

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko K. C.

o wyrównanie wynagrodzenia, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy

I. Prostuje świadectwo pracy wydane powódce E. D. przez pozwanego K. C. noszące datę sporządzenia 10.09.2018r. w jego pkt 3a poprzez wykreślenie istniejącego tam zapisu, a wpisanie, że stosunek pracy ustał przez rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy art. 55 §1¹ kp oraz w jego pkt 6 poprzez wykreślenie istniejącego tam zapisu;

II. Zasądza od pozwanego K. C. na rzecz powódki E. D. kwoty netto:

- 131,69 zł (sto trzydzieści jeden złotych 69/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2016r. do dnia zapłaty;

- 131,69 zł (sto trzydzieści jeden złotych 69/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2016r. do dnia zapłaty;

- 203,69 zł (dwieście trzy złote 69/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;

- 163,48 zł (sto sześćdziesiąt trzy złote 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017r. do dnia zapłaty;

- 307,48 (trzysta siedem złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2017r. do dnia zapłaty;

- 163,48 zł (sto sześćdziesiąt trzy złote 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;

- 379,48 zł (trzysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2017r. do dnia zapłaty;

- 235,48 zł (dwieście trzydzieści pięć złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;

- 307,48 (trzysta siedem złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lipca 2017r. do dnia zapłaty;

- 235,48 zł (dwieście trzydzieści pięć złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty;

- 307,48 (trzysta siedem złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 października 2017r. do dnia zapłaty;

- 163,48 zł (sto sześćdziesiąt trzy złote 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 listopada 2017r. do dnia zapłaty;

- 235,48 zł (dwieście trzydzieści pięć złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2017r. do dnia zapłaty;

- 451,48 zł (czterysta pięćdziesiąt jeden złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2018r. do dnia zapłaty;

- 234 zł (dwieście trzydzieści cztery złote) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2018r. do dnia zapłaty;

- 378 zł (trzysta siedemdziesiąt osiem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2018r. do dnia zapłaty;

- 306 zł (trzysta sześć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty;

- 378 zł (trzysta siedemdziesiąt osiem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2018r. do dnia zapłaty;

- 378 zł (trzysta siedemdziesiąt osiem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 czerwca 2018r. do dnia zapłaty;

III. Zasadza od pozwanego K. C. na rzecz powódki E. D. kwoty brutto:

- 765 zł (siedemset sześćdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty;

- 602,29 zł (sześćset dwa złote 29/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2018r. do dnia zapłaty;

IV. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

V. Wyrokowi w pkt II do kwoty 1530 zł netto nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. Zasadza od pozwanego K. C. na rzecz powódki E. D. kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 października 2018r. powódka E. D. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego K. C. kwoty 10.549 zł, na którą to kwotę składają się: 6.946,83 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od października 2016r. do lipca 2018r. wraz ustawowymi odsetkami, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 6 dni urlopu w wysokości 602,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami, odszkodowanie oraz zadośćuczynienie w wysokości

3000 zł w związku z niewydaniem świadectwa pracy i brakiem wypłaty pozostałej kwoty wynagrodzenia . W pozwie powódka wносиła też o wydanie jej przez pozwanego pracodawcę świadectwa pracy.

Pozwany K. C. nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 14 marca 2019r. pełnomocnik powódki zmodyfikowała powództwo co do świadectwa pracy - wobec jego wydania przez pozwanego pracodawcę, wносиła o sprostowania świadectwa pracy w jego pkt 3 i pkt 6.

Na rozprawie w dniu 25 czerwca 2019r. pełnomocnik powódki ostatecznie sprecyzowała i określiła żądania dochodzone w niniejszym postępowaniu i tak nadal domagała się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej spółki łącznie kwoty 6.946,83 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 października 2016r. do 31 lipca 2018r. wraz ustawowymi odsetkami, będącej różnicą pomiędzy wysokością wynagrodzenia wynikającą z treści zawartych na piśmie umów o pracę, a kwotami wynagrodzeń faktycznie wypłaconych powódce w okresie od 1.10.16 r., ekwiwalentu za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia za 14 dni urlopu wykorzystanego w lipcu 2018r, sprostowania świadectwa pracy w jego pkt3 poprzez wpisanie, że stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron oraz w pkt 6 poprzez wykreślenie istniejącego tam zapisu; nadto domagała się odszkodowania w wysokości 3000 zł za wydanie powódce niewłaściwego świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. D. zatrudniona była w Przedsiębiorstwie (...) w Z. prowadzonym przez K. C. od 20 lipca 2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na piśmie, najpierw na czas określony do dnia 30.09.16, a potem do dnia 31.12.16, w pełnym wymiarze czasu pracy, jako sprzedawca w punkcie sprzedaży w P., z wynagrodzeniem w wysokości 1.850 zł (k.9,51,55). Potem strony od dnia 1.01.2017r. zawarły na piśmie umowę o pracę na czas nieokreślony i zgodnie z tą umową, powódka miała dalej pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, jako sprzedawca w punkcie sprzedaży w P., z wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł (k.8,50). Z dniem 1.01.2018r.- zgodnie z pismem pracodawcy, wynagrodzenie powódki uległo zwiększeniu do kwoty 2100 zł - wobec zmiany najniższego wynagrodzenia obowiązującego w kraju (k.10,49).

Punkt sprzedaży pieczywa, w którym pracowała powódka, był czynny od 6.00 do 17.00 od poniedziałku do piątku i w soboty od 6.00 do 14.00 i za każdy dzień pracy sprzedawca w tym punkcie otrzymywał kwotę 72 zł netto, którą to kwotę, za wiedzą i zgodą pozwanego, codziennie sam sobie wypłacał (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.467-468, zeznania świadków: T. C. k.466v-467, B. O. k.132v-133).

Powódka i K. C. zgodnie ustalili, że powódka będzie pracowała w tym punkcie sprzedaży pieczywa zwykle 4 dni w tygodniu po 11 godzin i za każdy dzień pracy ma ona otrzymywać 72 zł netto, a w pozostałych dniach pracować mają inne osoby, zwykle T. C., które miały powódkę zastępować i wtedy to te osoby miały otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 72 zł netto za dzień pracy (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.467v-468, zeznania świadka T. C.). W okresie od 1 października 2016r. do 31 lipca 2018r. tak faktycznie było tj. powódka pracowała zwykle 4 dni w tygodniu po 11 godzin i za każdy dzień pracy otrzymywała kwotę 72 zł netto, a w pozostałych dniach pracowały w tym punkcie inne osoby, zwykle T. C. i wtedy to te osoby otrzymywały wynagrodzenie dzienne w wysokości 72 zł netto (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka T. C.). Powódka w każdym miesiącu otrzymywała wynagrodzenie stanowiące iloczyn kwoty 72 zł razy liczba przepracowanych przez nią dni (bezsporne).

Powódka miała prawo do urlopu wypoczynkowego wymiarze 26 dni (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc niekwestionowane przez pozwanego). Powódka w okresie zatrudnienia korzystała z urlopów wypoczynkowych, w tym w roku 2018 korzystała z urlopów należnych za ten rok w okresie od 5.03 do 12.03 – 6 dni i w lipcu 2018r. wykorzystała 10 dni przysługującego jej urlopu wypoczynkowego ale nie otrzymała wynagrodzenia za ten urlop (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, ewidencja k.47). Powódka w piśmie z dnia 6.10.2018r. zwróciła się do pozwanego z prośbą o wypłacenie jej wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, na którym przebywała w lipcu 2018r. (k.120, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc) Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego przebywała na zwolnieniach lekarskich w dniach wpisanych w pkt 10 świadectwa pracy (k.42, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kp).

W okresie nieobecności powódki w pracy spowodowanej urlopami wypoczynkowymi lub zwolnieniami lekarskimi w punkcie pracowały inne osoby, zwykle T. C. i wtedy to te osoby otrzymywały wynagrodzenie dzienne w wysokości 72 zł netto (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: T.C., B. O.).

Pracodawca w okresie zatrudnienia powódki sporządzał listy płac, które w większości były podpisywane przez powódkę, w których to listach wpisywano, że powódce w każdym miesiącu roku 2018 (od I do VII) wypłacono kwotę netto 1530 zł, w sierpniu kwotę 776,95 zł (k.64-80, w każdym miesiącu roku 2017 kwotę netto 1459,48 zł (k. 81-105), a w każdym miesiącu roku 2016 kwotę netto 1355,69 zł (k.106-117).

K. C. w dniu 3 sierpnia 2018r. zdecydował o zamknięciu punktu sprzedaży pieczywa w którym pracowała powódka (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka T. C.).

W piśmie z dnia 10 sierpnia 2018r. skierowanym do Przedsiębiorstwa (...) w Z. K. C. powódka wezwała pracodawcę do zapłacenia jej kwoty 6946,83 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia pomiędzy kwotą miesięcznego wynagrodzenia wynikającą z zawartych umów o pracę tj. w 2016r. 1355,69 zł netto, w 2017r. 1459,48 zł netto i w 2018r. 1530 zł netto, a kwotą faktycznie w każdym miesiącu jej wypłacaną tj. netto kwotę 1152 zł (k.7-7v). Nadto w piśmie tym powódka wezwała do uregulowania z nią stosunku pracy, bo od dnia 3 sierpnia 2018r. nie ma możliwości jej świadczenia, gdyż punkt sprzedaży, w którym pracowała uległ likwidacji, pozostaje jednak ona w gotowości do wykonywania pracy; poinformował też że będzie zmuszona rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W dniu 13 sierpnia 2018r. powódka sporządziła pismo, w którym oświadczyła, że rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 kp w trybie natychmiastowym, a jako przyczynę podała naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegających na: naruszeniu przepisów p.poż i bhp, przepisów sanitarnych, niewypłaceniu jej pełnego wynagrodzenia- jak wskazano w piśmie z dnia 10.08.18., uniemożliwienie wykonywania obowiązków służbowych bez uprzedniego poinformowania przez pracodawcę (k46). K. C. otrzymał to pismo (zeznania K.C. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.468-468v).

W dniu 3 września 2018r. K. C. sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu dyscyplinarnym stosunku pracy z powódką z dniem doręczenia jej tego pisma, a jak przyczynę wskazał: porzucenie stanowiska pracy w dniu 16.08.18, odmowa otwarcia sklepu oraz przyjęcia towaru (k.465). Pismo to zostało wysłane powódce wraz z pismem z dnia 10.09.2018r. (k.44).

W dniu 4 września 2018r. K. C. przesłał powódce kwotę 1172,95 zł (k.66). W piśmie z dnia 10 września 2018r. K. C. odpowiedział powódce na jej pisma z dnia 13.08.18 i 10.09.18 i podał, że ze względu na brak jej podpisu na listach płac za miesiące czerwiec i lipiec 2018r. wysłał jej różnicę w wynagrodzeniu tj. 306 zł za czerwiec oraz 234 zł za lipiec oraz wynagrodzenie za okres od 1 do 15 sierpnia 2018r. w wysokości 632,95 zł (k.44).

W dniu 9 października 2018r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym zapisane zostało, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 10.09.18r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę dyscyplinarnie z winy pracownika- porzucenie pracy (k.42-43). W dniu 12 października złożyła wniosek o sprostowanie tego świadectwa w jego pkt 3 poprzez wykreślenie istniejącego tam zapisu „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę dyscyplinarnie z winy pracownika- porzucenie pracy”, a wpisanie „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia” (k.118-119).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: T. C. i B. O. oraz na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, a wskazanych wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Podnieść należy, że sąd dał wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, co do faktu, że miesięczne wynagrodzenia, które faktycznie ona otrzymywała od 1 października 2016r. do 31 lipca 2018r. było niższe niż to wynikające z treści umowy o pracę i stanowiło iloczyn kwoty 72 zł razy liczba przepracowanych przez nią dni w danym miesiącu, a powódka pracowała zwykle 4 dni, bo jej zeznania są zgodne z zeznaniami świadków: T.C., B. O., a także nie są kwestionowane przez pozwanego, który przyznał, że inne były ustne ustalenia pomiędzy nim a powódką co do zasad i wysokości wynagrodzenia niż te zawarte w treści

umowy o pracę i że faktycznie strony ustaliły kwotę 72 zł jako dzienne wynagrodzenie. Zresztą pozwany przyznał fakt, iż wysokość wynagrodzenia faktycznie otrzymywanego przez powódkę była niższa niż ta wynikająca z umowy o pracę - co zawarł w treści pisma z dnia 10 września 2018r., w którym wprost podał że ze względu na brak podpisu powódki na listach płac za miesiące czerwiec i lipiec 2018r., to wysłała jej różnicę w wynagrodzeniu tj. 306 zł za czerwiec oraz 234 zł za lipiec oraz wynagrodzenie za okres od 1 do 15 sierpnia 2018r. w wysokości 632,95 zł. Sąd także dał wiarę zeznaniom powódki co do faktu, że choć przebywała na urlopie wypoczynkowym przez 10 dni lipca 2018 r., to pozwany jej za ten okres nie wypłacił wynagrodzenia za urlop, bo pozwany nie przedstawił żadnych dowodów aby było inaczej tj. aby jej wypłacił to wynagrodzenie. Także sąd dał wiarę jej zeznaniom, że miała ona prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego i że pozwany nie wypłacił jej ekwiwalentu za 6 dni niewykorzystanego urlopu, bo pozwany temu wprost nie zaprzeczył. Natomiast sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, iż wobec najpierw braku świadectwa pracy, a potem wobec zapisów zawartych w wydanym jej w dniu 9 października 2018r. świadectwie pracy, nie mogła ona podjąć zatrudnienia u innych pracodawców, bo zeznania powódki w tym zakresie są gołosłowne, nie poparte żadnymi przekonującymi dowodami. W szczególności takim dowodem nie mogą być 2 zaświadczenia, które złożyła powódka do akt sprawy od potencjalnych pracodawców (k.129,131), bo z treści tych nie wynika, kiedy powódka starała się o pracę i dlaczego nie została tak naprawdę tam zatrudniona. Podnieść należy, że wydaje się być niewiarygodnym, mając na uwadze aktualne realia rynku pracy, wykształcenie powódki – krawiec (kwestionariusz osobowy - k.57, 60-63) oraz jej dotychczasowe doświadczenie zawodowe w zawodzie kasjer- sprzedawca, aby właśnie z powodu zapisów w świadectwie pracy wydanym przez pozwanego powódka nie otrzymała pracy na stanowiskach pracy, na które mogła aplikować, czyli prawdopodobnie w zawodzie sprzedawca kasjer. Dlatego też zeznania powódki w tym zakresie są, w ocenie sądu, niewiarygodne.

Zeznania świadków: T. C. i B. O. sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne ze sobą i zeznaniami stron słuchanych w trybie art. 299 kpc.

Zeznania K.C. słuchanego w charakterze strony zasadniczo nie zawierają sprzeczności z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznaniami przesłuchanych świadków i zasługują na obdarzenie ich wiarą co do istotnych okoliczności sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie wskazać należy art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez strony. Wskazać przy tym należy, że obowiązek udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 K.p.c.) stwarza art. 6 K.c. (ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne) i jako podstawowy przepis w tym przedmiocie, stosowany w postępowaniu sądowym, pozostaje w ścisłym związku i tłumaczony jest w powiązaniu z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, normującymi reguły dowodzenia. W procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 K.p.c. mogą być przedmiotem dowodu.

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 października 2016r. do 31 lipca 2018r. wraz ustawowymi odsetkami, będącej różnicą pomiędzy wysokością wynagrodzenia wynikającą z treści zawartych na piśmie umów o pracę, a kwotami wynagrodzeń faktycznie wypłaconych powódce w okresie od 1.10.16 r., jest oczywiście zasadne.

Jak wyżej podniesiono, sąd ustalił, że miesięczne wynagrodzenie, które powódka faktycznie otrzymywała od pozwanego pracodawcy od 1 października 2016r. do 31 lipca 2018r. stanowiło iloczyn kwoty 72 zł netto razy liczba przepracowanych przez powódkę dni w danym miesiącu, a powódka pracowała zwykle – i tak to sąd przyjął, 4 dni w

tygodniu (po 11 godzin). Sąd dokonał obliczeń, posiłkując się kalendarzem za lata 2016-2018, a także uwzględniając okresy nieobecności powódki w pracy, spowodowane urlopami wypoczynkowymi i zwolnieniami lekarskimi, które to nieobecności w pracy wynikają z dokumentów złożonych do akt sprawy – świadectwo pracy, wnioski urlopowe i ewidencja czasu pracy - wskazane wyżej i w ten sposób w każdym miesiącu wyliczył, oczywiście prawdopodobną kwotę netto wynagrodzenia, które powódka w danym miesiącu faktycznie otrzymała. Analizując te dokumenty i kalendarze, to stwierdzić należy, że w każdym badanym miesiącu wynagrodzenie tak obliczone i w takiej prawdopodobnej wysokości powódce wypłacone, było faktycznie niższe niż to wynikające z treści umowy o pracę, ale stwierdzić też należy, że nie w każdym miesiącu powódka otrzymała to wynagrodzenie w jednakowej kwocie wskazywanej przez nią, czyli 1152 zł, bo taka kwota „wychodziła”, gdy powódka w dany miesiąc pracowała 16 dni, ale były też miesiące, gdy powódka – przyjmując wyżej przyjęte założenia, pracowała przez 18 dni w miesiącu i wtedy to była kwota netto 1296 zł, a były też miesiące, gdy pracowała 17 dni, a wtedy otrzymała kwotę 1224 zł, a także były miesiące, gdy musiała pracować mniej dni a tym samym otrzymać niższe wynagrodzenie (np. gdy przebywała na urloпах czy zwolnieniach lekarskich czy w danym miesiącu występowały święta).

Natomiast, jak wyżej już raz zauważono, kwoty te netto były w każdym miesiącu niższe niż kwoty wynagrodzenia netto wynikające z treści umowy o pracę, w których to kolejnych umowach przewidziano, że powódka za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w każdym roku będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości minimalnej przewidzianej przepisami. Wskazać tu należy, że zgodnie z art. 10 § 2 kp państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Zgodnie zaś z art. 6 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 10.10.2002 r., wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. I tak od 1 stycznia 2016 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1850 brutto miesięcznie, czyli 1355,69 zł netto, w roku 2017 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2000 zł brutto miesięcznie, czyli 1459,48 zł netto, a w roku 2018 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2100 zł brutto miesięcznie, czyli 1530 zł netto.

Zatem należało wyrównać wysokość wynagrodzenia, które w każdym miesiącu otrzymała faktycznie powódka z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy do wysokości należnego jej wynagrodzenia, czyli minimalnego i sąd to uczynił w pkt 1 wyroku wraz z ustawowymi odsetkami.

Jak już wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom powódki, że nie otrzymała ona od pracodawcy wynagrodzenia za okres, gdy przebywała na urlopie wypoczynkowym przez pół miesiąca lipca 2018r. Zeznania te są prawdopodobne i oczywiście wiarygodne -w świetle faktu, że pozwany, wypłacając powódce i innym pracownikom za dzień pracy kwotę 72 zł wynagradzał takiego pracownika tylko za wykonaną pracę. Tymczasem podczas urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik ma prawo, siłą rzeczy pracownik pracy na rzecz pracodawcy nie wykonuje, a pracodawca ma obowiązek zapłacić wynagrodzenie za urlop. Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki połowę kwoty brutto czyli kwoty 1530 zł.

Na uwzględnienie zasługuje żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 6 dni . Sąd w tym zakresie, jak wyżej podniesiono, dał wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art.299 kpc tj. że nie otrzymała ona ekwiwalentu za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, Zasady wyliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop określa regulacja zawarta w §14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2 poz. 14 ze zm) i kwota ta została wyliczona w ten sposób, że kwota wynagrodzenia 2100 zł została podzielona przez współczynnik 20,92, co dało kwotę ekwiwalentu za 1 dzień, czyli kwotę 100,38 zł.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 602,29 zł. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy należy jest w przypadku rozwiązania stosunku pracy i terminem wypłaty tego świadczenia jest dzień rozwiązania stosunku pracy, a więc sąd zasądził ustawowe odsetki od dnia 11 września 2018r.

Także oczywiście żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy wydanego jej w dniu 9 października 2018r. przez pozwanego w jego pkt 3 i 6, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. 97§ 2 zd 1kp, 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. W §1 ust 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996 r. ze zm.) wskazano że w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące min. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (1a), danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika (13).

W pkt 3 świadectwa pracy pozwany wpisał, że stosunek pracy łączący strony ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę dyscyplinarnie z winy pracownika- porzucenie pracy” i oczywiście taki zapis nie jest – w świetle ustalonego stanu faktycznego, prawidłowy. Jak bowiem ustalono, powódka w dniu 13 sierpnia 2018r. złożyła wobec pozwanego pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 kp, a jako przyczynę podała naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zgodnie z art. 55 §1¹ kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w §1, a więc bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak też ustalono, to oświadczenie woli dotarło do pozwanego, a następnie, w dniu 3 września 2018r. to pozwany sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu dyscyplinarnym stosunku pracy z powódką z dniem doręczenia jej tego pisma i pismo to zostało wysłane powódce wraz z pismem z dnia 10.09.2018r. Zatem chronologia zdarzeń była taka, że najpierw powódka złożyła jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy i wobec tego oświadczenia woli stosunek pracy się rozwiązał, a pozwany pracodawca w takiej sytuacji, winien wydać powódce świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na podstawie art. 55 §1¹ kp, bo taki miał obowiązek. Podnieść należy, że pracodawca może oczywiście kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy i może to uczynić w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub 61² kp, lub też - w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zd. 2 kp – także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (np. wyr. SN z 4.3.1999 r. w sprawie I PKN 614/98). Złożenie zaś przez pozwanego pracodawcę potem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie miało już żadnego prawnego znaczenia, bo stosunek pracy łączący strony ustał już wcześniej w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez powódkę na podstawie art 55 §1¹ kp. Zatem oczywiście należało w ten sposób sprostować zapis w pkt 3 wydanego powódce świadectwa pracy. Zauważyć należy, że zupełnie niezrozumiałe było zmodyfikowane żądanie strony powodowej, aby w pkt 3 świadectwa pracy wpisać, że stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron. Także oczywiście zapis zawarty w pkt 6 tegoż świadectwa nie może się ostać, ponieważ umieszczenie takiej informacji jest niezgodne z wymogami z art. 97 § 2 i §1 ust 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Natomiast żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 3.000 zł za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, jest niezasadne.

Zgodnie z art. 99 § 1 kp, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. W świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić.

Według § 2 art. 99 kp, wysokość odszkodowania jest równoważnością wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Szkoda

będzie więc stanowić wartość wynagrodzenia, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby po otrzymaniu właściwego świadectwa podjął pracę. Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że wobec tego, że wydano mu świadectwa pracy o niewłaściwej treści, to poniósł szkodę oraz że ta szkoda, polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Szkodą jest uszczerbek majątkowy, jaki pracownik poniósł wskutek pozostawania bez pracy. Pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy a szkodą musi istnieć tzw. adekwatny związek przyczynowy. Pozostawanie bez pracy pracownika musi być zatem zwykłym, normalnym następstwem braku lub niekorzystnej dla pracownika treści świadectwa pracy. Pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi więc wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę.

Powódka, domagając się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 3000 zł za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, w toku procesu twierdziła, że starała się o pracę u innych pracodawców po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, ale najpierw brak tego świadectwa, a potem negatywna wymowa tego świadectwa powodowała, że pracodawcy odmawiali zatrudnienia powódki.

Faktem jest, że pozwany pracodawca w świadectwie pracy wydanym powódce z opóźnieniem, bo dopiero 9 października 2018r., zawarł w pkt 3 nieprawidłowy wpis – jak wyżej wskazano, dotyczący trybu rozwiązania i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy i na pewno treść tego zapisu, jak i zapisu w pkt 6, w niekorzystnym świetle mogła przedstawiać powódkę u potencjalnych pracodawców. Jednakże zdaniem sądu, powódka nie wykazała w toku procesu, iżby to ten zapis w negatywny sposób wpłynął na możliwość podjęcia przez nią pracy u innych pracodawców. Powódka składając zeznania w trybie art. 299 kpc podnosiła, że starała się po rozwiązaniu z pozwanym pracodawcą umowy o pracę u innych pracodawców, lecz przedstawiane przez nią świadectwo pracy powodowało, że pracodawcy ci nie chcieli jej zatrudnić. Przesłanką zaistnienia obowiązku odszkodowawczego po stronie pracodawcy jest powstanie faktycznej szkody w majątku pracownika w wyniku nie wydania lub nieterminowego wydania świadectwa pracy. Tymczasem powódka nie wykazała, aby poniosła faktycznie jakąkolwiek szkodę oraz aby faktycznie to treść zapisów w świadectwie pracy spowodowała, iż nie znalazła ona dotąd zatrudnienia. Powódka do akt sprawy dołączyła 2 zaświadczenia od potencjalnych pracodawców tj. (...) z którego wynika, że w grudniu 2018r. powódka uczestniczyła w rekrutacji na stanowisko kasjera, ale nie została zatrudniona i nie tam podanych przyczyn niezatrudnienia powódki. Natomiast w zaświadczeniu wydanym przez M. N. wpisał on, że świadectwo pracy było powodem niezatrudnienia powódki w jego firmie. Jednakże (jak już wyżej podniesiono tj. przy ocenie dowodów), w ocenie sądu, wydaje się być niewiarygodnym, mając na uwadze aktualne realia na rynku pracy, aby właśnie z powodu zapisów w świadectwie pracy wydanym przez pozwanego, powódka nie otrzymała pracy na stanowiskach pracy, na które mogła aplikować, czyli prawdopodobnie w zawodzie sprzedawca kasjer. Zatem informacje zawarte w zaświadczeniu od M. N. nie są w ocenie sądu wiarygodne, podobnie jak i zeznania powódki w tym zakresie. Nawet gdyby uznać, że powódka starała się o pracę także u jeszcze innych pracodawców, to i tak nie przedłożyła ona jakichkolwiek dowodów, że nie została przez nich zatrudniona oraz jakie wynagrodzenie (hipotetyczne) z tego powodu utraciła. Posiadanie niewłaściwego świadectwa pracy nie musi być żadną przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia. Powódka bowiem podczas ewentualnych rozmów kwalifikacyjnych, wydaje się, że mogła poinformować przyszłych pracodawców o swoim sporze sądowym z pozwanym, w szczególności co do zapisów w świadectwie pracy odnośnie trybu rozwiązania umowy o pracę i wydaje się, że w takich okolicznościach, mogła przekonać przyszłego pracodawcę, aby zatrudnił ją na jakiś okres. Zauważyć też należy, że pomimo niewłaściwego świadectwa pracy powódka miała możliwość zarejestrować się jako osoba bezrobotna w Urzędzie Pracy, z czasem z prawem do zasiłku dla bezrobotnych.

Zdaniem sądu, powódka w żaden sposób nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy wydaniem jej faktycznie niewłaściwego świadectwa pracy a odmową zatrudnienia na danym stanowisku z powodu przedłożenia świadectwa pracy stwierdzającego nieprawidłowy sposób rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie udowodniła, że zaistniały inne sytuacje, poza staraniem się o zatrudnienie w firmie (...).N., w których przedstawiałaby ona świadectwo pracy uzyskane od pozwanego i wyniku negatywnego odbioru przez przyszłego pracodawcę nie uzyskała zatrudnienia. Skoro zaś w sprawie brak dowodów na to, że powódka tak naprawdę starała się gdzieś jeszcze u innych pracodawców o

jakieś zatrudnienie, to trudno, aby były dowody na to, iż nie uzyskała ona pracy z powodu wydania nieprawidłowego świadectwa pracy. Pamiętać należy, że odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. Jeśli pracownik w ogóle nie starał się o nową pracę, należy uznać, że powstała na skutek tej bierności strata nie pozostaje w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy.

Wobec tego sąd oddalił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 kp.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 100 kpc. Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego łącznie kwoty ponad 10.000 zł, zaś sąd zasądził na jej rzecz łącznie kwotę stanowiącą ok. 2/3 dochodzonej kwoty, oddalając powództwo w pozostałej części. Powódka poniosła koszty zastępstwa procesowego w minimalnej wysokości 900 zł – zgodnie z §9 ust 1 pkt 2 i § 2 ust 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.), a więc zasądzenie na jej rzecz proporcjonalnej kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego jest uzasadnione.