

Sygn. akt IV P 1440/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2023 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **W. P.**

przeciwko: **Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Uslugowemu (...) sp. z o.o. w M.**

o sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie – zwrot poniesionych kosztów

I. nakazuje stronie pozwanej Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Uslugowemu (...) sp. z o.o. w M. sprostować świadectwo pracy wydane powodowi W. P. z dnia 4.03.2021 r. przez wskazanie w punkcie 3 świadectwa pracy, że powód pracował na stanowisku oborowy oraz przez wskazanie w punkcie 4 świadectwa pracy, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.);

II. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) sp. z o.o. w M. na rzecz powoda W. P.:

a) **odsetki ustawowe za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia od kwoty 1618,18 zł netto od dnia 30.09.2020 r. do dnia 10.03.2021 r.,**

b) **kwotę 493,13 zł netto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24.03.2021 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop;**

c) **kwotę 1200,84 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1.10.2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia,**

d) **kwotę 200,00 zł tytułem odszkodowania;**

III. wnioski o nałożenie na pozwanego i na T. K. kary grzywny przekazuje do rozpoznania Państwowej Inspekcji Pracy jako organowi właściwemu do rozpoznania sprawy w tym zakresie;

IV. oddala wnioski o zawiadomienie organów ścigania na podstawie art. 304 par 2. k.p.k., w tym w celu orzeczenia kar, wobec zgłoszenia zawiadomienia przez powoda;

V. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

VI. **wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2401,67 zł.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 czerwca 2021 r. (data wpływu do tut. Sądu) **powód W. P.** wniósł o:

- nakazanie stronie pozwanej Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Handlowo – Usługowemu (...) w M. sprostowania świadectwa pracy z dnia 4 marca 2021 r. doręzonego powodowi w dniu 10 marca 2021 r. poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał bez podania przyczyny i bez wypowiedzenia na piśmie, zamiast „upływu czasu, na jaki została zawarta (art. 30 par. 1 pkt 4 KP)” oraz poprzez wskazanie jako stanowiska pracy powoda „oborowy” zamiast „pracownik fizyczny”,

- nałożenie na pozwanego kary grzywny w wysokości 30.000,00 zł na podstawie art. 281 – 283 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 218 k.k. i innych w związku z naruszeniem przepisów kodeksu pracy w zakresie przesłanek i sposobu nawiązania stosunku pracy i rozwiązywania stosunku pracy i związanych z tym określonych obowiązków ciężących na pozwanej, jak wypłaty wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za należny urlop i wydania świadectwa pracy.

Nadto powód wniósł o obciążenie pozwanej kosztami postępowania sądowego.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że pozostawał zatrudniony u pozwanej w okresie 7 – 14 września 2020 r. bez umowy o pracę, bez przeszkolenia bhp i badań lekarskich został dopuszczony do pracy. Przepracował 70 godzin w 8 dni, nie naliczono mu należnego ekwiwalentu, ani nie okazano zakresu obowiązków na stanowisku oborowego. Dalej powód wskazał, że w dniu 14 września 2020 r. została mu wypowiedziana ustnie i bez podania przyczyny umowa o pracę. Wyjaśnił, że w doręczonym mu świadectwie pracy zawarto nieprawdziwe informacje, niezgodne ze stanem rzeczywistym, w związku z czym wystąpił on do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie.

Postanowieniem z dnia 8 lipca 2021 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji, jednakże ugoda nie została zawarta.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowe (...) sp. z o.o. w M.** wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że istotnie zatrudniała powoda w okresie 7 – 14 września 2020 r. na podstawie ustnej umowy o pracę. Przyznała również fakt dopuszczenia powoda do pracy bez wstępnych badań lekarskich, bez pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia i nieterminowego wydania świadectwa pracy. Dalej pozwana wyjaśniła, że oferta pracy zgłoszona za pośrednictwem PUP w W. przewidywała zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku pomocniczego robotnika przy uprawie roślin i hodowli zwierząt. Oznaczenie stanowiska jako „pracownik fizyczny” odpowiadało przyjętej przez pozwanego ofercie. Na takim stanowisku powód został zatrudniony, a jego wynagrodzenie wynosiło 2.600,00 zł brutto. Zdaniem pozwanej stosunek pracy ustał z upływem terminu, na jaki został zawarty. Dodała, że w związku z zaistniałymi uchybieniami, osoba reprezentująca pracodawcę została ukarana mandatem karnym na kwotę 1.000,00 zł.

W piśmie z dnia 15 marca 2022 r. powód wniósł dodatkowo o:

- zasądzenie na jego rzecz należnych odsetek od kwoty 1.618,18 zł za okres od dnia 30 września 2020 r. do dnia 10 marca 2021 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP, nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 września 2020 r.,

- zasądzenie kwoty 493,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie 7 – 14 września 2020 r.,

- zasądzenie kwoty 7.205,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w dniu 14 września 2020 r. bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi należnymi od dnia 1 października 2020 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 października 2020 r. do dnia zapłaty,

- zasądzenie kwoty 200,00 zł za fakturę FS 3/05/2021 tytułem wykonania obowiązków pozwanego przez powoda,
- nałożenie na pozwaną maksymalnej dopuszczalnej prawem kary grzywny za rażące naruszenie przepisów prawa we wrześniu i październiku 2020 r. (art. 218 k.k. w zw. z art. 219 k.k. w zw. z art. 220 k.k.) i w związku z udowodnionym rażącym naruszeniem i świadomym z zamiarem umyślnym (m.in. art. 18 k.p. w zw. z art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 29 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 104³ § 2 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151⁷ § 1 k.p. w zw. z art. 281 pkt 2, 3, 5, 6 k.p. i w zw. z art. 97 § 1 i § 1³ k.p. i nie wykonania obowiązku z art. 304 § 2 k.p.k.,
- skierowanie wniosku z urzędu na podstawie art. 304 § 2 k.p.k. do organów ścigania.

W piśmie z dnia 4 października 2022 r, powód wniósł również o:

- orzeczenie kary ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch za rażące naruszenie przepisów prawa we wrześniu 2020 r. z art. 218 § 1a k.k. w zw. z art. 219 k.k. w zw. z art. 220 k.k. w związku z udowodnionym rażącym naruszeniem i świadomym z zamiarem umyślnym i niewykonania przez kierownika jednostki zawiadomienia – denuncjacji przez prezesa zarządu spółki;
- nałożenie na T. K. maksymalnej dopuszczalnej prawem kary grzywny za rażące naruszenie przepisów prawa we wrześniu 2020 r. oraz z art. 218 k.k. w zw. z art. 219 k.k. w zw. z art. 220 k.k. i w związku z udowodnionym rażącym naruszeniem i świadomym z zamiarem umyślnym m.in. art. 18 k.p. w zw. z art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. w zw. z art. 29 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 104³ § 2 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151⁷ § 1 k.p. w zw. z art. 281 pkt 2, 3, 5, 6 k.p. i w zw. z art. 97 § 1 i § 1³ i § 2 k.p.
- skierowanie wniosku do urzędu do organów ścigania przeciwko ww. osobom.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowo – Usługowe (...) sp. z o.o. w M. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 10 lipca 2002 r. Przedmiotem jej przeważającej działalności jest (...) 01, 11, Z, uprawa zbóż, roślin strączkowych i roślin oleistych na nasiona, z wyłączeniem ryżu.

Dowód: - informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 20.06.2021 r., k. 17 – 23.

O możliwości zatrudnienia u strony pozwanej powód dowiedział się w okresie lipiec-sierpień 2020 r. z Internetu. Na stronie Powiatowego Urzędu Pracy znalazł ofertę pracy strony pozwanej.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 190 – 191.

W ofercie pracy zamieszczonej przez Powiatowy Urząd Pracy w W. u pozwanej wskazano na ofertę pracy pracownika oborowego na podstawie umowy o pracę na okres próbny za wynagrodzeniem w wysokości 2.800,00 zł brutto. Do zakresu obowiązków na ww. stanowisku należały prace porządkowe w oborach, ścielenie słomy, podgarnianie (...), usuwanie obornika, prace na fermie.

Dowód: - wydruk oferty pracy, k. 13 – 15.

W dniu 3 września 2020 r. powód pojawił się w siedzibie pozwanej. Oferta pracy zakładała 40 h pracy na tydzień, jedną zmianę i wynagrodzenie od 2.800,00 zł. Ponieważ powód rozminął się z T. K., ponownie przyjechał do pozwanej w dniu 4 września 2020 r. Został wówczas poproszony przez T. K. do gabinetu, powiedział, że jest zainteresowany zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę i odpowiada mu oferta 2.800,00 zł. T. K. wyjaśnił, że praca oborowego odbywa się w ruchu ciągłym, co do zasady od 5:00 do 15:00 z jedną przerwą. Powód wiedział co miał robić, ponieważ miał własne gospodarstwo rolne.

T. K. wspomniał, że uwzględniając nadgodziny wynagrodzenie powoda będzie wynosiło około 3.600,00 zł netto. Powód powtórzył, że był zainteresowany umową o pracę zakładającą kwotę 2.800,00 zł. T. K. powiedział, że wynagrodzenie powoda będzie wypłacane w dwóch częściach – z umowy o pracę i „pod stołem”.

Powód przyjął ofertę i w poniedziałek 7 września 2020 r. stawił się w pracy na godzinę 7:00 zgodnie z uzgodnieniami. Powód był przekonany, że zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony. W czasie rozmowy nie wskazywano, że umowa ma być na okres próbny.

W dniu 7 września 2020 r. miała być podpisana umowa o pracę. T. K. przekazał powodowi, że dopiero w czwartek będzie prezes i wtedy umowa zostanie podpisana, ale powód już wcześniej zostanie wdrożony i zacznie pracę. Powód pracował we wtorek, środę i czwartek. W czwartek T. K. przekazał powodowi, że to nie dyrektor, ale osobiście prezes musi podpisać umowę. Powiedział powodowi, że prezes będzie w poniedziałek. Okazało się, że prezes był w firmie w sobotę, o czym powód dowiedział się od współpracowników.

Powód pracował również w sobotę i niedzielę.

W poniedziałek 14 września 2020 r. powód zapytał T. K. czy prezes będzie obecny. T. K. odpowiedział, że nie wie. Powód domagał się podpisania umowy. Tego samego dnia po południu T. K. powiedział powodowi, że może on jutro nie przychodzić do pracy, ponieważ jest niepotrzebny. T. K. powiedział powodowi, że myślał, że powód będzie nadzorować oborowych.

Powód w ogóle nie rozmawiał z dyrektorem i prezesem. Powiedziano mu, że ma iść do biura, gdzie zostaną mu wypłacone pieniądze. Pokazano powodowi ewidencję jego pracy, wskazującą daty, godziny i czynności powoda. Powód wypełnił formularz i go podpisał. Z wyliczeń pracodawcy wynikała kwota około 900,00 zł. Mimo próśb, powód nie otrzymał tego dokumentu od pracodawcy.

Powód zorientował się, że rozliczenie się nie zgadza, ponieważ pracował też w sobotę i niedzielę, a ponadto codziennie pracował w nadgodzinach, praca odbywała się również w godzinach nocnych. Powód powiedział, że nie zgadza się z dokonany wyliczeniem wynagrodzenia.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 190 – 191.

Powód przepracował następującą liczbę godzin:

- 7 września – 8 godzin,
- 8 września – 10 godzin,
- 9 września – 10 godzin,
- 10 września – 10 godzin,
- 11 września – 10 godzin,
- 12 września – 9 godzin,
- 13 września – 3 godziny,
- 14 września – 10 godzin.

Dowód: - karta czasu pracy sporządzona przez Biuro Rachunkowe, k. 137.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę wraz z godzinami nadliczbowymi oraz ekwiwalentem za urlop wynosiło 1.618,18 zł.

Wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia zostało sporządzone przez Biuro (...). Usługa ta kosztowała 200,00 zł.

Dowód: - listy płac sporządzone przez Biuro rachunkowe, k. 138 – 140,

- faktura FS 3/05/2021, k. 141.

Pismem z dnia 19 września 2020 r. powód wezwał pozwaną do natychmiastowego wypłacenia mu należnej kwoty za wykonaną pracę oborowego w dniach 7 – 14 września 2020 r. w terminie 3 dni od daty doręczenia wezwania.

Dowód: - wezwanie z dn. 19.09.2020 r., k. 106 – 107.

Powód złożył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Wołowie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw przez Zarząd i pracowników pozwanej w stosunku do osoby powoda, w tym m.in. przestępstwa z art. 286 § 1 k.k. w zw. z art. 271 § 1 k.k.

Dowód: - zawiadomienie z dnia 30.09.2020 r., k. 105.

Powód złożył także skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy we W. na pracodawcę, do której załączył zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Wołowie z dnia 30 września 2020 r.

Dowód: - zgłoszenie skargi z dn. 30.09.2020 r., k. 104.

W dniu 15 października 2020 r. powód złożył w Komendzie Powiatowej Policji w W. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Dowód: - notatka służbowa z dn. 20.10.2020 r., k. 114.

W dniach 19, 23 lutego oraz 12, 19 marca 2021 r. przeprowadzono u pozwanej kontrolę Okręgowego Inspektoratu Pracy we W.. Miała ona charakter problemowy i związana była z przestrzeganiem wybranych aspektów przepisów prawa pracy, w szczególności nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy.

W trakcie kontroli reprezentant pracodawcy wskazał, że powodowi proponowano wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, ale odmówił on pokwitowania pobrania pieniędzy, w związku z czym nie zostały one wypłacone. Na adres zamieszkania powoda nadano przekaz z wynagrodzeniem za pracę wraz z innymi składnikami wynikającymi ze stosunku pracy.

W toku kontroli stwierdzono, że pracodawca błędnie naliczył dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z zatrudnienia w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej oraz godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i innym dniu nie będącym dniem pracy pracownika, za które powinien być naliczony dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100%, a nie dodatek 50%. W trakcie kontroli nie przedłożono karty ze szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp dla powoda oraz orzeczenia lekarskiego.

Dowód: - protokół kontroli z dnia 23.03.2021 r., k. 67 – 71.

Pozwana wypłaciła powodowi za pośrednictwem przekazu pocztowego kwotę 1.093,69 zł oraz 31,26 zł tytułem dopłaty do wynagrodzenia.

Dowód: - przekazy pocztowe, k. 150,

- wyjaśnienia powoda, k. 190 – 191.

W świadectwie pracy datowanym na 4 marca 2021 r., doręczonym powodowi w dniu 10 marca 2021 r., pozwana wskazała, że powód wykonywał pracę na stanowisku pracownika fizycznego, stosunek pracy łączący strony ustał w

wyniku upływu czasu na jaki została zawarta (art. 30 par. 1 pkt 4 k.p.), wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze „o dni – o godzin, w tym o dni – na podstawie art. 167 (2) KP”.

Dowód: - świadectwo pracy z dn. 04.03.2021 r., k. 7.

Pismem z dnia 17 marca 2021 r. powód wezwał pozwaną do sprostowania doręczonego mu świadectwa pracy poprzez:

- podpisanie go przez reprezentanta spółki,
- wpisanie w punkcie 2. „dopuszczono do pracy bez umowy o pracę, przeszkolenia bhp i bez badań lekarskich w dniu 07 września 2020 roku” zamiast „nie dotyczy”,
- wpisanie w punkcie 3. „stanowisko: oborowy” zamiast „stanowisko: pracownik fizyczny”,
- wpisanie w punkcie 4. „ W dniu 14 września 2020 roku Pan T. Z. oświadczył ustnie na koniec dnia roboczego bez wypowiedzenia, iż od 15 września 2020 r. mam nie przychodzić do pracy” zamiast „upływu czasu na jaki była zawarta (art. 30 par. 1 pkt 4 KP)”,
- wpisanie w punkcie 5. „nie podpisano żadnej umowy o pracę w okresie od 07 do 14 września 2020 r.” zamiast „nie został zastosowany”,
- wpisanie w punkcie 11. „usuwał obornik i czysty kał zmieszany z moczem przebywając wśród setek (...) była mlecznego i mięsnego narażony na zoonozy, uszkodzenia ciała i etc.” zamiast „nie wykonywał”.

Dodatkowo powód wezwał pozwaną do korekty заниzonego i wadliwie obliczonego wynagrodzenia oraz wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem odsetek liczonych od prawidłowej kwoty, ekwiwalentu za 2 dni urlopu, uwzględnienia nieudzielenia mu dwóch dni wolnych za pracę w sobotę i niedzielę, dodatku za szkodliwe warunki pracy, ekwiwalentu za zniszczoną własną odzież i obuwiu, z uwzględnieniem wypłaconej już powodowi kwoty 1.093,69 zł.

Pozwana odebrała ww. korespondencję w dniu 18 marca 2021 r.

Dowód: - wezwanie z dnia. 17.03.2021 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 12 – 16.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu w części.

W niniejszej sprawie powód domagał się ostatecznie nakazania stronie pozwanej Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Handlowo – Usługowemu (...) w M. sprostowania świadectwa pracy z dnia 4 marca 2021 r. doręczonego powodowi w dniu 10 marca 2021 r. poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał bez podania przyczyny i bez wypowiedzenia na piśmie, zamiast „upływu czasu, na jaki została zawarta (art. 30 par. 1 pkt 4 KP)” oraz poprzez wskazanie jako stanowiska pracy powoda „oborowy” zamiast „pracownik fizyczny”, nałożenia na pozwanego kary grzywny w wysokości 30.000,00 zł na podstawie art. 281 – 283 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 218 k.k. i innych w związku z naruszeniem przepisów kodeksu pracy w zakresie przesłanek i sposobu nawiązania stosunku pracy i rozwiązywania stosunku pracy i związanych z tym określonych obowiązków ciążących na pozwanej, jak wypłaty wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za należy urlop i wydania świadectwa pracy, zasądzenia na jego rzecz należnych odsetek od kwoty 1.618,18 zł za okres od dnia 30 września 2020 r. do dnia 10 marca 2021 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP, nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 września 2020 r., zasądzenia kwoty 493,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie 7 – 14 września 2020 r., zasądzenia kwoty 7.205,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w dniu 14 września 2020 r. bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi należnymi od dnia 1 października 2020 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 października 2020 r. do dnia zapłaty, zasądzenia kwoty 200,00 zł za fakturę FS 3/05/2021 tytułem wykonania obowiązków pozwanego

przez powoda, orzeczenia kary ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch za rażące naruszenie przepisów prawa we wrześniu 2020 r. z art. 218 § 1a k.k. w zw. z art. 219 k.k. w zw. z art. 220 k.k. w związku z udowodnionym rażącym naruszeniem i świadomym z zamiarem umyślnym i niewykonania przez kierownika jednostki zawiadomienia – denuncjacji przez prezesa zarządu spółki, nałożenia na T. K. maksymalnej dopuszczalnej prawem kary grzywny za rażące naruszenie przepisów prawa we wrześniu 2020 r. oraz z art. 218 k.k. w zw. z art. 219 k.k. w zw. z art. 220 k.k. i w związku z udowodnionym rażącym naruszeniem i świadomym z zamiarem umyślnym m.in. art. 18 k.p. w zw. z art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. w zw. z art. 29 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 104³ § 2 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151⁷ § 1 k.p. w zw. z art. 281 pkt 2, 3, 5, 6 k.p. i w zw. z art. 97 § 1 i § 1³ i § 2 k.p.

Z kolei pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do żądania powoda w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 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. 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 (Dz. U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.).

Jak stanowi art. 97 § 2¹ k.p., pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

W niniejszej sprawie powód wyczerpał tryb odwołania do pracodawcy od doręczonego mu świadectwa pracy i dochował terminu na wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Świadectwo pracy zostało mu doręczone w dniu 10 marca 2021 r. Wnioskiem z dnia 17 marca 2021 r. wystąpił do pracodawcy o sprostowanie, zatem zachował przepisany 14 – dniowy termin do wystąpienia do pracodawcy o sprostowanie. W konsekwencji niezawiadomienia przez pozwaną o odmowie sprostowania świadectwa pracy, powód wystąpił do Sądu, czym dochował przepisanej kodeksem pracy drogi.

Dalej, jak wynika z art. 97 § 4 k.p., Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

Jak wynika z przepisów Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: 1) okresu lub okresów zatrudnienia; 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy; 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji; 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a

w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia; 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36 1 § 1 k.p.; 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku; 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia; 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego; 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia; 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia; 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 8 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy; 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych; 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy; 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty; 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym; 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych; 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika.

Jak stanowi § 2 ust. 3 Rozporządzenia, pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

W pomocniczym wzorze świadectwa pracy wskazano, że w punkcie 3. wpisywany jest tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy. W sposobie wypełnienia świadectwa pracy wyjaśniono, że w punkcie tym pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy: za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie; bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy; na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nietyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że strony zawarły w dniu 7 stycznia 2020 r. ustną umowę o pracę. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Kwestią sporną był natomiast sposób ustania stosunku pracy oraz nazwa stanowiska powoda. Pozwana stała na stanowisku, że umowa została rozwiązana wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta, a powód z kolei uważał, że została ona rozwiązana przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca wskazywał również, że powód pozostawał zatrudniony na stanowisku pracownika fizycznego, a nie pracownika oborowego, jak twierdził powód.

W ocenie Sądu na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać należało, że powód istotnie pozostawał zatrudniony na stanowisku pracownika oborowego, wbrew twierdzeniom pozwanej. Już z samej treści oferty Powiatowego Urzędu Pracy w W. wprost wynikało, że pozwana szukała pracownika na stanowisko oborowego. Co więcej, w trakcie rozmowy w dniu 4 września 2020 r., podczas której zawarta została między stronami ustna umowa o pracę, objaśniając specyfikę pracy T. K. odnosił się do pracy oborowego, wskazując, że praca ta odbywa się w ruchu ciągłym, co do zasady od 5:00 do 15:00 z jedną przerwą. Ponadto, również charakter pracy powoda i powierzony mu zakres obowiązków niewątpliwie potwierdzał wykonywanie przez niego obowiązków na tym stanowisku i usprawiedliwiał wskazanie w świadectwie pracy właśnie stanowiska oborowego.

W konsekwencji Sąd uznał za zasadne sprostowanie świadectwa pracy w zakresie stanowiska powoda.

Odnośnie żądania powoda sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy Sąd uwzględnił to roszczenie częściowo.

W ocenie Sądu wbrew stanowisku pozwanej, stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Tak powinno bowiem zostać zakwalifikowane działanie pozwanej, która za pośrednictwem T. K. właśnie w ten sposób rozwiązała z powodem umowę o pracę. Jak wynikało ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wiarygodnych wyjaśnień powoda, w dniu 14 września 2020 r. T. K. oświadczył powodowi, że może on jutro nie przychodzić do pracy, ponieważ jest niepotrzebny. W ocenie Sądu powyższe stanowiło oświadczenie pracodawcy – choć wadliwe, ale skuteczne, o czym poniżej – o rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym umowy o pracę powoda. W konsekwencji zamieszczony przez pozwaną w świadectwie pracy z dnia 4 marca 2021 r. zapis dotyczący sposobu ustania stosunku pracy wymagał sprostowania.

Sąd nie uwzględnił natomiast żądania powoda w zakresie wskazania w powyższym punkcie dodatkowo wyrażenia „bez przyczyny”. Jak wynika z powołanych powyżej regulacji dotyczących świadectwa pracy zawartych w kodeksie pracy oraz Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, taka informacja nie została wskazana jako obowiązkowa do zamieszczenia w treści świadectw i takiej informacji w świadectwie się nie zamieszcza. We wzorze świadectwa pracy oraz sposobie jego wypełnienia przewidziano jedynie wymienienie jednego z trybów rozwiązania stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia - strony stosunku pracy składającej oświadczenie woli w tej sprawie. Podkreślić jednocześnie należy, że powszechnie przyjmuje się przy tym, że wyliczenie zawarte w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, ma charakter zamknięty, co oznacza, że innych informacji pracodawca w świadectwie pracy zamieszczać nie może i nie musi.

Z uwagi na powyższe Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda w zakresie dopisania do sposobu ustania stosunku pracy „bez przyczyny”, oddalając powództwo w tym zakresie.

Dalej, w niniejszej sprawie powód domagał się również zasądzenia na jego rzecz należnych odsetek od kwoty 1.618,18 zł za okres od dnia 30 września 2020 r. do dnia 10 marca 2021 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP, nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 września 2020 r.

Sąd uznał powyższe żądanie powoda za zasadne co do zasady, jednakże zasądził na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie, a nie wskazane przez powoda.

Jak wynikało ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pozwana nie wypłaciła w terminie powodowi należnego wynagrodzenia. Co prawda ostatniego dnia pracy chciała mu wypłacić wynagrodzenie, jednakże powód odmówił jego przyjęcia z uwagi na dostrzeżone przez niego nieprawidłowości w jego wyliczeniu. Dopiero w dniu 5 i 23 marca 2021 r. otrzymał – choć niepełne – wynagrodzenie za pracę. Zatem, niewątpliwie pozwana z opóźnieniem wypłaciła powodowi wynagrodzenie, co uzasadniało zasądzenie na rzecz powoda odsetek ustawowych za opóźnienie. Sąd nie zasądził na rzecz powoda odsetek w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP, nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 września 2020 r. i oddalił powództwo w tym zakresie. Wysokość odsetek nie została ustalona między stronami, zatem powodowi należne były wyłącznie odsetki ustawowe (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Kolejnym roszczeniem powoda było zasądzenie kwoty 493,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie 7 – 14 września 2020 r.

W ocenie Sądu powyższe żądanie również zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z samej istoty stosunku pracy wynika zatem zobowiązanie pracodawcy do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia za wykonaną pracę. Charakterystyczne dla stosunku pracy jest i to, że to na pracodawcy jako podmiocie prowadzącym działalność gospodarczą spoczywają

ryzyka z tą działalnością związane. Najczęściej wyróżnia się cztery takie ryzyka: ekonomiczne, techniczne, socjalne i osobowe.

W doktrynie wskazuje się, że ryzyko ekonomiczne polega na obciążeniu podmiotu zatrudniającego obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia i realizacji innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy w zamian za wykonaną pracę, niezależnie od uzyskanych z tego tytułu przez pracodawcę efektów ekonomicznych. Pracownik jako podmiot zależny od pracodawcy nie ma wpływu na podejmowane decyzje i kierunki działalności pracodawcy, a zatem nie może być obciążony ryzykiem powodzenia przedsięwzięć gospodarczych. Stosunek pracy nie przypomina bowiem stosunku spółki, w którym wspólnicy dzielą między siebie ryzyko, ale i zyski. Co więcej, pracodawca jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie także za czas nieświadczenia pracy z przyczyn techniczno-organizacyjnych, jeśli pracownik był gotowy do wykonywania pracy (ryzyko techniczne) lub w razie nieobecności pracownika w pracy z ważnych względów osobistych (np. choroby, opieki nad dzieckiem itd. – ryzyko socjalne).

W judykaturze można spotkać bardzo rygorystyczne podejście do kwestii wypłaty wynagrodzenia, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (zob. wyr. SN: z 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516; z 5.7.2005 r., I PK 276/04, W.. 2006, Nr 2, poz. 23; z 8.8.2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15–16, poz. 219).

Ryzyka związane z zatrudnianiem pracowników, w tym w szczególności ryzyko ekonomiczne, nie mogą być w żaden sposób przerzucane na pracownika. Innymi słowy, zobowiązanie pracodawcy do terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia nie jest uzależnione od ekonomicznej sytuacji przedsiębiorstwa.

Pracodawca jest zatem niewątpliwie obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę (art. 94 pkt 5 k.p.). Powyższy obowiązek został skonkretyzowany w przepisach rozdziału Ia i rozdziału II działu III Kodeksu pracy, w których uregulowano zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz ochrony tego wynagrodzenia.

W myśl art. 85 § 1 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 k.p.). Naruszenie zasady terminowości wypłaty wynagrodzenia daje pracownikowi możliwość dochodzenia odsetek przed sądem pracy. Jeśli ich wysokość nie została ustalona między stronami, należne będą odsetki ustawowe, począwszy od terminu płatności wynagrodzenia wynikającego z przepisów wewnątrzzakładowych (art. 481 KC w zw. z art. 300 KP).

Jak wynika art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Wynika to bowiem z tego, iż umowa o pracę jest umową wzajemną, którą pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca wypłacenia za nią wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wywiązuje się ze swego zobowiązania, nie świadcząc pracy, pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty świadczenia wzajemnego, tj. wynagrodzenia z wyjątkami określonymi przez prawo (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 12, Warszawa 2019). Zgodnie z powyższym, aby pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie za dany okres, musi on faktycznie w tym czasie pracę świadczyć.

Kodeks pracy wskazuje na liczne przypadki, w których pracownik, nie wykonując pracy, jest uprawniony do wynagrodzenia. Do takich okresów należy zaliczyć m.in.: zwolnienie na poszukiwanie pracy, czas pozostawania bez pracy, w przypadku przywrócenia do pracy, czas do upływu ustawowego okresu wypowiedzenia w przypadku, gdy pracodawca zastosował krótszy okres niż jest wymagany, czas przestoju, czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, urlop wypoczynkowy, zwolnienie kobiety ciężarnej na badanie lekarskie, przerwy na karmienie piersią, 2 dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, zwolnienie na przeprowadzenie badań okresowych i kontrolnych,

zwolnienie w celu wzięcia udziału w szkoleniach z zakresu bhp (K. Walczak (red.) Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 29, 2019).

Podkreślić należy, że w razie sporu co do faktu zapłaty wynagrodzenia za pracę ciężar dowodu, że zobowiązanie w postaci wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę zostało wykonane, spoczywa na dłużniku, a więc pracodawcy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu pozwana nie wykazała ani faktu wypłaty całego należnego powodowi wynagrodzenia, ani braku podstaw do jego wypłaty. Pomimo szerokiego wachlarza możliwych środków dowodowych, strona pozwana nie wykazała okoliczności uzasadniających jej stanowisko.

W tym miejscu należy wskazać, że w myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Jeżeli pracodawca nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracowników, to jej brak obciąża właśnie pracodawcę (Sąd Najwyższy z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 80/00).

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, strona pozwana – mimo ustawowego obowiązku – nie prowadziła ewidencji czasu pracy pracowników, na podstawie której możliwe byłoby ustalenie dni, w których pracownicy świadczyli pracę i w jakim wymiarze. Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, aby pracownicy wypełniali listy obecności.

W związku z tym powód mógł skutecznie powołać się na wszelkie dowody na poparcie swojego żądania.

W protokole kontroli Okręgowej Inspekcji Pracy wprost wskazano, że przedstawiciel pozwanej oświadczył, że dla powoda nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. Powód z kolei wskazał, że sam uzupełnił formularz zawierający wyszczególnienie jego czasu pracy.

W tych okolicznościach Sąd uznał, iż pozwana naruszyła wynikający z treści przepisu art. 94 pkt 9a k.p., obowiązek zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Prowadzenie prawidłowej ewidencji czasu pracy leżało po stronie pozwanej, na co wskazuje art. 149 §1 k.p., zgodnie z którym, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą i udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Zaznaczyć należy, że powyższa regulacja dotyczy także świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to obowiązek generalny, obejmujący wszystkich pracodawców. Wyjątki od tej reguły wprowadza art. 149 §2 k.p., w myśl którego w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny, stwierdzić należy, że do powoda nie miały zastosowania wyżej wskazane wyjątki.

Powyższą kwestię doprecyzowuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018, poz. 2369 ze zm.).

Zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia, pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą: 1) dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi: a) ewidencja czasu pracy, zawierająca m.in. informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, b) wnioski pracownika dotyczące m.in.: udzielenia zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 Kodeksu pracy), c) dokumenty

związane m.in.: ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy), 2) dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego.

Jak już wcześniej wspomniano, jeżeli pracodawca nie prowadzi dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracowników, to jej brak obciąża właśnie pracodawcę (Sąd Najwyższy z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 80/00).

W związku z tym powód mógł skutecznie powołać się na wszelkie dowody na poparcie swojego żądania, co też w niniejszej sprawie miało miejsce.

Powód załączył do akt sprawy dokumenty sporządzone przez Biuro rachunkowe obejmujące ewidencję czasu pracy powoda oraz wyliczenie jego wynagrodzenia. Sąd uznał, że nie było podstaw do odmowy wiarygodności tym dokumentom i wobec biernej postawy pozwanej uznał, że na ich podstawie powód skutecznie wykazał, w jakim wymiarze wykonywał swoje obowiązki pracownicze w spornym okresie oraz ile wynosiło należne mu wynagrodzenie za pracę.

Pozwana z kolei w żaden sposób nie udowodniła nieobecności powoda we wskazywanym przez niego czasie, ani nie przedstawiła również żadnego dokumentu wskazującego na to, że czas pracy powoda został w jakikolwiek sposób zmieniony, czy był inny niż przedstawiony przez powoda.

Z przedstawionego przez powoda wyliczenia wynikało, że należne mu wynagrodzenie z uwzględnieniem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło łącznie 1.618,18 zł netto. Strona pozwana wypłaciła powodowi kwotę 1.124,95 zł. Do zapłaty pozostała zatem kwota 493,23 zł netto, którą to kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalent za urlop. Z uwagi na fakt, że ostatnia kwota przekazana przez pracodawcę została wypłacona w dniu 23 marca 2021 r., odsetki ustawowe za opóźnienie Sąd zasądził od dnia kolejnego, tj. 24 marca 2021 r.

Sąd miał przy tym na względzie, że skoro powód wyraźnie domagał się zasądzenia na kwot netto, to tym samym nie było podstaw, aby zasądzić od pozwanej wynagrodzenia w wysokości brutto, choć co do zasady Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (zob. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2009 r., II PK 117/08, Lex nr 738349 i uchwałę SN z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35). Wskazać należy, że stosownie do art. 321 § 1 k.p.c., Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie. Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Sąd orzeka o przedmiocie sporu tak, jak go ostatecznie określił powód i nie może, wbrew żądaniu pozwu, zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Przewidziane w art. 321 k.p.c. związanie sądu żądaniem ma w procesie charakter bezwzględny i oznacza przywrócenie należytej rangi zasadzie dyspozycyjności (wyrok SA w Łodzi z 9.06.2016 r., I ACa 1467/15, LEX nr 2106885.).

Jednocześnie Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę 200,00 zł tytułem odszkodowania. Kwota ta została przez powoda uiszczona za usługę wyliczenia wynagrodzenia powoda. Sąd uznał, że z uwagi na stanowisko strony pozwanej – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, kart pracy, nieprzedłożenie dowodów dokumentujących rozliczenie wynagrodzenia powodowi, skorzystanie przez powoda z pomocy biura rachunkowego było w niniejszej sprawie usprawiedliwione. Poza tym, z uwagi na to, że powód przedłożył wyliczenia biura rachunkowego, których pozwana nie zakwestionowała, nie kierowano już sprawy do biegłego sądowego celem wydania opinii zawierającej wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia, dzięki czemu zaoszczędzone zostały środki Skarbu Państwa.

Kolejne żądanie powoda dotyczyło zasądzenia kwoty 7.205,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w dniu 14 września 2020 r. bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi należnymi od dnia 1 października 2020 r. w wysokości czterokrotności stopy lombardowej NBP nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 października 2020 r. do dnia zapłaty.

W niniejszej sprawie powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podane przyczyny rozwiązania umowy były rzeczywiste i prawdziwe. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazane przyczyny rozwiązania umowy uzasadniały zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że pozwana nie rozwiązała w sposób prawidłowy umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Przede wszystkim należało wskazać, że w dniu 14 września 2020 r. powód został zwolniony dyscyplinarnie w sposób ustny, co było niezgodne z art. 30 § 3 k.p., zobowiązującym pracodawcę do złożenia oświadczenia w formie pisemnej. Naruszony został również przez pozwaną art. 30 § 4 k.p., ponieważ nie wskazano również przyczyny rozwiązania umowy poza stwierdzeniem T. K., że powód może kolejnego dnia nie przychodzić do pracy, ponieważ jest niepotrzebny. Do akt sprawy nie zostało przedłożone żadne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę sporządzone w formie pisemnej, również powodowi nie doręczono takiego dokumentu. W konsekwencji powód nie został pouczony o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zostało przez niego zgłoszone dopiero w piśmie z dnia 15 marca 2022 r., a więc ze znacznym przekroczeniem terminu na wniesienie odwołania do Sądu Pracy. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na to, że brak pouczenia przez pracodawcę o prawie pracownika do odwołania się do sądu w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi naruszenie art. 30 § 5, ale nie uzasadnia roszczeń z art. 45 lub 56, lecz może stanowić jedynie podstawę do przywrócenia terminu do wytoczenia powództwa – art. 265 [z uzasadnienia uchw. SN(7) z 9.9.1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 131].

W konsekwencji Sąd przywrócił powodowi prawo do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Sąd uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w sposób wyżej wymieniony było skuteczne, tj. doprowadziło do ustania łączącego strony stosunku pracy z dniem 14 września 2020 r., jednakże z uwagi na to, że nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 30 § 3 i 4 k.p., spowodowało nabycie przez powoda roszczeń określonych w art. 56 i n. k.p.

Skoro pozwany niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę z powodem, wysunięte przez powoda roszczenie odszkodowania było w pełni uzasadnione.

Sąd dał wiarę powodowi, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z racji tego, że powód pozostawał zatrudniony o pozwanego krócej niż 6 miesięcy, jego okres wypowiedzenia wynosił 2 tygodnie (art. 36 § 1 pkt 1 k.p.). Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1.200,84 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kolejne żądanie powoda, tj. nałożenie na pozwanego i T. K. kary grzywny Sąd przekazał do rozpoznania Państwowej Inspekcji Pracy jako organowi właściwemu do rozpoznania sprawy w tym zakresie. Sąd wyraźnie podkreśla, że nie posiada uprawnień do nałożenia na podmioty kar grzywny za uchybienia w prawach pracowniczych i dysponuje jedynie możliwością nałożenia kary grzywny za nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie lub odmowę złożenia dokumentów.

Sąd oddalił również wnioski powoda o zawiadomienie organów ścigania na podstawie art. 304 § 2 k.p.k. w tym w celu orzeczenia kar. Zgodnie z powołanym przez powoda przepisem, instytucje państwowe i samorządowe, które w związku ze swą działalnością dowiedziały się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, są obowiązane niezwłocznie zawiadomić o tym prokuratora lub Policję oraz przedsięwziąć niezbędne czynności do czasu przybycia organu powołanego do ścigania przestępstw lub do czasu wydania przez ten organ stosownego zarządzenia, aby nie dopuścić do zatarcia śladów i dowodów przestępstwa.

Sąd nie znalazł podstaw do zawiadomienia organów ścigania wobec złożenia już wcześniej zawiadomień w tym przedmiocie przez powoda. Podkreślić również należy, że Sąd pracy nie jest uprawniony do orzekania kar.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd uwzględnił w całości wyjaśnienia powoda, uznając je za spójne, wiarygodne i konkretne. Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie. Zaznaczyć należy jednocześnie, że pozwana podjęła bardzo nikłą inicjatywę dowodową.

Mając powyższe na uwadze Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy z dnia 4 marca 2021 r. przez wskazanie w punkcie 3. świadectwa pracy, że powód pracował na stanowisku oborowy oraz wskazanie w punkcie 4, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.).

W **punkcie IIa** sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia od kwoty 1618,18 zł netto od dnia 30.09.2020 r. do dnia 10.03.2021 r.

W **punkcie IIb** sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 493,13 zł netto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 marca 2021 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop.

W **punkcie IIc** sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.200,84 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

W **punkcie IIId** sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 200,00 zł tytułem odszkodowania.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd na podstawie przepisu art. 464 § 1 k.p.c. przekazał do rozpoznania Państwowej Inspekcji Pracy jako organowi właściwemu do rozpoznania sprawy w tym zakresie wnioski o nałożenie na pozwanego i na T. K. kary grzywny.

W **punkcie IV** sentencji wyroku Sąd oddalił wnioski powoda o zawiadomienie organów ścigania na podstawie art. 304 par 2. k.p.k.

W **punkcie V** sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. zasądzenia kwoty odszkodowania ponad 1.200,84 zł, sprostowania świadectwa pracy w zakresie dopisania „bez przyczyny” oraz zasądzenia odsetek w wysokości dwukrotności i czterokrotności stopy lombardowej NBP, nieprzekraczającej dwukrotności odsetek ustawowych od dnia 1 września 2020 r.

W myśl art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z tego powodu orzeczono jak **w punkcie VI** sentencji wyroku, nadając wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2401,67 zł.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.