

Sygn. akt VI P 429/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2020 r.

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska
Protokolant: Maciej Jargiełło

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko J. M. (...)

o sprostowanie świadectwa pracy
orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda J. S. na rzecz pozwanego J. M. kwotę 120,00zł (słownie sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 429/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 października 2019 roku (data wniesienia) J. S. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 września 2019 roku wydanego mu w dniu 3 października 2019 roku poprzez wykreślenie w punkcie 13 Świadectwa zapisu: „od 2019-08-26 do 2019-09-30 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna”. Jako pozwanego wskazał, J. M..

W uzasadnieniu wskazał, że zwracał się do pozwanego o wyznaczenie mu pracy zgłaszając gotowość. Pozwany jednak nie zlecił powodowi takiej pracy. Ponadto powód telefonicznie zwracał się do pozwanego z ustnym wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy.

(pozew – k. 1-2)

Pozwany w odpowiedzi na doręczony pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że powód po dniu 25 sierpnia 2019 roku nie informował pracodawcy o dalszej przyczynie nieobecności, nie odbierał od pozwanego telefonów. Wskazał również, że powód nie udowodnił swojej gotowości do pracy ani jakiegokolwiek aktywności w celu zgłoszenia swojej gotowości pozwanemu.

(odpowiedź na pozew – k. 20-21)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego od 18 czerwca 2018 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od 18 września 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony - na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego

pow. 3.5 tony lub kierowcy autobusu w pełnym wymiarze czas pracy. Strony ustaliły, że umowa o pracę miała trwać do 30 września 2019 roku.

(umowa o pracę z dnia 14.09.2018 r. – k. 5)

Powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim od 12 sierpnia 2019 roku do 25 sierpnia 2019 roku.

(bezsporne, a nadto świadectwo pracy – k. 4)

W okresie od 26 sierpnia 2019 roku do 30 września 2019 roku powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego obowiązków kierowcy samochodu ciężarowego pow. 3.5 tony lub kierowcy autobusu. W tym okresie powód nie miał wystawionego zwolnienia lekarskiego, nie był niezdolny do pracy. Nie kontaktował się z pozwanym lub jego pracownikiem zgłaszając gotowość do podjęcia pracy. Nie obierał również od pozwanego telefonów.

(zeznania świadka M. N. na rozprawie w dniu 18.02.2020 r. – nagranie rozprawy od 00:21:27 do 00:28:01; zeznania pozwanego J. M. na rozprawie w dniu 18.02.2020 r. – nagranie rozprawy od 00:36:03 do 00:41:08)

W dniu 30 września 2019 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym w punkcie 13) okresy nie składowe umieścił zapis: „od 2019-08-26 do 2019-09-30 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna”. Powód odebrał świadectwo pracy w dniu 16 października 2019 roku.

Powód nie wnosił do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy.

(bezsporne, a nadto świadectwo pracy – k. 4; zwrotne potwierdzenie odbioru – cz. C a.o. b/k)

Pismem datowanym na dzień 11 września 2019 roku (odebrany przez powoda 3 października 2019 roku) pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – porzucanie przez powoda pracy w dniu 26 sierpnia 2019 roku. Wskazał, że po zwolnieniu lekarskim zakończonym w dniu 25 sierpnia 2019 roku powód nie zgłosił się do pracy i od tego dnia był nieobecny w pracy (nieobecność nieusprawiedliwiona).

(rozwiązanie umowy o pracę – k. 3)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Autentyczność dowodów z dokumentów nie była kwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron procesu. Sąd ponadto ustalając stan faktyczny oparł się na zeznaniach świadka M. N. oraz pozwanego J. M. którym dał wiarę w całości jako spójnym i wzajemnie się uzupełniającym. Zeznania tych osób nie wykluczały się wzajemnie w żadnym zakresie. Natomiast zeznaniom powoda J. S. Sąd nie dał wiary w tym zakresie, że był gotowy do świadczenia pracy czekając od pozwanego na zlecenie. W tym zakresie zeznania są niespójne z tym, co zeznał świadek oraz pozwany. Z ustaleń Sądu wynika, że powód nie kontaktował się w ogóle po 26 sierpnia 2019 roku z pozwanym w żadnej formie. Nie jest wiarygodne, że w okresie po 26 sierpnia 2019 roku pozwany był u powoda wielokrotnie w domu. Taka okoliczność nie została potwierdzona w toku postępowania. Pozwany zeznał, że oczekiwał na powoda, aby ten stawiał się do pracy. Nieudowodnioną okolicznością było również to, że powód po otrzymaniu świadectwa pracy nie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie otrzymanego świadectwa pracy. Co prawda powód w pozwie podnosił taką okoliczność, ale w toku procesu nie zdołał tego wykazać w żaden sposób.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu było żądanie sprostowania przez pracodawcę świadectwa pracy otrzymanego przez powoda w dniu 16 października 2019 roku (datowanego na 30 września 2019 roku). Powództwo podlegało oddaleniu z następujących względów.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP 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. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa z wnioskiem o jego sprostowanie. Uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa (v. wyrok SN z dnia 15 grudnia 2009 r. II PK 156/09). W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że powód nie zgłosił do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 13. W ocenie sądu powód nie wyczerpał trybu wewnątrzzakładowego. Wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy powoduje, że sąd pracy oddalla pozew, ponieważ „uprzednie” wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa (tak: J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz).

Odnosząc się natomiast do samej prawidłowości zapisu widniejącego w punkcie 13 świadectwa pracy, że powód w okresie od 26 sierpnia 2019 roku do 30 września 2019 roku miał okres nieusprawiedliwionej nieobecności niepłatnej Sąd uznał, że w rzeczywistości powód w tym czasie nie świadczył pracy i nie był gotowy do jej świadczenia. Powód na rozprawie w dniu 18 lutego 2020 roku został pouczone, że na nim spoczywa ciężar dowodu zgodnie z art. 6 k.c. Jednak nie przejawiał jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej w tym zakresie. Sąd ustalił, że po 25 sierpnia 2019 roku, czyli po dniu, kiedy powodowi skończyło się zwolnienie lekarskie nie poinformował pracodawcy o tym, że nie będzie dalej świadczył pracy, nie wskazał przyczyn z powodu, których nie miałby świadczyć pracy. Również nie przedstawił żadnego zwolnienia lekarskiego stwierdzającego jego niezdolność do pracy od 26 sierpnia 2019 roku do 30 września 2019 roku. Jak również nie odpowiadał na telefony pozwanego lub jego pracownika. Sam ze swojej strony nie kontaktował się również z pracodawcą w celu zgłoszenia gotowości do pracy. W takiej sytuacji w ocenie sądu odpowiada prawu umieszczenie w świadectwie pracy informacji, że w okresie od 26 sierpnia 2019 roku do 30 września 2019 roku powód miał nieusprawiedliwioną nieobecność niepłatną. Jednym z podstawowych obowiązków każdego pracownika jest stawianie się w pracy w określonych przez umowę godzinach. Pracownika ma obowiązek stawiać się w pracy po okresie niezdolności do pracy bez wezwania celem potwierdzania gotowości do świadczenia pracy. Nie ma znaczenia, że powód, jako kierownik oczekiwał na zlecenie telefonicznie. Po odzyskaniu zdolności do pracy powód powinien skontaktować się z pracodawcą telefonicznie lub osobiście celem zadeklarowania gotowości do pracy. Tymczasem jak wykazało postępowanie dowodowe powód nie zgłosił swojej gotowości do przyjęcia zlecenia oraz nie podjął się świadczenia pracy od 26 sierpnia 2019 roku.

Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego Sąd uznał, że pozwany wygrał proces w całości i zasądził na jego rzecz od powoda kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 oraz art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2017.1797).

Sąd nie obciążył stron procesu kosztami sądowymi – opłatą od pozwu mając na względzie, że pozwany wygrał proces w całości. W przypadku powoda Sąd uznał, że nie miał miejsca wypadek szczególnie uzasadniony zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, który pozwalałby na obciążenie go opłatą od pozwu, której nie miał obowiązku uiścić przy wniesieniu pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)