

Sygn. akt (...)

## UZASADNIENIE

Ż. R. w pozwie skierowanym przeciwko K. L. (uprzednio noszącej nazwisko S.), po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała się od byłego pracodawcy wydania świadectwa pracy, wydania informacji PIT – 11 oraz zasądzenia na jej rzecz kwoty 3.940,49 zł na którą to składało się:

- 2.100 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następnego po dniu wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 1.492,83 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 20 października 2020 r. do 30 października 2020 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 listopada 2020 r. do dnia zapłaty,
- 870,81 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 1 listopada 2020 r. do 16 listopada 2020 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty,
- 712,28 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 27 stycznia 2021 r. do dnia 31 stycznia 2021 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 lutego 2021 r. do dnia zapłaty,
- 569,83 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 1 lutego 2021 r. do 8 lutego 2021 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 marca 2021 r. do dnia zapłaty,
- 294,74 zł tytułem wynagrodzenia za opiekę nad dzieckiem w dniach 25 stycznia 2021 r. i 26 stycznia 2021 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 16 lutego 2021 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że była zatrudniona przez pozwaną jako sprzedawca w sklepie w K.. Argumentowała, że pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, a nadto - że mimo wezwania - pozwana nie wydała jej świadectwa pracy, co naraziło powódkę na szkodę majątkową, bowiem nie mogła się ubiegać o zasiłek dla bezrobotnych. Powódka argumentowała, że podejmowała wielokrotnie próby uzyskania zaległego wynagrodzenia, jak i świadectwa pracy, jednak pozostały one bezskuteczne (k. 7-9, 55-56).

W odpowiedzi na pozew K. L. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana zakwestionowała, aby nie wydała powódce dokumentów związanych z łączącą strony umową o pracę, a także aby nie rozliczyła wynagrodzenia powódki za okresy objęte powództwem. Dodatkowo argumentowała, że strona pozwana nie wykazała szkody majątkowej polegającej na utracie wynagrodzenia, które mogłyby otrzymać gdyby podjęła pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy, a nadto, wedle wiedzy pozwanej, jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy podjęła ona nowe zatrudnienie (k. 129).

Postanowieniem z dnia 24 czerwca 2022 r. Sąd sprawę w zakresie żądania powódki wydania przez pracodawcę informacji PIT – 11 przekazał Urzędowi Skarbowemu w G. jako organowi właściwemu (k.188).

Na rozprawie w dniu 24 czerwca 2022 r. Ż. R. cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania wydania świadectwa pracy wskazując, iż otrzymała je od pozwanej w dniu 20 maja 2021 r. (k. 190).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

Ż. R. była zatrudniona przez K. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą K (...) na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy od 2 stycznia 2020 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w wysokości 2.600 zł. Wraz z umową o pracę strony zawarły umowę o indywidualnej odpowiedzialności za mienie powierzone.

**Niesporne** , nadto dowód: umowa na czas nieokreślony wraz z informacją o warunkach zatrudnienia – k. 39-40 (także k. 134-135), umowa o odpowiedzialności za mienie powierzone – k. 41-42.

W dniu 20 października 2020 r. Ż. R. złożyła wniosek o udzielenie bieżącego urlopu wypoczynkowego w okresie od 20 października do 17 listopada 2020 r.

**Dowód** : wniosek urlopowy – k. 38.

Ż. R. zwróciła się do pracodawcy o udzielenie jej w dniach 25-26 stycznia 2021 r. dwóch dni wolnych przeznaczonych na opiekę nad dzieckiem. W dniu 25 stycznia 2021 r. Ż. R. złożyła wniosek o udzielenie bieżącego urlopu wypoczynkowego w okresie od 27 stycznia do 8 lutego 2021 r.

**Dowód** : wniosek o udzielenie dni wolnych na opiekę nad dzieckiem – k. 32, wniosek urlopowy – k. 37.

Pracodawca sporządził listy płac, w których naliczył powódce wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wykorzystywany w październiku 2020 r., listopadzie 2020 r., styczniu 2021 r. oraz lutym 2021 r. oraz wynagrodzenie za dwa dni opieki na dzieckiem w styczniu 2021 r. Jednak K. L. nie wypłaciła Ż. R. wynagrodzenia za okres od 20 października do 16 listopada 2020 r. oraz od 25 stycznia do 8 lutego 2021 r.

**Dowód:** lista płac – k. 123, pismo Państwowej Inspekcji Pracy – k. 151 oraz k. 154, przesłuchanie Ż. R. w charakterze strony powodowej – k. 207-208, przesłuchanie K. L. w charakterze strony pozwanej – k. 208.

Oświadczeniem z dnia 5 lutego 2021 r. (odebrany w dniu 8 lutego 2021 r.) Ż. R. rozwiązała umowę o pracę zawartą w dniu 2 stycznia 2020 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując wśród przyczyn: brak wypłaconego wynagrodzenia za okres od 20 października do 16 listopada 2020 r., brak opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne oraz nieterminowe zgłoszenie dokumentów rozliczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

**Niesporne, nadto dowód** : oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 29 wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 30-31.

Ż. R. wielokrotnie zwracała się do pracodawcy, zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem jego pracowników, o wydanie świadectwa pracy oraz o wypłatę należnego wynagrodzenia, jednak próby wyegzekwowania należnych kwot oraz dokumentów związanych ze stosunkiem pracy kończyły się fiaskiem.

**Dowód** : zrzuty ekranów rozmów sms – k. 10-25, wiadomości e-mail – k. 26-28 oraz k. 33-36.

Na skutek skargi Ż. R., Państwowa Inspekcja Pracy w S. wszczęła kontrolę u pozwanego pracodawcy. W jej wyniku ustalono, w tym na podstawie oświadczenia złożonego przez K. L., że należności za powyższe okresy nie zostały Ż. R. wypłacone ze względu na nierozliczenie się przez powódkę z powierzonego mienia wbrew zawartej w dniu 2 stycznia 2020 r. umowie o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

**Dowód** : elektroniczny formularz skargi – k. 44, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 20 maja 2021 r. – k. 151, pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 30 czerwca 2021 r. – k. 152.

W dniu 21 maja 2021 r. Ż. R. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy.

**Dowód** : przesłuchanie Ż. R. w charakterze strony powodowej – k. 207-208.

Wynagrodzenie Ż. R. liczone jak za jeden dzień ekwiwalentu za urlopu wypoczynkowego wynosiło 133,36 zł.

**Dowód** : zaświadczenie – k. 124.

**Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Na materiał dowodowy w sprawie złożyły się dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, a także z przesłuchania stron. Prawdziwość i rzetelność dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła ona miarodajny materiał do przyjęcia ustaleń faktycznych w sprawie. Podobnie, za miarodajne dla poczynienia ustaleń w sprawie okazały się zeznania stron, w szczególności co do okoliczności niewypłacenia przez pozwaną świadczeń pracowniczych. Wymaga podkreślenia, że co do zasady poza przedmiotem sporu leżał brak wypłaty wynagrodzenia powódce za okres korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz opieki nad dzieckiem.

Żądanie zapłaty wynagrodzenia za okres od października do listopada 2020 r. oraz od stycznia do lutego 2021 r. znajduje oparcie w treści art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 przepisu tego, jak i również z treści art. 84 k.p., wynika zasada odpłatności, stanowiąca podstawową zasadę prawa pracy. Przede wszystkim, w myśl art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Swego rodzaju odstępstwem od wskazanej zasady jest prawo pracownika do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. W myśl regulacji zawartej w art. 172 k.p., za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakiego by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Nadto, pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 k.p.). Innymi słowy, w świetle przytoczonych regulacji, wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za okres, przez który przebywał on na urlopie wypoczynkowym jak i sprawował opiekę nad dzieckiem do lat 14, winno być wypłacone pracownikowi zgodnie z treścią art. 85 k.p. jak za pracę wykonaną. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, powódka w sposób uprawniony oczekiwała, że za okresy objęte sporem otrzyma wynagrodzenie. Analiza całokształtu materiału dowodowego dała podstawy do uznania, że w istocie pozwana nie wypłacała należności wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Za powyższym, poza przesłuchaniem Ż. R., świadczyła treść rozmów sms między powódką i pracodawcą. Wymaga podkreślenia, iż pozwana nie zaprzeczyła, że nie wypłaciła Ż. R. wynagrodzenia za okres objęty sporem. Nadto, powyższe znalazło potwierdzenie w ustaleniach Państwowej Inspekcji Pracy (k. 151-152). W przedmiotowej sprawie pozwana wskazywała, że nie wypłaciła Ż. R. należnego jej wynagrodzenia, bowiem powódka nie rozliczyła się z pozwaną zgodnie z postanowieniami umowy o odpowiedzialności za mienie powierzonej zawartej wraz z stosunkiem pracy. Wobec powyższego pozwana (w sposób nieuprawniony) uznała, że zwolniona jest z obowiązku wypłaty wynagrodzenia powódce. Wskazać należy przy tym, że swoich roszczeń wobec powódki K. L. w żaden sposób nie udowodniła. Tym niemniej, nawet jeżeli byłyby one wykazane, podkreślenia wymaga, że zarówno przepisy prawa pracy, jak i postanowienia umowy o odpowiedzialności indywidualnej za mienie powierzone, nie upoważniały pozwanej do dokonywania tego rodzaju potrąceń z wynagrodzenia powódki. Podobnie rzecz się miała z nieterminowym wydaniem świadectwa pracy powódce, zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 1<sup>3</sup> k.p. wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Mając na uwadze, że wysokość należnych wynagrodzeń za sporne okresy została wyliczona przez pozwaną (k. 151), Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie zgodnie z żądaniem powódki, o czym orzeczono jak w punktach I-IV wyroku. Rozstrzygając o żądaniu odsetkowym Sąd miał na uwadze przepis art. 300 kodeksu pracy - w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. W sytuacji gdy będący dłużnikiem z tytułu nieuregulowania płatności pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, pracownik lub był pracownik będący wierzycielem, może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi. Stąd też, Sąd o odsetkach orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., naliczając je, zgodnie z żądaniem powódki, będąc związonym żądaniem powództwa.

Ż. R. w niniejszej sprawie domagała się również, w związku z niewydaniem świadectwa pracy w terminie przez pracodawcę, odszkodowania w kwocie 2.100 zł wraz z odsetkami, wskazując, że po rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art 55 § 1<sup>1</sup> k p . które zostało doręczone pozwanej w dniu 08 lutego 2021 r. (k. 30), nie mogła uzyskać

zasiłku dla bezrobotnych w związku z czym nie miała środków na życie i zmuszona była pożyczać pieniądze od rodziny (k. 207). Sąd uznał powyższe roszczenie powódki za zasadne. Zgodnie z treścią 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 judykaturze oraz doktrynie przyjmuje się pogląd, który Sąd orzekający w pełni podziela, zgodnie z którym pracownik może na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Art. 99 k.p. nie wyczerpuje odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za szkodę spowodowaną niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przepis ten dotyczy tylko jednej sytuacji - gdy szkoda wynikła z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku wydania świadectwa pracy i polega na utracie zarobków. Warunkiem skutecznego dochodzenia odszkodowania jest wykazanie związku między pozostawaniem bez pracy (utrata zarobku) i niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Wysokość odszkodowania jest przy tym limitowana do sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Szkoda spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi jednak wynikać z braku możliwości znalezienia przez pracownika pracy. Może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Za te inne szkody, w braku szczególnej podstawy prawnej, pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych. Taką ogólną podstawę odpowiedzialności w stosunkach pracy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.c. Słusznie przyjmuje się, że niemożność zarejestrowania się w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych z powodu niewydania albo opóźnienia wydania świadectwa pracy implikuje powstanie owej szkody. (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 13 października 2004 r. wydany w sprawie o sygn.(...), OSNP 2005 nr 8, poz. 106, str. 342, Kodeks Pracy. Komentarz 2021 r. red. Muszalski/Walczak, wyd. 13). Prawo do zasiłku dla bezrobotnych warunkowane jest wykazaniem, że w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania łącznie przez okres co najmniej 365 dni osoba ubiegająca się o zasiłek była zatrudniona i osiągała wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a do tego niezbędne jest świadectwo pracy (art. 71 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 690). Obecnie wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosi 1.200 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku oraz 942,30 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku. Kwoty te nie uległy zmianie od września 2020 r. Wobec powyższego Sąd uznał za zasadne roszczenie powódki o odszkodowanie w kwocie 2.100 zł (oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę zostało doręczone pozwanej w dniu 08.02.2021 r., zaś powódka otrzymała świadectwo pracy dopiero w dniu 21.05.2021 r.) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, tj. od dnia 23 lipca 2021 r. Zobowiązanie z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę jest zobowiązaniem bezterminowym. Oznacza to, że poszkodowany decyduje o przekształceniu go w zobowiązanie terminowe i może to zrobić poprzez wezwanie dłużnika (sprawcy lub zakładu ubezpieczeń) do jego wykonania. Wówczas żądanie zasądzenia odsetek od odszkodowania jest uzasadnione od dnia następującego po dniu, do którego zgodnie z wezwaniem sprawca miał zapłacić żadaną kwotę. Takim wezwaniem było w niniejszej sprawie doręczenie pozwanej odpisu pozwu. Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie VI wyroku.

Powódka, wobec wydania przez pracodawcę świadectwa pracy, cofnęła powództwo w tym zakresie zrzekając się roszczenia. Stąd też, Sąd uznając tę czynność za dopuszczalną, zgodną z prawem, zasadami współżycia społecznego i nie zmierzającą do obejścia prawa umorzył postępowanie w części objętej cofniętym powództwem, o czym orzeczono w punkcie VII wyroku.

W myśl art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w niniejszej sprawie wynosiło 2.600 zł. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie VIII sentencji wyroku.

sędzia (...)

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

sędzia (...)