

Sygn. akt VI P 328/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2021 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Agnieszka Olga Mika

Protokolant starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko J. T.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od J. T. na rzecz A. D. kwotę 4.562,33 zł (cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt dwa złote trzydzieści trzy grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 8 września 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. oddala powództwo w pozostałej części,
3. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu,
4. nakazuje pobrać od J. T. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 228,12 zł (dwieście dwadzieścia osiem złotych dwanaście groszy) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.562,33 zł (cztery tysiące pięćset sześćdziesiąt dwa złote trzydzieści trzy grosze).

Elżbieta Godlewska sędzia Przemysław Chrzanowski Agnieszka Olga Mika

Sygn. akt VI P 328/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 sierpnia 2020 roku (data na kopercie) powód A. D. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej J. T. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 9.382,00 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty. Powód wniósł również o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 4, 1, 8, a także w pkt 6 ppkt 8 i 13.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanej od dnia 9 kwietnia 2019 roku, na stanowisku kierowcy, dnia 10 sierpnia 2020 roku zaś odebrał od pozwanej korespondencję z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wskazał, że podana w nim przyczyna jest nieprawdziwa, a zarzuty mu postawione są niezgodne z rzeczywistością.

(pozew – k. 1 – 6, pismo procesowe z dnia 24.08.2020r. – k. 23 – 24)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że powód doprowadził do uszkodzenia powierzonego mu samochodu i odmówił jego naprawienia. Wobec tego pracodawca miał mu w rozmowie telefonicznej w dniu 8 sierpnia 2020 roku powiedzieć, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

(odpowieź na pozew – k. 39 – 46)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej, prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...). P.H.U. i (...). (...) w G., od dnia 1 lipca 2019 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2020 roku. Powód pracował na pełen etat na stanowisku kierowcy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.562,33 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.07.2019r.- k. 9 – 9 verte, umowa o pracę z dnia 31.12.2019r. – k. 10 – 10 verte, wydruk z CEIDG – k. 19, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 51)

Dnia 10 sierpnia 2020 roku powód odebrał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał naruszenie oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. W piśmie przewodnim dołączonym do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca podał, że jako przyczynę rozwiązania umowy wskazuje uszkodzenie powierzonego pojazdu oraz brak reakcji na kilkukrotne wezwania pracodawcy do naprawienia / usunięcia szkód.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 13, pismo z dnia 08.08.2020r. – k. 12, potwierdzenie odbioru – k. 104)

Zgodnie z § 9 ust. 3 regulaminu pracy funkcjonującego u pozwanej pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje techniczne, technologiczne, handlowe i organizacyjne dotyczące pracodawcy, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

(dowód: regulamin pracy – k. 65 – 69)

Powód na początku swojej pracy u pozwanej kierował samochodem marki M.. Po paru miesiącach, z uwagi na zbyt wysokie spalanie w ocenie pracodawcy w tym samochodzie, powodowi został przydzielony inny samochód, a kierowany przez niego dotychczas M. został przekazany nowemu kierowcy: M. P.. M. P. przez kilka miesięcy kierował tym samochodem, po czym latem 2020 roku przesiadł się na nową S., a M. został z powrotem przekazany powodowi. Po wykonaniu kilku kursów, w dniu 13 lipca 2020 roku, powód zgłosił uszkodzenie rury od plandeki znajdującej się na naczepie kierowanego przez niego zestawu. Powód zauważył tę wiszącą rurę, tzw. sztycę, gdy wracał z kursu, po czym powiadomił pracodawcę o uszkodzeniu. Pracodawca wymagał od powoda, aby to on sam naprawił uszkodzenie, czemu powód się sprzeciwił. Na tym gruncie doszło do konfliktu pomiędzy powodem, a pracodawcą, pracodawca zarzucił powodowi aroganckie zachowanie.

S. na naczepie wchodzącej w skład zestawu kierowanego przez powoda już wcześniej była uszkodzona. Po raz pierwszy została uszkodzona jeszcze przez powoda, zanim przekazał on ten samochód M. P.. Wówczas powód w uzgodnieniu z pracodawcą zespawał tę sztycę. Jednak zespawany element był już mniej wytrzymały, niż nowy element. Następnie podczas jazdy zestawem przez M. P., doszło ponownie do skrzywienia tej rury. Wówczas M. P. wyprostował ją przy pomocy koparki kierowanej przez innego pracownika.

Powód kilkakrotnie wcześniej dokonywał drobnych napraw przy samochodzie, którym jeździł u pracodawcy, dotyczyły one wymiany lampy, czy malowania. Powód miał też kilka incydentów w toku pracy u pozwanej, w wyniku których doszło do uszkodzenia pojazdu (przytarcia, kolizje), a także raz do uszkodzenia linii wysokiego napięcia.

(dowód: zeznania świadka M. P. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2021r. od 00:16:57 do 00:25:03, zeznania powoda A. D. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2021r. od 01:17:11 do 01:28:59, zeznania świadka M. Z. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2021r. od 01:09:40 do 01:17:11, zeznania świadka G. R. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2021r. od 00:25:08 do 00:30:13, zeznania świadka D. S. – protokół rozprawy z dnia 08.03.2021r. od 00:30:25 do 00:38:49)

Powód dnia 13 sierpnia 2020 roku otrzymał od pozwanej świadectwo pracy. W jego treści w pkt 1 wpisano, że stosunek pracy trwał w okresie od 1 lipca 2019 roku do 8 sierpnia 2020 roku, w pkt 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę, w pkt 8 wpisano, że wypłacono powodowi ekwiwalent za urlop 16 dni, zaś w pkt 6 ppkt 8 i 13 nie wskazano żadnych okresów nieskładkowych i okresów niezdolności do pracy. Jednocześnie w pkt 6 ppkt 1 pracodawca wskazał, że powód wykorzystał urlop w wymiarze 144 godzin – 18 dni.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2020 roku powód wezwał pozwaną do sprostowania świadectwa pracy w zakresie pkt 1, 8 i pkt 6 ppkt 8 i 13. W odpowiedzi pismem z dnia 24 sierpnia 2020 roku, odebrany przez powoda dnia 26 sierpnia 2020 roku, pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

Jednak dnia 21 września 2020 roku pozwana wystawiła korektę świadectwa pracy z dnia 8 sierpnia 2020 roku, w której w pkt 1 wskazała, że powód był zatrudniony w okresie od 1 lipca 2019 roku do 10 sierpnia 2020 roku.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 08.08.2020r. – k. 27, pismo z dnia 13.08.2020r. – k. 25, potwierdzenie nadania – k. 26, pismo z dnia 24.08.2020r. wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 93 – 96, korekta świadectwa pracy – k. 90)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie je jednak oceniając.

Jeśli chodzi o zeznania świadka W. C. Sąd miał na uwadze, że świadek nie ma wiedzy co do okoliczności istotnych z punktu widzenia analizowanego w niniejszej sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem. Świadek zeznał jedynie, że widział jak latem powód i inny pracownik coś naprawiał przy samochodzie, jednak zeznania te nie były na tyle konkretne, aby móc poczynić jakiegokolwiek ustalenia istotne w tej sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. P.. W swoich zeznaniach potwierdził on, że rura przy plandecie, tzw. sztyca, już wcześniej była uszkodzona, również jak on kierował zestawem, to też doszło do jej uszkodzenia, co tylko pogorszyło jej stan w momencie przekazywania samochodu i naczepy powodowi.

Wiarygodne w całości są także zeznania świadka G. R., mają jednak znikomą wartość dla ustalenia okoliczności istotnych w niniejszej sprawie, świadek bowiem został zatrudniony dopiero po zwolnieniu powoda, świadek był w stanie jedynie potwierdzić, że sztyca na naczepie nadal po jego zatrudnieniu nie była naprawiona.

Odnosnie zeznań świadka D. S. Sąd miał na uwadze, że świadek ten nie miał żadnej wiedzy co do uszkodzenia sztycy na naczepie kierowanej przez powoda; odnosił się on jedynie do uszkodzenia linii energetycznej przez powoda we wcześniejszym okresie, które jednak nie zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, stąd ma marginalne znaczenie w niniejszej sprawie. Nie są również istotne uwagi świadka co do oceny charakteru powoda.

Również zeznania świadka P. W. nie odnosiły się bezpośrednio do uszkodzenia sztycy na naczepie, świadek jedynie zeznał, że już wcześniej powód naprawiał lusterko przy tym samochodzie, jednak znów należy zauważyć, że wcześniejsze uszkodzenia, czy naprawy samochodu przez powoda, nie są przyczynami wskazanymi w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z kolei zeznania świadka M. Z. są wiarygodne w całości, w ich ramach istotne jest potwierdzenie przez świadka, że powód nie uszkodził sztycy. Co prawda świadek taką wiedzę uzyskała od samego powoda, jednak jest to istotna okoliczność w sprawie, a jednocześnie pozwana nie zdołała udowodnić, że ta sztyca została uszkodzona przez powoda. Nie są za to istotne zeznania świadka co do rozróżniania pomiędzy uszkodzeniem sztycy na naczepie, a uszkodzeniem samochodu, bowiem w ocenie Sądu dla powoda jasna była przyczyna, koncentrująca się na uszkodzeniu sztycy, rozumiał on o jaką część chodzi.

Jeśli chodzi o zeznania świadków M. T. i R. T. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzą, że powód przejął w dobrym stanie samochód od M. P.. Z zeznań powoda, potwierdzonych zeznaniami świadka M. P., wynika bowiem, że rura na naczepie w momencie przekazywania zestawu powodowi była już wcześniej kilkakrotnie uszkodzona i naprawiana przy pomocy koparki. Nie są też wiarygodne ich zeznania co do tego, że to powód uszkodził rurę od plandeki, nie zostało to bowiem w żaden inny sposób wykazane w toku postępowania, a jednocześnie sam powód temu zaprzeczył. Sąd zaś, oceniając zeznania powoda i tych dwóch świadków, mając na uwadze doświadczenie życiowe uznał, że skoro sztyca już wcześniej była kilkakrotnie uszkadzana i naprawiana, to wiarygodnym jest wyjaśnienie powoda, że w związku ze zmęczeniem materiału doszło do jej ponownego uszkodzenia. Nie zadziałał tu żaden dodatkowy czynnik mechaniczny w postaci działań samego powoda. Wobec tego nie jest wiarygodne, aby to powód swoim nieumiejętnym prowadzeniem samochodu, czy obsługą naczepy, doprowadził do uszkodzenia sztycy.

Odnosnie zeznań powoda Sąd dał im wiarę w całości. Jak już wyżej wskazano, wiarygodne są dla Sądu tłumaczenia powoda, że on nie doprowadził do uszkodzenia sztycy w lipcu 2020 roku.

Sąd nie oparł się na zeznaniach pozwanej J. T., nie miała ona bowiem żadnej wiedzy co do okoliczności istotnych w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym powoda. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie z którą 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści wręczonego powodowi oświadczenia, pracodawca jako podstawę prawną podał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków

pracowniczych. Sąd zajął się więc analizą, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowanie powoda uzasadnia jego kwalifikację jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także
3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W uzasadnieniu wręzonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy pracodawca jako jego przyczynę wskazał jedynie naruszenie oraz nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie uściślając w żaden sposób tej przyczyny. Jednocześnie w piśmie dołączonym do rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał, że jako przyczynę rozwiązania umowy wskazuje uszkodzenie powierzonego pojazdu oraz brak reakcji na kilkukrotne wezwania pracodawcy do naprawienia/usunięcia szkód. Ponadto z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że spór między powodem, a pracodawcą, wyniknął na gruncie uszkodzenia rury przy plandece, której powód nie chciał sam naprawić. Wobec tego, mimo braku konkretnego wskazania przyczyny w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z pozostałych okoliczności sprawy wynika, że jednak przyczyną było uszkodzenie rury przy plandece, tzw. sztycy oraz brak chęci naprawienia jej przez powoda. To zachowanie więc było przedmiotem dalszej analizy ze strony Sądu. Należy zważyć przede wszystkim, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód faktycznie uszkodził tę sztycę. To na stronie pozwanej ciąży ciężar udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zaś nie przedstawiła materiału dowodowego, który jednoznacznie potwierdzałby, że to powód uszkodził sztycę. Sąd miał na uwadze, że już wcześniej była ona uszkodzona, potem była spawana, przed przejęciem samochodu przez powoda jeszcze inny pracownik prostował ją przy pomocy koparki. Były to więc naprawy zachowawcze, które miały na jakiś czas doprowadzić naczepę do sprawności, ale jednocześnie wskazywały, że z tą sztycą cały czas były problemy i była ona wrażliwa na jakiegokolwiek uszkodzenia, w tym mechaniczne, w związku z jazdą samochodem. Pozwana nie udowodniła, że element ten był fabrycznie nowy, czy też, że był naprawiony w taki sposób, że jego uszkodzenie mogło wynikać jedynie z nieprawidłowego użytkowania samochodu, czy raczej naczepy, przez powoda. Wobec tego brak jest wykazania, że powód uszkodził sztycę.

Należy również w tym miejscu wskazać, że nawet przyjmując, że to jednak powód doprowadził do uszkodzenia tego elementu, choć nie wiadomo w jaki sposób, to nie można mu przypisać winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa. Nic takiego nie zostało wykazane przez pozwaną. Pozwana nie udowodniła, aby powód doprowadził umyślnie, czy też w wyniku rażąco niewłaściwego użytkowania samochodu, do uszkodzenia sztycy.

Reasumując, uszkodzenie rury przy plandece nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem.

Należy teraz przejść do analizy kwestii odmowy naprawienia tego elementu. Jest to bowiem drugie z zarzucanych powodowi zachowań. Sąd miał na uwadze, że strony nie kwestionowały, że faktycznie sztyca była uszkodzona i powinna zostać naprawiona. Kwestią sporu pozostawało jedynie, kto ma tej naprawy dokonać, czy powód, czy pracodawca. W ocenie Sądu niewątpliwie za wszelkie naprawy sprzętu należącego do pracodawcy odpowiada tylko i wyłącznie pracodawca. To pracodawca jest bowiem właścicielem mienia służącego do wykonywania pracy przez jego pracowników, praca ta jest również wykonywana na jego rzecz i jego ryzyko. Pracodawca ponosi więc wszelkie koszty związane z jakimikolwiek uszkodzeniami poczynionymi w jego majątku, czy to przez pracowników, czy też niezależnie od nich. Wobec tego naprawy sztycy powinien dokonać sam pracodawca, nie może zaś tego skutecznie wymagać od powoda. Gdyby pracodawca doszedł do przekonania, że to powód zniszczył sztycę, to miał on prawo

dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pracownika, na mocy odpowiednich przepisów KP. Jednak sama odmowa naprawy uszkodzonej części, która obciąża tylko i wyłącznie pracodawcę, a nie pracownika, nie może stanowić naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownika. Pracownik bowiem ma obowiązek dbania o mienie pracodawcy, przez co należy rozumieć jego ochronę przed zniszczeniem. Nie ma jednak obowiązku samodzielnego naprawienia zniszczonego, czy uszkodzonego mienia pracodawcy.

Zresztą w niniejszej sprawie strona pozwana również negatywnie odnosiła się do samowolnych napraw, które powód miał wcześniej wykonywać, dotyczących prac lakierniczych. Powód jako pracownik nie miał obowiązku naprawienia uszkodzonej sztycy, nie miał tego w zakresie obowiązków, powinien jedynie zgłosić uszkodzenie pracodawcy, który to sam powinien zadbać o wykonanie naprawy. Nie można przerzucać ciężaru naprawy na powoda. Tym samym brak chęci naprawy sztycy nie może stanowić usprawiedliwionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi bowiem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem, brak bowiem przyczyny z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Tym samym roszczenie odszkodowawcze powoda jest zasadne. Zgodnie z art. 58 zd. 1 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 KP, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda okres wypowiedzenia powinien wynosić 1 miesiąc, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 KP. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.562,33 zł brutto, wobec tego taka kwota jest mu należna z tytułu odszkodowania. Powód domagał się z tytułem odszkodowania kwoty 9.382,00 zł, wobec czego jego powództwo w pozostałym zakresie, czyli ponad kwotę 4.562,33 zł, podlega oddaleniu. W kwestii odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd przyznał je powodowi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu stronie pozwanej, bowiem dzień doręczenia jej pozwu należy traktować jako dzień wymagalności roszczenia, zaś odsetki są naliczane od dnia następnego po dniu wymagalności. W niniejszej sprawie pozwana odebrała pozew dnia 7 września 2020 roku (k. 38 akt sprawy), wobec czego Sąd na podstawie wskazanych przepisów zasądził wskazaną wyżej kwotę na rzecz powoda wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 8 września 2020 roku.

Kolejnym roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód zdołał w terminie złożyć pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, a jednocześnie przed upływem terminów z KP wniósł pozew o sprostowanie świadectwa pracy. Na marginesie jedynie można wskazać, że nawet w przypadku, gdyby powód uchybił wymogom z art. 97 § 2¹ KP, co do terminów składania poszczególnych pism, czy co do wyczerpania drogi sprostowania świadectwa pracy przed pracodawcą, to również jego pozew mógłby być merytorycznie rozpoznawany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2016 roku, sygn. akt I PZ 4/16).

Powód domagał się sprostowania świadectwa pracy w pkt 4 poprzez wpisanie, że jego stosunek pracy w rzeczywistości ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, a nie bez wypowiedzenia z winy pracownika. Należy jednak w tym miejscu zauważyć, że powództwo w tym zakresie jest przedwczesne, bowiem zgodnie z regulacją z § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (t.j. – Dz. U. z 2020r., poz. 1862) w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Z kolei §7 ust. 4 mówi, że jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Wobec tego dopiero po prawomocnym niniejszym wyroku

przesądającym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, pracownik może się domagać od pracodawcy wydania sprostowanego w tym zakresie świadectwa pracy. Aktualnie więc takie powództwo jest przedwczesne, nie uprawomocnił się bowiem jeszcze wyrok zasądający na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, i jako takie podlega oddaleniu.

Powód dalej wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 poprzez wpisanie, że jego okres zatrudnienia trwał do dnia 10 sierpnia 2020 roku. Jednak w aktach sprawy znajduje się sprostowane już przez pozwaną świadectwo pracy, w którym zgodnie z żądaniem powoda wpisano datę 10 sierpnia 2020 roku jako końcową stosunku pracy. Wobec tego powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu, świadectwo pracy zostało już bowiem sprostowane zgodnie z żądaniem powoda. Powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy w jego pkt 8 poprzez wskazanie, że powinien dostać ekwiwalent za 18 dni urlopu. Pkt 8 zawiera jednak informacje uzupełniające, nie dotyczy on stricte wymiaru urlopu wykorzystanego przez pracownika. W tym punkcie pracodawca zadeklarował więc, że wypłacił powodowi ekwiwalent za 16 dni urlopu. Punkt ten mógłby być sprostowany, gdyby powód wykazał, że w rzeczywistości otrzymał ekwiwalent za 18 dni, a nie za 16 dni. Nic takiego jednak nie było wykazywane w toku postępowania. Jednocześnie co do samej liczby dni przysługującego powodowi urlopu, to odnosi się do tego pkt 6 ppkt 1 świadectwa pracy, w którym wskazano 18 dni urlopu. Wobec powyższego, skoro nie wykazano, aby powodowi został wypłacony ekwiwalent za 18 dni urlopu, to nie ma podstaw do sprostowania świadectwa pracy w pkt 8 dotyczącym informacji uzupełniających. Zgodnie z instrukcją uzupełniania świadectwa pracy, stanowiącą załącznik do wskazanego wyżej rozporządzenia, w pkt 8 świadectwa pracy wskazuje się informacje o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez pracodawcę i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych. Pracodawca w toku postępowania nie wskazywał, że uznaje należność tytułem ekwiwalentu za 18 dni niewykorzystanego urlopu. Wobec tego powództwo również i w tym zakresie podlega oddaleniu. Jednocześnie na marginesie można dodać, że sam fakt braku sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie nie oznacza, że powód nie ma prawa do dochodzenia w odrębnym postępowaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeśli uważa, że nie został mu on wypłacony w całości.

Wreszcie powód wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy w jego pkt 6 ppkt 8 i 13 poprzez wskazanie, że od dnia 9 sierpnia 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Jednak z przedłożonego zwolnienia lekarskiego wynika, że dotyczyło ono okresu od dnia 10 sierpnia 2020 roku do dnia 31 sierpnia 2020 roku. Skoro zaś stosunek pracy ustał z dniem 10 sierpnia 2020 roku, to ewentualnie można jedynie rozpatrywać, czy okresem nieskładkowym nie powinien być sam dzień 10 sierpnia 2020 roku. Powód jednak wnosił o sprostowanie poprzez wskazanie okresu nieskładkowego od 9 sierpnia 2020 roku, a taki wniosek nie znajduje pokrycia w rzeczywistości. Wobec tego także i w tym zakresie powództwo o sprostowanie świadectwa pracy podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Jednakże omawiany przepis nie wymaga arytmetycznie ścisłego rozdzielenia kosztów procesu według stosunku części uwzględnionej do oddalonej w każdym przypadku; zasadniczym kryterium w kwestii określenia rozkładu kosztów między stronami powinna być bowiem zasada słuszności - por. orzeczenie SN z dnia 30 kwietnia 1952 r., C 290/52, OSNCK 1953, nr 4, poz. 99. Obie strony w zasadzie w równej części wygrały proces. Powód wygrał proces co do zasady, Sąd bowiem zasądził od J. T. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana wygrała proces w pozostałej części. Należy też podnieść, że to zachowanie tej ostatniej strony – polegające na jednostronnym rozwiązaniu umowy o pracę, które okazało się niezgodne z prawem – legło u podstaw wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie.

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał również pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 228,12 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, obliczanej jako 5 % od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty.

Sąd, na podstawie art. 477² §1 KPC, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.562,33 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie wymienionych powyżej przepisów.