

Sygn. akt *IV P 61/15*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jolanta Olszowy-Rozmus
Protokolant:	Renata Pieczonka

po rozpoznaniu w dniu **2 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **S. A.**

przeciwko **J. S. i R. S. wspólnikom spółki cywilnej (...) J. S., R. S.S.C. w B.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje solidarnie pozwanym J. S. i R. S. wspólnikom spółki cywilnej (...) J. S., (...) S.C. w B. sprostować świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2014r. wydane powodowi S. A. poprzez wpisanie w pkt 4 ppkt 1 adnotacji, że powód w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy nie korzystał z urlopu wypoczynkowego – o dni (o godzin).

II. umarza postępowanie w pozostałym zakresie.

III. zasądza solidarnie od pozwanych J. S. i R. S. wspólników spółki cywilnej (...) J. S., (...) S.C. w B. na rzecz powoda S. A. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, obciąża pozwanych i nakazuje pobrać z tego tytułu solidarnie od

od pozwanych J. S. i R. S. wspólników spółki cywilnej (...) J. S., R. S.S.C. w B. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 30 zł (trzydzieści złotych).

Sygn. akt *IV P 61/15*

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 9 września 2015 r.

Pozwem złożonym w dniu 6 lutego 2015r. skierowanym przeciwko pozwanym J. S. oraz R. S. wspólnikom (...) J. S., R. S. s.c. w B. powód S. A. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 31.12.2014 r. w zakresie: w ust. 4 pkt 1 poprzez wykreślenie po słowach „wykorzystał urlop w wymiarze” słów „15 dni – za 11 dni wypłacono ekwiwalent” i wpisanie po słowach „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze” słów „o dni (o godzin) „ oraz w ust. 6 poprzez wykreślenie po słowach: „Informacje uzupełniające” słów „Pracownik oświadcza, że na dzień 31.12.2014r. otrzymał

od (...) s.c. J. S. i R. S. w B. wszystkie należności wynikające z zawartej umowy o pracę, tj. wszystkie miesięczne wynagrodzenia za pracę oraz pozostałe należności wynikające z delegacji służbowych oraz za pracę w porze nocnej i za godziny nadliczbowe i nie ma żadnych roszczeń wobec pracodawcy” i wpisanie „brak”. Nadto w pozwie powód wniósł o zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądania pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanych na stanowisku kierowcy na podstawie trzech następujących po sobie umów o pracę. Z dniem 31 grudnia 2014r. strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron. W związku rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał świadectwo pracy, które doręczono mu w dniu 8 stycznia 2015r. Dalej podano, iż wnioskiem z dnia 12 stycznia 2015r. powód zwrócił się do pozwanych o sprostowanie świadectwa pracy argumentując, iż świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe informacje w zakresie wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym ustania stosunku pracy, tj. w roku 2014r. (ust. 4 pkt 1) oraz zawiera oświadczenie niepolegające na prawdzie (ust. 6).

Powód podał, iż pozwani uwzględnili jego wniosek o sprostowanie w zakresie pkt 6, jednakże sprostowane świadectwo pracy nie zostało doręczone ani jemu ani jego pełnomocnikowi. Dalej powód podniósł, iż w całym okresie zatrudnienia u pozwanych (w tym w szczególności w roku 2014r.) nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, zatem świadectwo pracy w ust. 4 pkt 1 winno być sprostowane.

W piśmie procesowym z dnia 9 lutego 2015r. powód cofnął pozew w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy w ust. 6, podtrzymał powództwo w pozostałym zakresie.

Pozwani R. S. i J. S. wspólnicy spółki cywilnej (...) w B. w odpowiedzi na pozew wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesowych.

W uzasadnieniu odnosząc się do żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie informacji dotyczącej ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pozwani zaprzeczyli jakoby ta informacja była nieprawdziwa. Po dokonaniu szczegółowej analizy dokumentacji pracowniczej powoda ustalono, iż wykorzystał on 24 dni urlopu w 2012r., 28 dni w roku 2013r., zaś w 2014r. – 15 dni urlopu. Skoro przysługujący powodowi wymiar urlopu to 26 dni, brak jakiegokolwiek obowiązku wypłaty należności na rzecz powoda wynikających ze stosunku pracy wobec ww. pracownika. Za pozostałą część niewykorzystanego urlopu (11 dni) wypłacono powodowi ekwiwalent. Zdaniem pozwanych każdorazowo udzielenie i wykorzystanie przysługującego urlopu uzgadniane było pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, co uwzględniane było następnie w dokumentacji pracowniczej. Nigdy nie było żadnych problemów z udzielaniem urlopu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. A. podjął zatrudnienie u pozwanych J. S. i R. S. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. w B. z dniem 1 sierpnia 2010r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kierowcy. W dniu 1 lutego 2011r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

Stosunek pracy łączący strony został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez powoda – z dniem 31 grudnia 2014r. W dniu 5 stycznia 2015r. przelano na konto powoda kwotę 2.636, 19 zł tytułem wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za 11 dni urlopu.

W dniu 8 stycznia 2015r. powód otrzymał świadectwo pracy, w którym w pkt. 4 ust. 1 wpisano informację, iż w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy wykorzystał on 15 dni urlopu wypoczynkowego, zaś za 11 dni wypłacono mu ekwiwalent.

(dowód: umowy o pracę – k.7, 8, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 68, lista płac za miesiąc grudzień 2014r., polecenie przelewu – k.64, świadectwo pracy z dnia 31.12.2014r. – k.9 – 10)

W piśmie z dnia 12 stycznia 2015r. powód działając poprzez swojego pełnomocnika wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2014r: w ust. 4 pkt 1 poprzez wykreślenie po słowach „wykorzystał urlop w wymiarze” słów „15

dni – za 11 dni wypłacono ekwiwalent” i wpisanie po słowach „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze” słów „o dni (o godzin)” oraz w ust. 6 poprzez wykreślenie po słowach: „Informacje uzupełniające” słów „Pracownik oświadcza, że na dzień 31.12.2014r. otrzymał od (...) s.c. J. S. i R. S. w B. wszystkie należności wynikające z zawartej umowy o pracę, tj. wszystkie miesięczne wynagrodzenia za pracę oraz pozostałe należności wynikające z delegacji służbowych oraz za pracę w porze nocnej i za godziny nadliczbowe i nie ma żadnych roszczeń wobec pracodawcy” i wpisanie „brak”.

Pismem z dnia 26 stycznia 2015r. pozwani udzieli odpowiedzi na wniosek powoda oświadczając, iż nie zgadzają się z twierdzeniem, iż świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe informacje dotyczące wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Odnośnie zawartych w świadectwie informacji uzupełniających, wyjaśniono, iż zapis ten miał na celu wyłącznie potwierdzenie faktów i prawidłową realizację obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Przyznano, iż powód nie zgłaszał żadnego żądania dokonania dodatkowych wpisów w świadectwie pracy, w związku z czym przychyłono się do wniosku o sprostowanie treści świadectwa pracy w części dotyczącej zapisu w informacjach uzupełniających.

(dowód: pismo pełnomocnika powoda z dnia 12.01.2015r. – k.12., odpowiedź pozwanych na wniosek powoda – k.16)

W spółce cywilnej (...) w B. czas pracy kierowców, w tym powoda był rejestrowany na tachografie cyfrowym i szczegółowe dane jego dotyczące znajdowały się na karcie kierowcy. Dane zapisane na karcie kierowcy były następnie odczytywane przez wyspecjalizowaną firmę, która tworzyła w ich oparciu w systemie komputerowym ewidencję czasu pracy kierowcy.

Pozwani nie prowadzili ewidencji urlopów wypoczynkowych pracowników. Nie prowadzono także kart urlopowych, czy też pisemnych wniosków o urlop. Jeśli pracownicy zwracali się o udzielenie urlopu wypoczynkowego, to odbywało się to wyłącznie w formie ustnej.

W ewidencji czasu pracy, tworzonej z danych zapisanych na karcie kierowcy zaznaczano, które dni były dniami wolnymi dla kierowcy wynikającymi z obowiązku zachowania określonych przerw w czasie pracy, wynikających z ustawy o czasie pracy kierowców, jak też dni, w których kierowcy odbierali określony czas wolny w zamian za nadgodziny. Pozostałe dni wolne, jeżeli wystąpiły traktowano jako urlop wypoczynkowy. Ewidencja ta nie była na bieżąco okazywana i przedstawiana do podpisu pracownikom.

W roku 2014r. powód ani razu nie wystąpił do pracodawcy o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. W ewidencji czasu pracy powoda za rok 2014r. zaznaczono jednak, iż korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 2, 3 stycznia, 10, 11 lutego, 11 marca, 6,7, 8, 18, 19 sierpnia, 2, 3 października, 29, 30, 31 grudnia (łącznie 15 dni).

Kierowcy każdorazowo w sytuacji, kiedy nie prowadzili pojazdu otrzymywali od pracodawcy, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowcy w związku z rozporządzeniem WE nr 561/200 „zaświadczenie o działalności”. W zaświadczeniach tych, wystawianych według ustalonego wzoru był wyszczególniony okres, w którym dany kierowca nie prowadził pojazdu, jak również zaznaczano, czy w tym okresie przebywał on na zwolnieniu chorobowym, na urlopie wypoczynkowym, czy też miał czas wolny lub odpoczywał, wykonywał inną pracę niż prowadzenie pojazdu, czy też pozostawał w gotowości.

W zaświadczeniach wydanych powodowi za okres 11 marca 2014r., 6 – 8 sierpnia 2014r., 18 – 19 sierpnia 2014r. oraz 2-3 października 2014r. pracodawca wskazał, iż powód miał wówczas czas wolny (rubryka „przebywał na urlopie wypoczynkowym” nie została zaznaczona), mimo, iż z przedłożonej przez niego w trakcie niniejszego postępowania ewidencji wynikało, iż w tym czasie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

(dowód. ewidencja czasu pracy powoda za rok 2014r. – k. 34 – 42, zeznania świadków A. S. – k. 155 – 156, częściowo T. W. – k.156 – 157, D. S. – k.169 – 170, zeznania powoda – k. 172 – 173, zeznania pozwanego R. S. – k.173 – 174, zaświadczenia o działalności – k.138, 146, 147, 149)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej powołane dowody. Sąd dał wiarę wskazanym dowodom z dokumentów, albowiem ich treść nie budziła wątpliwości.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków A. S. oraz T. W.. Są one jasne, rzeczowe i logiczne. Z tych samych względów na obdarzenie wiarą zasługiwały także zeznania świadków D. S. i P. S.. Wszyscy świadkowie potwierdzili, iż u pozwanego pracodawcy nie składano wniosków urlopowych w formie pisemnej, zaś ewidencja czasu pracy była tworzona jedynie w oparciu o dane zapisane na karcie z tachografu cyfrowego i okazywana na żądanie pracownika.

Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania stron. Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda, gdyż znalazły one potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Zeznania pozwanego R. S. także zasługiwały na obdarzenie wiarą, gdyż zasadniczo nie pozostawały w sprzeczności z pozostałymi dowodami.

Sąd oddalił wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego – specjalisty z zakresu czasu pracy kierowców uznając, iż w okolicznościach niniejszej sprawy dowód taki nie byłby przydatny dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powód wyczerpał przewidziany przepisami tryb reklamacyjny, stąd mógł dochodzić sprostowania świadectwa pracy przed sądem pracy.

Wobec zakresu podtrzymanego żądania pozwu, w rozpoznawanej sprawie należało ustalić, czy w roku 2014r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego i w jakim wymiarze.

Z punktu widzenia dowodowego w każdej sprawie o roszczenia pracownika ze stosunku pracy szczególnie istotna jest ewidencja czasu pracy, do której prowadzenia zobowiązuje pracodawcę art. 149 kp. Zakres tego obowiązku konkretyzują przepisy § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Prowadzenie ewidencji pracy obejmują także ewidencję udzielanych pracownikom urlopów wypoczynkowych. Jeżeli ewidencja jest prowadzona przez pracodawcę prawidłowo, to stanowi główny dowód w sporze. W niniejszej sprawie pracodawca mógł zatem przeciwstawić się twierdzeniom powoda, że nie korzystał on z urlopu, przedkładając dowód w postaci prowadzonej przez siebie ewidencji urlopów. Brak pełnej ewidencji czasu pracy zawsze obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika, co powoduje skutki także w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04). Ciężar dowodu zostaje przerzucony na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona procesowa – w tym wypadku pracownik – wywodzi skutki prawne. Pracodawca powinien więc wykazać, iż pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego i pełnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe (por. SN w wyrokach z dnia: 14 maja 1999 roku, I PKN 62/99, 4 października 2000 roku, I PKN 71/00 oraz 5 lutego 2002 roku, I PKN 845/00).

Wypada także podkreślić, iż w myśl art. 152 kp pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, do którego prawa nie może się zrzec. Urlop wypoczynkowy jest zatem prawem pracownika o charakterze osobistym. Ze względu na swój cel powinien być wykorzystany w naturze. Stanowi on coroczną, ciągłą i odpłatną przerwę w świadczeniu pracy, przysługującą w ustalonym wymiarze uzależnionym od stażu pracy, udzielaną dla regeneracji sił pracownika. W myśl art. 161 kp pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskał do niego prawo. Nie ulega zatem wątpliwości, iż to pracownik składa wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego, zaś pracodawca decyduje o jego udzieleniu. Jako, że jest to prawo pracownika, pracownik musi wiedzieć, czy i kiedy pracodawca udzielił mu urlopu wypoczynkowego.

Niedopuszczalne bowiem jest, aby to pracodawca arbitralnie, według swojego uznania decydował o tym, które dni okresu rozliczeniowego potraktować jako urlop wypoczynkowy pracownika. Jeśli nawet w sytuacji powoda w roku 2014r. wystąpiły dni wolne od pracy w wymiarze wyższym niż wynikałoby to z rozliczenia jego czasu pracy i nadgodzin, to bez wyraźnego wniosku powoda o udzielenie mu w tych dniach urlopu wypoczynkowego, zaliczenie tego okresu do urlopu wypoczynkowego jest niedopuszczalne.

U pozwanego nie prowadzono ewidencji urlopów. Brak także jakichkolwiek innych wiarygodnych dowodów świadczących o tym, że powód korzystał w roku 2014r. z urlopu wypoczynkowego. Warto w tym miejscu zacytować wypowiedzi pozwanego R. S.: „jeżeli czas pauzy był dłuższy niż 45 godzin, to te dni były traktowane jako urlop wypoczynkowy”, „nie pamiętam, czy w roku 2014r. powód zwracał się do mnie o udzielenie urlopu wypoczynkowego”. Zaświadczenia wydawane powodowi przez pracodawcę także nie potwierdzają, aby w okresach zaznaczonych w ewidencji jako dni urlopu korzystał on faktycznie z urlopu wypoczynkowego.

Z tych względów za zasadne należało uznać żądanie pozwu w zakresie sprostowania świadectwa pracy w punkcie dotyczącym ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i nakazać wpisanie tam informacji, iż powód z urlopu wypoczynkowego nie korzystał.

Z uwagi na fakt, iż w piśmie procesowym z dnia 9 lutego 2015r., przed pierwszą rozprawą powód cofnął pozew co do pkt 1 b, na zasadzie art. 355 kpc w zw. z art. 203 kpc postępowanie w tym zakresie należało umorzyć.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie ma m.in. strona zwolniona od kosztów np. pracownik wnoszący powództwo z zastrzeżeniem art. 35 i art. 36 (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy). Ze zwolnienia takiego nie korzysta natomiast pracodawca, który w przypadku przegrania sporu obowiązany jest uiścić opłatę sądową od pozwu.

Koszty zastępstwa procesowego zasądzono stosownie do art. § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490).