosków powoda o urlop i ewidencji czasu pracy wynika, że w 2020 roku powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w dniach 16 października 2020 roku do 4 listopada 2020 roku oraz od 7 grudnia 2020 roku do 8 grudnia 2020 roku i od 17 grudnia 2020 roku do 18 grudnia 2020 roku, a w 2021 roku wykorzystał urlop wypoczynkowy w dniach od 12 lutego 2021 roku do 22 lutego 2021 roku, od 4 czerwca 2021 roku do 14 czerwca 2021 roku, od 9 września 2021 roku do 14 września 2021 roku, od 21 września 2021 roku do 24 września 2021 roku, od 22 listopada 2021 roku do 23 listopada 2021 roku. Wobec powyższego ekwiwalent za niewykorzystany urlop nie przysługiwał powodowi, ponieważ urlop został wykorzystany przez niego w naturze.

W pkt 3 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.965 zł rygor natychmiastowej wykonalności

Z kolei w pkt 4 wyroku Sąd mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie stron o słuszności ich twierdzeń na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania ich kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że każda ze stron działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania. Ustalania w przedmiotowej sprawie wymagały przeprowadzania wnikliwego postępowania dowodowego, w tym zeznań świadków.

Sędzia Wiesław Jakubiec