

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództw P. B. i J. W.

przeciwko W. L.

o zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, odprawy pieniężnej, odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy i składek na ubezpieczenie społeczne oraz o sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od W. L. na rzecz P. B. następujące kwoty:

a. 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę,

b. 5.100 zł (pięć tysięcy sto złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop,

c. 155,17 zł (sto pięćdziesiąt pięć złotych siedemnaście groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia chorobowego,

2. nakazuje W. L. sprostować wydane P. B. świadectwo pracy poprzez:

a. wpisanie w jego pkt. IV ppkt. 1, że powód wykorzystał 0 dni urlopu wypoczynkowego,

b. wykreślenie z jego pkt. IV ppkt. 2 informacji, że powód korzystał z urlopu bezpłatnego w okresach od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku,

3. stwierdza swą niewłaściwość i przekazuje sprawę w zakresie roszczenia P. B. dotyczącego składek na ubezpieczenie społeczne do rozpoznania (...) w W.,

4. oddala powództwo P. B. w pozostałej części,

5. zasądza od W. L. na rzecz J. W. następujące kwoty:

a. 10.000 zł (dziesięć tysięcy złotych) netto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę,

- b. 1.166,67 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt sześć złotych sześćdziesiąt siedem groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- c. 310,34 zł (trzysta dziesięć złotych trzydzieści cztery grosze) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 listopada 2017 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia chorobowego,
6. oddała powództwo J. W. w pozostałej części,
7. odstępuje od obciążania P. B. i J. W. kosztami procesu i kosztami sądowymi,
8. nakazuje pobrać od W. L. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 2.930,67 zł (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści złotych sześćdziesiąt siedem groszy) tytułem kosztów sądowych,
9. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych),
10. nadaje wyrokowi w punkcie 5 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 459/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 października 2017 roku (data prezentaty) powód P. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej W. L., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...), kwoty 9.000,00 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2015 roku do 14 kwietnia 2015 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.100,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za urlop, kwoty 210,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 24 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku, kwoty 4.000,00 zł tytułem odszkodowania za zbyt późne przesłanie świadectwa pracy, kwoty 1.750,00 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Powód wniósł również o opłacenie składek ZUS za okres od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku oraz od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku, a także o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 4 ppkt 1 dni urlopu wypoczynkowego oraz dni, za które został wypłacony ekwiwalent za urlop, po jego wcześniejszej wypłacie, oraz korektę dni urlopu bezpłatnego, gdyż w dniach od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i w dniach od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku powód świadczył pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że pozwana od stycznia 2015 roku nie wypłaca mu wynagrodzenia za pracę. Powód dodał, że świadectwo pracy otrzymał dopiero dnia 25 marca 2016 roku, mimo iż na tym świadectwie widnieje jako data jego wystawienia dzień 18 maja 2015 roku. W związku z brakiem świadectwa pracy powód nie mógł zarejestrować się w Urzędzie Pracy i otrzymać zasiłku dla bezrobotnych.

(pozew – k. 1 – 2, pismo procesowe z dnia 08.11.2017r. – k. 16 - 17)

Pozwem z dnia 30 października 2017 roku (data prezentaty) powód J. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej W. L., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...), kwoty 10.000,00 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2015 roku do 14 kwietnia 2015 roku, a także o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.200,00 zł tytułem ekwiwalentu za urlop, kwoty 410,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia chorobowego, kwoty 1.750,00 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz kwoty 640,00 zł tytułem zadośćuczynienia z powodu wydania świadectwa pracy po terminie.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że od stycznia 2015 roku do maja 2015 roku nie otrzymał wynagrodzenia za pracę. Powód dodał, że stosunek pracy z pozwaną został rozwiązany dnia 17 maja 2015 roku.

(pozew – k. 1 – 2 akt sprawy VI P 460/17, pismo procesowe z dnia 07.11.2017r. – k. 6 akt sprawy VI P 460/17, pismo procesowe z dnia 28.11.2017r. – k. 35)

Zarządzeniem z dnia 16 listopada 2017 roku Sąd połączył sprawy VI P 459/17 i VI P 460/17 celem ich łącznego rozpoznania oraz zarządził ich prowadzenie pod sygn. akt VI P 459/17.

(zarządzenie z dnia 16.11.2017r. – k. 11 akt sprawy VI P 460/17)

W odpowiedzi na pozew powoda P. B. pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana podniosła, że powód otrzymał całość wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę, w tym wynagrodzenie za prace wykonane w 2015 roku. Pozwana podkreśliła, że powód P. B. współpracował z mężem pozwanej po maju 2015 roku, tj. w roku 2016 i wtedy nie zgłaszał żadnych roszczeń z tytułu wcześniej wykonanych prac. Pozwana dodała, że zaprzecza zasadności któregokolwiek z żądań powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 39 – 40)

W odpowiedzi na pozew powoda J. W. pozwana również wniosła o oddalenie powództwa w całości. Pozwana podniosła, że powód J. W. otrzymał w całości wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, w tym też za prace wykonywane w 2015 roku. Także i w przypadku tego powoda pozwana podkreśliła, że pracował on z jej mężem w 2016 roku i nie zgłaszał wtedy żadnych roszczeń co do prac wykonywanych w 2015 roku. Pozwana dodała, że zaprzecza zasadności któregokolwiek z żądań powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 52 – 53)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. był zatrudniony u pozwanej W. L., prowadzącej działalność pod firmą (...) w W., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 października 2012 roku. W treści umowy o pracę strony określiły wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.500,00 zł brutto miesięcznie. Stosunek pracy powoda P. B. ustał z dniem 18 maja 2015 roku, umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę w trybie za wypowiedzeniem, przyczyną był brak pracy dla powoda. Wynagrodzenie powoda w rzeczywistości było akordowe i obliczane za godzinę. Dniówka powoda wnosila około 200,00 zł netto.

(dowód: umowa o pracę – k. 12, wydruk z CEIDG – k. 8, zeznania powoda P. B. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:13:07 do 00:22:11, świadectwo pracy – k. 10 - 11)

Powód J. W. był zatrudniony u pozwanej W. L., prowadzącej działalność pod firmą (...) w W., pracował jako robotnik budowlany. Powód ostatnio pracował dla pozwanej od 8 grudnia 2014 roku do 17 maja 2015 roku. Wcześniej powód pracował też kilka razy u pozwanej, w tym w 2013 roku.

(dowód: wydruk z CEIDG – k. 8, zeznania powoda J. W. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:22:19 do 00:29:14, świadectwo pracy – k. 3 akt sprawy VI P 460/17)

Obaj powodowie pracowali na budowie, za którą spółka zlecająca pracę firmie pozwanej nie wypłaciła pieniędzy. Z powodu braku tych pieniędzy pozwana nie miała środków, aby wypłacić wynagrodzenie powodom. Pozwana nie wypłaciła powodowi P. B. 9.000,00 zł netto, a powodowi J. W. 12.000,00 zł netto za okres od 8 grudnia 2014 roku do 17 maja 2015 roku.

(dowód: zeznania świadka K. L. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:01:36 do 00:11:35)

Powód P. B. w ogóle nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego podczas pracy u pozwanej. Przysługiwało mu rocznie 26 dni urlopu. Powód był dwa razy na zwolnieniu lekarskim, jeden raz w 2015 roku, a jeden raz w 2012 roku. Nie dostał on żadnej należności ani od pozwanej, ani od ZUS-u za okres zwolnienia lekarskiego w 2015 roku (4 dni zwolnienia). Pozwana w chwili zwolnienia powodów zatrudniała kilka osób, mniej niż 20 osób.

(dowód: zeznania powoda P. B. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:13:07 do 00:22:11, zeznania powoda J. W. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:22:19 do 00:29:14)

Powód P. B. otrzymał świadectwo pracy dnia 25 marca 2016 roku. Powód zwrócił się do pozwanej pismem z tego samego dnia o sprostowanie świadectwa pracy w pkt IV ust.1, ponieważ nie otrzymał on żadnego ekwiwalentu za urlop, oraz w pkt IV ust 2 w zakresie błędnie wskazanej daty. Dnia 23 maja 2016 roku powód otrzymał kolejne świadectwo pracy, które również w jego ocenie było błędne. Stąd też zwrócił się on pismem z dnia 30 maja 2016 roku, odebrany przez pozwaną dnia 3 czerwca 2016 roku, do pozwanej z prośbą o sprostowanie tego kolejnego świadectwa pracy w pkt 3 ppkt a – poprzez doprecyzowanie trybu rozwiązania umowy o pracę, w pkt 4 ppkt 1 – w zakresie ilości dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (w tym ilości dni, za które zostanie wypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy), w pkt 4 ppkt 2 – w zakresie korekty dni urlopu bezpłatnego, w pkt 4 ppkt 4 – w zakresie korekty ilości dni, za które powód otrzymał wynagrodzenie za czas choroby, w pkt 4 ppkt 10 – co do korekty okresów składkowych i nieskładkowych w czasie zatrudnienia, a także o uzupełnienie oryginalnej pieczęci i podpisu pracodawcy i uzupełnienie pełnego adresu sądu pracy zgodnego z adresem pracodawcy. Po tym piśmie powód otrzymał trzecie z kolei świadectwo pracy, które również było w jego ocenie błędne. Zwrócił się on więc ponownie do pozwanej pismem z dnia 25 września 2017 roku (odebrany przez pozwaną dnia 9 października 2017 roku) o wyjaśnienie kilku spraw wynikających z tego świadectwa pracy, a dotyczących ekwiwalentu za urlop, składek do ZUS i należności za czas choroby.

W treści świadectwa pracy doręczonego powodowi P. B. w pkt II wskazano, że stosunek pracy ustał w trybie z art. 30 §1 pkt 2 KP w związku z likwidacją stanowiska pracy. W pkt IV ppkt 1 tego świadectwa pracy pracodawca wpisał, że powód otrzymał ekwiwalent za urlop, jednocześnie brak jest wskazania liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Z kolei w treści pkt IV ppkt 2 wpisano, że powód korzystał z urlopu bezpłatnego w okresach m. in. od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku. Te okresy zostały także wskazane jako okresy nieskładkowe w pkt IV ppkt tego świadectwa pracy.

Powód P. B. był w pracy w dniach od 2 lutego 2015 roku do 6 lutego 2015 roku oraz od 9 lutego 2015 roku do 13 lutego 2015 roku. Pracował on również w dniach od 4 maja 2015 roku do 8 maja 2015 roku, od 11 maja 2015 roku do 15 maja 2015 roku oraz w dniu 18 maja 2015 roku. Powód był też niezdolny do pracy w okresie od 24 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku, nie otrzymał za ten okres wynagrodzenia chorobowego, ani zasiłku z ZUS. Wynagrodzenie chorobowe za ten okres, obliczane od minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynosi 155,17 zł brutto.

(dowód: zeznania powoda P. B. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:13:07 do 00:22:11, pismo powoda z dnia 25.03.2016r. – k. 3, pismo powoda z dnia 30.05.2016r. wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 4 - 5, pismo powoda z dnia 25.09.2017r. wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 6 - 7, świadectwo pracy – k. 10 - 11, kserokopia zeszytu powoda – k. 13 - 14, opinia biegłego z zakresu księgowości – k. 148 - 165)

Powód J. W. otrzymał świadectwo pracy w czerwcu lub lipcu 2015 roku. Powód wnosił o sprostowanie tego świadectwa poprzez wskazanie prawidłowej daty kończącej stosunek pracy, świadectwo to zostało sprostowane zgodnie z jego wnioskiem.

Powód J. W. przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 20 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku. Za ten okres nie otrzymał on wynagrodzenia urlopowego od pozwanej, ani zasiłku chorobowego z ZUS. Wynagrodzenie chorobowe za ten okres, obliczane od minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynosi 310,34 zł brutto.

(dowód: zeznania powoda J. W. – protokół rozprawy z dnia 19.03.2018r. od 00:22:19 do 00:29:14, świadectwo pracy – k. 3 akt sprawy VI P 460/17, opinia biegłego z zakresu księgowości – k. 148 – 165)

Pozwana W. L. zakończyła swoją działalność gospodarczą, wpis w CEIDG został wykreślony z dniem 16 września 2016 roku. Jednocześnie z dniem 27 września 2016 roku mąż powódki K. L. zarejestrował działalność gospodarczą pod firmą (...), adres tej działalności jest tożsamy z adresem działalności prowadzonej przez pozwaną.

(dowód: wydruki CEIDG – k. 8 – 9)

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, obliczany od wynagrodzenia minimalnego za 2015 rok, wynosi w przypadku powoda P. B. 5.250,00 zł brutto, a w przypadku powoda J. W. - 1.166,67 zł brutto.

(dowód: opinia biegłego z zakresu księgowości – k. 148 – 165)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przedstawione wyżej dowody, których wiarygodność nie została skutecznie podważona przez strony w toku postępowania.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda P. B. w zakresie, w jakim powód twierdził, że zgłaszał się do Urzędu Pracy i nie mógł zarejestrować się jako bezrobotny w związku z brakiem świadectwa pracy. P. B. nie zdołał bowiem w żaden sposób potwierdzić faktu swojego zgłoszenia, w szczególności nie przedłożył on jakiegokolwiek decyzji dotyczącej zasiłku dla bezrobotnych. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powoda P. B. za wiarygodne, Sąd oparł się również na zeznaniach świadka K. L. oraz powoda J. W., które to zeznania zostały uznane w całości za wiarygodne. Przede wszystkim Sąd miał na uwadze, że świadek K. L. – mąż pozwanej – przyznał, że powodom nie zostały wypłacone określone ww. kwoty. Odnośnie zeznań powoda J. W. Sąd miał na uwadze, że powód zeznał, że otrzymał świadectwo pracy w czerwcu lub lipcu, bez wskazania roku, jednak z okoliczności, a w szczególności w związku z faktem, że stosunek pracy wygasł w maju 2015 roku, Sąd uznał, że chodziło tu o czerwiec lub lipiec 2015 roku.

Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w opinii biegłego z zakresu księgowości (k. 148 – 165 akt sprawy). Sąd miał na uwadze, że opinia jest sporządzona w sposób fachowy i rzetelny. Strony nie wniosły również żadnych zastrzeżeń do tej opinii.

Sąd nie oparł się na dowodach z zaświadczeń o wynagrodzeniu powodów P. B. (k. 72 akt sprawy) i J. W. (k. 78 akt sprawy); Sąd miał bowiem na uwadze, że z zeznań powoda P. B. wynika, że w rzeczywistości zarabiał on większe kwoty, a ponadto kwoty przyznane przez świadka K. L. jako niewypłacone powodom również wskazują na ich wyższe wynagrodzenie. Sąd nie uznał również, aby prawidłowa wysokość wynagrodzenia powodów była wykazywana na listach płac przedłożonych do akt sprawy (k. 42 i 55 akt sprawy). Jednocześnie listy te nie obrazują wynagrodzenia wypłaconego powodom. Taki wniosek płynie z analizy zeznań świadka K. L.. Świadek ten bowiem w rzeczywistości zajmował się wszelkimi sprawami związanymi z działalnością gospodarczą prowadzoną przez pozwaną, która jest jego żoną. K. L., jako osoba zajmująca się tą działalnością przyznał, że powodom nie zostało wypłacone wynagrodzenie, wysokość zaś tego przyznanego wynagrodzenia wskazuje na wyższe wynagrodzenie miesięczne niż to wykazane na listach płac, czy na zaświadczeniach o wynagrodzeniu powodów. Każde to również uznać, że nie są wiarygodne dane wskazane w deklaracjach PIT – 11 z k. 70 – 71 i 76 – 77 akt sprawy, obrazują one znacznie niższe kwoty, niż te przyznane przez świadka K. L..

Sąd nie oparł się na dowodach z kart pracy powoda P. B. (k. 43 – 47 akt sprawy), karty te nie stanowią bowiem ewidencji czasu pracy, brak jest na nich jakiegokolwiek podpisu powoda, bądź też dowodu, że powód się z nimi zapoznał i je zaakceptował, jako odzwierciedlające jego rzeczywisty czas pracy. Z tych samych względów nie były wiarygodne również karty pracy powoda J. W. (k. 55 – 59 akt sprawy). W zakresie czasu pracy powoda P. B. Sąd oparł się więc na kserokopiach zeszytu przedłożonych przez powoda na k. 13 – 14 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia dwóch powodów. W pierwszej kolejności Sąd zajął się rozpoznaniem roszczeń powoda P. B., który wnosił o zasądzenie na jego rzecz odpowiednich kwot tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2015 roku do maja 2015 roku, ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia chorobowego za okres od 24 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku, odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, o opłacenie składek ZUS, a także o sprostowanie świadectwa pracy.

Odnosnie roszczenia o wynagrodzenie za pracę Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania świadek K. L. przyznał, że faktycznie powodowi nie została wypłacona kwota w łącznej wysokości 9.000,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę. Sąd miał na uwadze, że co prawda w treści umowy o pracę powód uzgodnił z pozwaną wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę, jednak w rzeczywistości jego dniówka wynosiła 200,00 zł. Tym samym jego realne wynagrodzenie za pracę za okres wskazany w pozwie, w połączeniu z zeznaniami świadka należy określić na kwotę 9.000,00 zł netto. Wobec faktu, iż świadek przyznał, że taka kwota nie została powodowi wypłacona, Sąd uznał roszczenie powoda za zasadne. Reasumując więc, Sąd zasądził na rzecz powoda P. B. kwotę 9.000,00 zł, która to kwota stanowi kwotę netto.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda P. B. jest roszczenie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej ekwiwalentu za urlop. Zgodnie z art. 171 § 1 KP w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód nie wykorzystał w ogóle ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego podczas pracy u pozwanej, jednocześnie posiadał on prawo do 26 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Powód powinien więc otrzymać ekwiwalent za 63 dni (504 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Odnosnie kwoty przysługującej tytułem tego ekwiwalentu Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego. Sąd miał na uwadze, że biegły wyliczył ekwiwalent w oparciu o wynagrodzenie minimalne w roku 2015. Takie wynagrodzenie powód miał wpisane w umowie. Co prawda wyżej Sąd wskazał, że w rzeczywistości wynagrodzenie powoda wynosiło 200,00 zł dziennie, jednak powód nie zdołał wykazać konkretnej wysokości tego wynagrodzenia, operując jedynie ogólnymi sformułowaniami. W tej sytuacji, wobec ciężaru dowodowego spoczywającego na powodzie, Sąd uznał, że powód nie zdołał wykazać konkretnej kwoty wynagrodzenia miesięcznego, która miałaby leż u podstaw obliczenia wysokości należnego mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tej sytuacji zasadnym było oparcie się o wynagrodzenie wskazane w umowie, a zwiększone jedynie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za 2015 rok, czyli rok, w którym ekwiwalent był należny. Reasumując, wyliczenia biegłego są w ocenie Sądu prawidłowe również jeśli chodzi o ich podstawę prawną i faktyczną. Tym samym Sąd podzielił wnioski zawarte w opinii biegłego co do wysokości ekwiwalentu należnego powodowi. Kwota należnego ekwiwalentu wynosi więc 5.250,00 zł brutto. Sąd miał jednak na uwadze, że powód P. B. wnosił o zasądzenie na jego rzecz tytułem ekwiwalentu za urlop jedynie kwoty 5.100,00 zł. Sąd zaś, zgodnie z art. 321 § 1 KPC, nie może zasądzać ponad żądanie. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 5.100,00 zł tytułem ekwiwalentu za urlop.

Następnie należy przejść do roszczenia o wynagrodzenie chorobowe za okres od 24 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku. Sąd miał na uwadze, że powód był niezdolny do pracy w okresie od 24 lutego 2015 roku do 27 lutego 2015 roku. Za ten okres nie otrzymał on żadnego wynagrodzenia chorobowego od pozwanej, nie zostało też wykazane, aby otrzymał zasiłek z ZUS. Zgodnie z art. 92 § 1 KP za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Analizowana niezdolność powoda do pracy nie była dłuższa niż 33 dni, była to pierwsza jego niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym, stąd też pracodawca powinien mu wypłacić wynagrodzenie chorobowe. Odnosnie wysokości tego wynagrodzenia Sąd również oparł się na wyliczeniach z opinii biegłego. Wyliczenia te zostały dokonane w oparciu o minimalne wynagrodzenie za 2015 rok. Należy tu powtórzyć, jak to zostało wskazane już wyżej, że powód nie zdołał wykazać konkretnej wysokości jego prawdziwego miesięcznego wynagrodzenia. W tej sytuacji najwłaściwszym rozwiązaniem jest oparcie się o

wynagrodzenie minimalne. Reasumując Sąd uznał, iż należne powodowi wynagrodzenie chorobowe wynosi 155,17 zł brutto.

Odnośnie odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 97 § 1 KP w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W niniejszej sprawie stosunek pracy wygasł między stronami dnia 18 maja 2015 roku, wobec czego niezwłocznie po tej dacie powód powinien otrzymać świadectwo pracy. Zgodnie z art. 99 § 1 KP 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 (§ 2). Sąd ustalił, że faktycznie powód otrzymał świadectwo pracy dopiero po niemal roku od ustania stosunku pracy. Sąd miał na uwadze, że brak świadectwa pracy uniemożliwia zarejestrowanie się w Urzędzie Pracy i nadanie statusu bezrobotnego. Powód jednak nie wykazał, aby zainicjował postępowanie w sprawie zarejestrowania go w Urzędzie Pracy, w szczególności nie przedłożył żadnej decyzji w sprawie odmowy jego zarejestrowania. Sąd miał na uwadze, że to na powodzie ciąży ciężar dowodu w zakresie wykazania przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Tymi zaś, oprócz spóźnionego wydania świadectwa pracy, jest również wystąpienie szkody w postaci, w tym wypadku, braku możliwości otrzymania zasiłku dla bezrobotnych, bądź też braku możliwości znalezienia zatrudnienia. Powód nie wykazał również, aby nie mógł znaleźć pracy w związku z brakiem świadectwa pracy. Reasumując roszczenie powoda w tym zakresie należy uznać za niezasadne.

Oddaleniu podlega również roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odprawy w związku z likwidacją stanowiska pracy. Podstawy materialnoprawnej tego roszczenia należy upatrywać w regulacji z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, Nr 90, poz. 844, ze zm., dalej jako: ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z tym unormowaniem pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Regulacja ta, na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, znajduje również zastosowanie odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie pracownika nie następuje w ramach zwolnień grupowych, ale jest zwolnieniem indywidualnym. Z powyższego wynika więc, że dla uzyskania przez powoda w niniejszej sprawie prawa do odprawy konieczne jest spełnienie następujących przesłanek:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest przyczyna nie dotycząca pracownika.

Jak zaś wynika z ustaleń Sądu pozwana nie zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Tym samym brak jest spełnienia podstawowej przesłanki zaistnienia roszczenia o odprawę. Roszczenie w tym zakresie podlega więc oddaleniu.

Powód P. B. wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 4 ppkt 1 dni urlopu wypoczynkowego oraz dni, za które został wypłacony ekwiwalent za urlop, po jego wcześniejszej wypłacie, oraz korektę dni urlopu bezpłatnego, gdyż w dniach od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i w dniach od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku powód świadczył pracę. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP 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 wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 4 ppkt 1 dni urlopu wypoczynkowego oraz dni, za które został wypłacony ekwiwalent za urlop, po jego wcześniejszej wypłacie. To roszczenie, w świetle podnoszonej przez powoda argumentacji, to żądanie wpisania, że powód w rzeczywistości nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu

wypoczynkowego. W tym zakresie roszczenie o sprostowanie jest zasadne, powód bowiem nie wykorzystał żadnego dnia urlopu pracując u pozwanej, tym bardziej żadnego dnia urlopu w roku, w którym zakończony został jego stosunek pracy. Należy więc sprostować świadectwo pracy w pkt IV ppkt 1 poprzez wpisanie, że powód wykorzystał o dni urlopu wypoczynkowego. Odnośnie zaś wpisania dni, za które otrzymał on ekwiwalent to sam powód wniósł o wpisanie liczby tych dni dopiero po wypłacie ekwiwalentu. Do dnia zamknięcia rozprawy ekwiwalent ten nie został powodowi wypłacony, wobec czego w tym zakresie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy podlega oddaleniu.

Powód wnosił też o sprostowanie świadectwa pracy poprzez korektę dni urlopu bezpłatnego, gdyż w dniach od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i w dniach od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku powód świadczył pracę. Sąd ustalił, że faktycznie powód pracował we wskazanych wyżej dniach. Sąd miał na uwadze, że powód przedstawił kserokopię swoich notatek odnośnie pracy w tych dniach. Pozwana przesłała co prawda wykaz dni pracy powoda, który wskazuje na urlop bezpłatny w tych dniach, ale wykaz ten nie jest ewidencją czasu pracy, w szczególności brak jest na nim jakiegokolwiek podpisu powoda, czy informacji, że powód się z tym wykazem zapoznał. W braku ewidencji czasu pracy, powód może wykazać dni swej pracy jakimkolwiek innym środkiem dowodowym, który podlega swobodnej ocenie dowodów. Kserokopie notatnika powoda w połączeniu z jego zeznaniami i w braku jakichkolwiek innych przeciwdowodów należy uznać za wystarczające dla wykazania, że powód za te dni nie wnosił o urlop bezpłatny, ani że pracodawczyni mu go skutecznie nie udzieliła. Tym samym zasadne jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wykreślenie z jego pkt IV ppkt 2 informacji, że powód korzystał z urlopu bezpłatnego w okresach od 1 lutego 2015 roku do 15 lutego 2015 roku i od 1 maja 2015 roku do 18 maja 2015 roku.

W tym miejscu należy również wskazać, że w przypadku roszczeń pieniężnych powód wnosił o ich zasądzenie wraz z ustawowymi odsetkami. Powód nie wskazał jednak dnia, od którego te odsetki miałyby być liczone. W takiej sytuacji Sąd uznał, iż początkowym dniem naliczania odsetek powinien być dzień następujący po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanej, czyli dzień 22 listopada 2017 roku.

Powód wnosił również żądania dot. składek ZUS. Sąd nie jest właściwy w sprawie orzekania o obowiązku składkowym. W tym zakresie sprawa podlega przekazaniu do (...) w W., jako właściwego miejscowo i rzeczowo.

Z uwagi na ww. okoliczności, Sąd w pozostałej części - w jakiej powództwo P. B. nie podlegało uwzględnieniu - oddalił je w punkcie 4 wyroku na podstawie wyżej wymienionych przepisów.

W tym miejscu należy przejść do analizy roszczeń drugiego z powodów, J. W.. Wnosił on o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odpowiednich kwot tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy oraz zadośćuczynienia z powodu wydania świadectwa pracy po terminie.

Odnośnie roszczenia powoda J. W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 10.000,00 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 7 stycznia 2015 roku do maja 2015 roku, analogicznie jak przy roszczeniu powoda P. B., Sąd miał na uwadze, że świadek K. L. przyznał, że faktycznie temu powodowi nie została wypłacona kwota w łącznej wysokości 12.000,00 zł netto. Kwota ta została uznana przez Sąd za należne powodowi wynagrodzenie za pracę. Powód ograniczył tu swoje roszczenie do kwoty 10.000,00 zł netto, stąd też Sąd zasądził taką kwotę na rzecz powoda.

Kolejnym roszczeniem jest roszczenie o zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Sąd miał na uwadze, że powód nie wykorzystał w czasie zatrudnienia u pozwanej ani jednego dnia urlopu. Jednocześnie powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie tego ekwiwalentu w związku z jego ostatnim zatrudnieniem u pozwanej, trwającym od 8 grudnia 2014 roku do 18 maja 2015 roku. W piśmie procesowym z dnia 28 listopada 2017 roku (k. 35 akt sprawy) powód wskazuje, że domaga się ekwiwalentu za 112 dni. Nie jest możliwe, aby w tak krótkim okresie powód nabył prawo do 112 dni urlopu, a ponadto z samej treści jego wyliczeń wynika, że w rzeczywistości chodzi mu nie o 112 dni urlopu, ale o 112 godzin urlopu, czyli 14 dni. Podobnie jak w przypadku powoda P. B., Sąd oparł się przy wyliczeniu ekwiwalentu należnego powodowi J. W. na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego. Powód nie wykazał wysokości wynagrodzenia

za pracę w kwocie wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wobec tego zasadnym jest zasądzenie na rzecz powoda J. W. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwoty 1.166,67 zł brutto.

Powód J. W. wnosił również o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia chorobowego. Podobnie jak w przypadku powoda P. B. Sąd ustalił, że niezdolność powoda J. W. do pracy nie była dłuższa niż 33 dni, była to pierwsza jego niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym, stąd też pracodawca powinien mu wypłacić wynagrodzenie chorobowe. Odnośnie wysokości tego wynagrodzenia Sąd także oparł się na wyliczeniach z opinii biegłego, zgodnie z którymi należne powodowi wynagrodzenie chorobowe wynosi 310,34 zł brutto. W tej też wysokości Sąd zasądził wynagrodzenie chorobowe na rzecz powoda J. W..

Odnośnie roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy to roszczenie to podlega oddaleniu z przyczyn podanych wyżej przy analizie analogicznego roszczenia powoda P. B.. Pozwana zatrudniała mniej niż 20 pracowników, co oznacza, że nie będą tutaj miały zastosowania przepisy z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Kolejnym roszczeniem powoda J. W. było roszczenie o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia z powodu wydania świadectwa pracy po terminie. Powód nie wykazał jaką krzywdę poniósł w wyniku niewydania w terminie świadectwa pracy, stąd też brak jest możliwości zasądzenia na jego rzecz jakiegokolwiek zadośćuczynienia. Sąd rozpoznał jednak roszczenie powoda J. W. jako roszczenie o zasądzenie na jego rzecz w rzeczywistości odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy, a nie zadośćuczynienia. Z ustaleń Sądu wynika, że powód otrzymał świadectwo pracy w czerwcu bądź lipcu 2015 roku. W ocenie Sądu należy uznać, że świadectwo pracy zostało wydane powodowi po terminie. Jednak analogicznie jak w przypadku powoda P. B., również powód J. W. nie zdołał wykazać, że faktycznie odmówiono mu zarejestrowania w Urzędzie Pracy ze statusem bezrobotnego, nie udowodnił, że w ogóle zgłaszał się do Urzędu Pracy w takim celu. Nie wykazał on również, aby nie mógł z braku świadectwa pracy otrzymać innej pracy. Tym samym nie wykazał on jednej z przesłanek odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Oznacza to, że również i roszczenie powoda J. W. w zakresie tego odszkodowania podlega oddaleniu.

W zakresie roszczenia dot. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to biegły sądowy wprost wskazał, że nie ma żadnych dowodów, że powód J. W. procował w godzinach nadliczbowych.

Mając na uwadze powyższe wywody i wnioski z nich płynące Sąd uznał, że powód nie wykazał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w trakcie swego zatrudnienia u pozwanej. Oznacza to, iż roszczenie powoda co do zasądzenia na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

W tym miejscu należy również wskazać, że powód J. W. w przypadku roszczeń pieniężnych wnosił o ich zasądzenie wraz z ustawowymi odsetkami. Powód nie wskazał jednak dnia, od którego te odsetki miałyby być liczone. W takiej sytuacji Sąd uznał, analogicznie jak w przypadku powoda P. B., iż początkowym dniem naliczania odsetek powinien być dzień następujący po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanej, czyli dzień 22 listopada 2017 roku.

Z uwagi na ww. okoliczności, Sąd w pozostałej części - w jakiej powództwo J. W. nie podlegało uwzględnieniu - oddalił je w punkcie 6 wyroku na podstawie wyżej wymienionych przepisów.

Sąd, mając na uwadze wynik procesu oraz to, że nie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, zgodnie z regulacją z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 102 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. odstąpił od obciążania powodów kosztami procesu i kosztami sądowymi. W ocenie Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiała w niniejszej sprawie zasada słuszności.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący

powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. Rozstrzygnięcie z punktu 8 znajduje zatem oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd na powyższej podstawie nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.286,61 zł tytułem opłaty od pozwu obliczanej jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz 2 powodów kwoty łącznie 25.732,18 zł, której to opłaty powodowie nie mieli obowiązku uiścić z mocy ustawy. Odnośnie kosztów wynagrodzenia biegłego (postanowienie z k. 172) Sąd miał na uwadze, że pozwana przegrała w niniejszej sprawie w 76% (powodowie wnosili łącznie o zasądzenie na ich rzecz kwoty 34.060,00 zł, a wygrali co do kwoty łącznie 25.732,18 zł, więc w 76%). Wobec tego Sąd nakazał pobrać od pozwanej kwotę odpowiadającą 76% kwoty przyznanej biegłemu tytułem wynagrodzenia, czyli kwotę 1.644,06 zł (76% z 2.163,23 zł). W konsekwencji Sąd nakazał pobrać od W. L. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę w sumie 2.930,67 zł tytułem kosztów sądowych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. do wysokości minimalnego wynagrodzenia za rok 2015, które wynosiło 1.750,00 zł.

ZARZĄDZENIE

(...)