

Sygn. akt VI P 789/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie następującym : Przewodniczący SSR Beata Young

Ławnicy Jadwiga Baranowska Genowefa Miotk- Hetnerowska

Protokolant: Edyta Głogowska-Król

Po rozpoznaniu w dniu 7 września 2016r. w Gdańsku

Sprawy z powództwa J. Ł.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w G.

O przywrócenie do pracy , wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sprostowanie świadectwa pracy

I. Nakazuje pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w G. , aby sprostował wydane powodowi J. Ł. świadectwo pracy z dnia 5 11 2015r. punkcie 4 ppkt 1) poprzez wykreślenie zapisu : „ 15 dni/120 godz./

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala.

III. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1980 zł / jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powód J. Ł. w pozwie z dnia 12 listopada 2015 roku skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres do końca, którego umowa o pracę miała trwać, nie dłużej jednak niż za trzy miesiące.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany bezskutecznie rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1a k.p. W okresie od daty zatrudnienia do chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony usprawiedliwiona niezdolność pracownika do pracy nie trwała dłużej niż 3 miesiące.

Powód pozwem z dnia 2 grudnia 2015 roku skierowanym przeciwko pozwanemu wniósł o sprostowanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w pkt 1 ppkt 2 z daty wystawienia świadectwa pracy wynika , iż praca ustała z dniem 5 11 2015r. , gdyż zgodnie z obowiązującymi przepisami świadectwo pracy wystawia się w ostatnim dniu umowy , w punkcie 3 a świadectwa pracy , gdyż zdaniem powoda nie nastąpiła przesłanka rozwiązania stosunku pracy , w pkt. 4 ppkt 1 świadectwa pracy wskazano, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 15 dni/ 120 godzin, co było niezgodne z faktami, ponieważ go nie wykorzystał i brak mu wiedzy o tym stanie, brak wniosków i kart urlopowych. Nadto, w pkt. 4 ppkt 4 było wskazane, iż powód był niezdolny do pracy przez okres 14 dni, co nie znajdowało potwierdzenia w faktach.

Od dnia 1 czerwca 2015 do 30 października 2015 powód był zatrudniony u pozwanego, początkowo na okres próbny od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku, następnie powód zawarł umowę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku, na stanowisku kierownika statku I kategorii, w Dziale Nawigacyjno - Eksploatacyjnym - Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. – jednostki pływające.

Powód wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uważał za bezskuteczne. Zdaniem powoda nie zostały spełnione warunki opisane w niniejszym oświadczeniu z dnia 28 października 2015 roku, które powód otrzymał z dniem 30 października 2015 roku - wskazana podstawa z art. 53 § 1 pkt 1a k.p. nie nastąpiła, w okresie od daty zatrudnienia do chwili złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony usprawiedliwiona niezdolność pracownika do pracy nie trwała dłużej niż 3 miesiące, odpadła więc podstawa, a jednocześnie spowodowała bezskuteczność rozwiązania umowy z dnia 28 października 2015 roku.

Powód dalej wskazał, iż oświadczenie pozwanego z dnia 28 października 2015 roku dotyczyło konkretnej umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2015 roku ((...)) zawartej na czas określony do dnia 31 lipca 2017 roku i tak należało literalnie odczytywać to oświadczenie woli, co spowodowało, iż w okresie objętym tą umową należało obliczyć usprawiedliwione nieobecności spowodowane przebytą chorobą powoda, na poszczególne okresy:

- 01.08.2015 – 02.09.2015 tj. 34 dni

- 14.09.2015-28.09.2015 tj. 14 dni

- 29.09.2015 -28.10.2015 tj. 30 dni.

Zgodnie z powyższym powód podkreślił, iż suma dni usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej przebytą chorobą do chwili złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2015 roku zawartej na czas określony do dnia 31 lipca 2017 roku wynosi – 78 dni (2,6 miesiąca). Dalej wskazał, iż złożone oświadczenie pozwanego z dnia 28 października 2015 roku było przedwczesne, co wiązało się z brakiem powstania podstawy wskazanej w art. 53 § 1 ust. 1 pkt. a k.p.

Zdaniem powoda, pozwany błędnie wywiódł, że do okres 3 miesięcy, o którym mowa w art. 53 § 1 ust. 1 pkt. 1 k.p., wlicza się do okresu zatrudnienia powoda na podstawie umowy bezpośrednio poprzedzającej umowę rozwiązaną. Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie była uzależniona od czasu trwania jednej, konkretnej umowy, a od faktycznego zatrudnienia.

Pozew – k. 2-11

W uzasadnieniu pozwu powoda z dnia 2 grudnia 2015 roku wskazano, iż świadectwo pracy, które zostało wystawione w dniu 5 listopada 2015 roku, w świetle obowiązujących przepisów jest wadliwe – świadectwo pracy wystawia się w ostatnim dniu stosunku pracy, dalej wskazał iż taki stosunek umowny trwał do tego dnia, nie zaś do daty wskazanej przez pozwanego – tj. 30 października 2015 roku.

W pkt. 4 ppkt 1 świadectwa pracy wskazano, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 15 dni/ 120 godzin, co było niezgodne z faktami, gdyż jak wskazał nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego oraz brak jest jego wiedzy o tym stanie, brak wniosków i kart urlopowych.

Nadto, w pkt. 4 ppkt 4 była zawarta następująca treść, iż powód był niezdolny do pracy przez okres 14 dni, na podstawie art. 92 k.p., co także nie znajdowało potwierdzenia w faktach.

W dniu 16 listopada 2015 roku powód złożył wniosek o sprostowanie wydanego przez pozwanego świadectwa pracy i zmianę w sposób wskazany powyżej.

Pozwany w odpowiedzi na wniosek, z dniem 20 listopada 2015 roku odmówił sprostowania świadectwa pracy.

Powód jednocześnie wskazał, iż zgodnie z zapisem art. 53 § 4 k.p. stosuje się odpowiednio przepisy art. 52 § 3 k.p., co powoduje, iż pracodawca podejmuje decyzje w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dalej wskazał, iż związkową autoryzowaną do reprezentowania pracownika jest organizacja, której członkiem był zwolniony pracownik. Powód nie był

członkiem związków zawodowych, lecz dla uznania właściwego dla trybu wskazanego w art. 53 k.p. rozwiązania stosunku pracy było konieczne uzyskanie tej informacji.

Pozew – k. 25-41

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie obydwu powództw w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany potwierdził, że zatrudnił powoda od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 31 07 2015 roku w pełnym wymiarze na okres próbny, następnie od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 października 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony.

Pozwany podkreślił, iż łączny okres zatrudnienia powoda nie przekroczył sześciu miesięcy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany zaprzeczył, iż nie zostały spełnione przesłanki do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w oparciu o art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt. 1a k.p.

Pozwany jednocześnie oświadczył, że w dniu 28 października 2015 roku skierował do powoda oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy w oparciu o przepis art. 53 § 1 pkt 1a k.p., który stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż trzy miesiące, w sytuacji gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy.

Pozwany wskazał, iż powód pozostawał do pracy niezdolny w okresach:

1. Od 17 lipca do 2 września 2015 roku.
2. Od 14 września do 28 września 2015 roku.
3. Od 29 września do 28 października 2015 roku.
4. Od dnia 29 października do 27 listopada 2015 roku.

co jednoznacznie wskazywało na pozostawanie pracownika niezdolnym do pracy łącznie przez okres przekraczający 3 miesiące, jednocześnie czyniąc zadość przesłankom wskazanym jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym podkreślił, iż obowiązujące przepisy dały pozwanemu prawo do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy w trybie wskazanym w oświadczeniu z dnia 28 października 2015 roku.

Pozwany wskazał, iż twierdzenia powoda związane ze wskazaniem przez pozwanego w świadectwie pracy, wystawionym w dniu 5 listopada 2015 roku nieprawidłowej daty rozwiązania stosunku pracy są błędne. Dalej wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje, zgodnie z przepisami prawa z chwilą, gdy oświadczenie woli złożone innej osobie doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Powód odebrał oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 30 października 2015 roku, co z uwzględnieniem przepisów prawa winno być uznane za datę rozwiązania stosunku pracy. Pozwany w świadectwie pracy, jako datę rozwiązania stosunku pracy wskazał 30 października 2015 roku, tj. moment, w którym powód zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pozwany dalej wskazał, iż zgodnie z art. 97 § 1 k.p. pracodawca ma obowiązek bezzwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Świadectwo pracy zostało wystawione z datą 5 listopada 2015 roku, gdyż z tą datą pracodawca powoda, zarejestrował w dzienniku podawczym otrzymane z urzędu pocztowego potwierdzenie odbioru przez powoda – pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po otrzymaniu potwierdzenia pozwany niezwłocznie wystawił świadectwo pracy, które przesłał powodowi drogą pocztową, z uwagi na niemożność wydania świadectwa pracy bezpośrednio do rąk powoda.

Pozwany wbrew twierdzeniom powoda, uważa, że w pkt. 4 ppkt 4 świadectwa pracy wskazał, iż była w nim wskazana liczba dni, za które powód otrzymał wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy zgodnie z art. 92 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Pozwany opierając się na treści powyższego przepisu oraz z uwagi na wiek pracownika, który w roku 2015 ukończył 55 lat, stwierdził, iż za czas niezdolności do pracy przysługiwało mu wynagrodzenie za 14 dni.

Zdaniem pozwanego odmowa sprostowania świadectwa pracy wynikała z braku podstaw do jego sprostowania. Prawo żądania sprostowania treści świadectwa pracy zostało przyznane pracownikowi na wypadek gdyby w świadectwie pracy znalazły się informacje nieprawdziwe lub niepełne.

odpowiedź na pozew – k. 51-69

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, w okresie od 1 czerwca do 30 października 2015 roku był zatrudniony u pozwanego, początkowo na okres próbny od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku, następnie powód zawarł umowę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku, na stanowisku kierownika statku I kategorii, w Dziale Nawigacyjno - Eksploatacyjnym - Przedsiębiorstwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. – jednostki pływające.

(dowód: wniosek w sprawie zatrudnienia pracownika na okres próbny k. – 4, cz. B akt osobowych powoda, pismo TN z dnia 8 lipca 2015 roku cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na okres próbny k. -5 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas określony k. – 11 cz. B akt osobowych powoda)

Powód był zatrudniony na stanowisku kierownika statku I kategorii, w Dziale Nawigacyjno-Eksploatacyjnym – Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. – jednostki pływające. Zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda został dokładnie przedstawiony w instrukcji stanowiskowej dla pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających u pozwanego, wprowadzonej pismem ogólnym nr (...) Prezesa Zarządu spółki pozwanej z dnia 30 sierpnia 2010 roku, z którymi powód się zapoznał i zobowiązał do ich ścisłego przestrzegania.

(dowód: oświadczenie z dnia 28 maja 2015 roku k. –2- 3 ,4 cz. B akt osobowych powoda,)

Powód odbył wszystkie wymagane prawem szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, został także przeszkolony w zakresie udzielania pierwszej pomocy medycznej, czego wymagała strona pozwana , otrzymał w dniu 17 06 2015r. świadectwo przeszkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy medycznej.

(dowód: karta szkolenia wstępnego k. – 9 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo przeszkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy medycznej k. – 10 cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka L. J. k. 152-155 czas d 01:37:02 do 02:19:11)

Powoda obowiązywała norma czasu pracy według zasad określonych w Regulaminie Pracy pozwanego:

- dobowy – przedłużony do 12 godzin (równoważny czas pracy)

-tygodniowy – przeciętnie 40 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Za okres umowy z dnia 1 06 2015r. do 31 07 2015r. przysługiwało powodowi 5 dni urlopu wypoczynkowego / wymiar roczny 26 dni /.

Pracował w trybie zmian dwutygodniowych, po których następował dwutygodniowy okres wolny od pracy, tzw. wysiadka. Obowiązujące grafiki czasu pracy tworzył kierownik sekcji załogowej pozwanego, L. J., informując telefonicznie wszystkich pracowników o wyznaczonej dla nich pracy.

Powód świadczył pracę od 18 czerwca 2015 roku do 30 06 2015r. , zgodnie z grafikiem pozwanego. Przed przejściem na swoją pierwszą zmianę, odbył dwudniowe 16, 17 06 szkolenie w celu uzyskania żadanego przez pozwanego certyfikatu udzielania pierwszej pomocy. W tym czasie pracy nie wykonywał, co było uzgodnione ze strona pozwaną , nie wnioskował o udzielenie na dni szkolenia urlopu wypoczynkowego. Po złożeniu egzaminu w dniu 17 06 2015r. rozpoczął pracę na jednostce. Po odbyciu pierwszej zmiany, powód nie świadczył pracy od 1 07 2015r. Od 16 07 2015r. powód miał wykonywać pracę zgodnie z systemem zmian dwutygodniowych, jednak od 17 07 2015r. przebywał na zwolnieniu lekarskim do chwili rozwiązania umowy o pracę zawartej na okres próbny 31 07 2015r.

Z dniem 1 sierpnia 2015 roku działając na zasadzie porozumienia stron, zawarto porozumienie dotyczące niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Strony zawarły porozumienie dotyczące wykorzystania 2 dni roboczych/16 godzin urlopu wypoczynkowego, należnego za pracę w okresie od 1 czerwca do 31 lipca 2015 roku w czasie trwania stosunku pracy zawartego na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony.

(dowód: porozumienie z dnia 1 sierpnia 2015 roku k. – 1 cz. C akt osobowych powoda , informacja z dnia 1 06 2015r. k. 6 cz b akt osobowych powoda , zeznania świadka M. G. k. 151-152 czas od 01:17:25 do 01 :35:35 , przesłuchanie powoda k. 160-162 czas od 00:04:15 do 00:35:27, lista załóg – jednostek pływających – k. 99-121, zeznania świadka M.G.k. 151-152 czas od 01:17:25 do 01:35:35 ; zeznania świadka L. J. k. 152-155 czas od 01 :37:02 do 02:19 :11)

Wraz z zakończeniem umowy z dniem 31 lipca 2015 roku, zawartej na okres próbny z powodem, Kierownik Sekcji Załogowej wraz z Zastępcą Kierownika złożyli pisemny wniosek do Prezesa Zarządu pozwanego o zawarcie umowy z powodem na czas ściśle określony do dnia 31 lipca 2017 roku. Wniosek uzyskał aprobatę.

(dowód: pismo kierownika sekcji z dnia 8 lipca 2015 roku akta osobowe powoda część b)

Z dniem 1 sierpnia 2015 roku została zawarta umowa o pracę z powodem na czas określony od dnia 01 sierpnia 2015 roku do 31 lipca 2017 roku, w której strony dopuszczały możliwość rozwiązania umowy o pracę przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

(dowód:umowa o pracę na czas określony k. – 11 cz. B akt osobowych powoda)

Powód w okresie zatrudnienia , najpierw na podstawie umowy na okres próbny od dnia 1 czerwca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku, po czym od 1 08 2015r. na czas określony przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie:

- od 17 lipca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku w okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny,

Dalej, powód będąc zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie:

- od 1 08 2015r. do 2 09 2015r. ,

- od 14 września 2015 roku do 28 września 2015 roku (przedmiotowy okres, w którym powód przebywał na zwolnieniu lekarskim zgodnie z obowiązującym grafikiem w dniach do 15 września 2015 roku był okresem niewykonywania pracy, zaś od dnia 16-30 września 2015 roku był okresem wykonywania pracy, według odbywanego dwutygodniowego trybu zmianowego).

- od 29 września do 28 października 2015 roku.

- od 29.10 do 30.10 2015 roku.

Powyższe okresy przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim:

- od 17.07.2015 r. – 02.09.2015r. oraz od 14.09.2015 r. – 28.09.2015 r., w odpowiedzi na pismo pozwanego z dnia 16 września 2015 roku, dotyczące prawidłowego naliczania okresu zasiłkowego powoda, Zakład Ubezpieczeń Społecznych pismem z dnia 21 września 2015 roku poinformował, iż podlegają wliczeniu do jednego okresu zasiłkowego, gdyż są spowodowane tym samym schorzeniem (...), a przerwa między zachorowaniami nie przekroczyła 60 dni.

(dowód: pismo ZUS z dnia 21 września 2015 roku k- 64-65, lista załóg – jednostek pływających – k. 99-121, zeznania powoda nagranie z rozprawy k. – 160-163 (czas: 00:04:15 – 00:35:27), zeznania świadka B. C. nagranie z rozprawy k. – 150 (czas: 00:51:03-00:56:40), zeznania świadka M. G. nagranie z rozprawy k. – 151-152 (czas 01:17:25-01:27:00), zeznania świadka L. J. nagranie z rozprawy k. – 152-153 (czas 01:32:04-01:33:02, zaświadczenia lekarskie k. 65)

W okresie zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas określony od 1 08 2015r. do 30 10 2015r. powód w ogóle nie świadczył pracy .

Okoliczność niesporna

W piśmie dnia 28 października 2015 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę z dnia 1 sierpnia 2015 roku zawartą na czas określony do dnia 31 lipca 2017 roku z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 53 § 1 pkt 1a k.p. z powodu nieobecności usprawiedliwionej wskutek choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące. Pismo to powód otrzymał dnia 30 października 2015 roku.

Jednocześnie w piśmie tym pozwany .poinformował, iż w terminie 14-dniowym od dnia doręczenia niniejszego wypowiedzenia, przysługuje powodowi prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego (...) w G., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

(dowód:rozwiązanie umowy o pracę k. – 2, cz. C akt osobowych powoda, zeznania świadka B. C. k. 148-151 ; czas od 00:07:43 do 01:15:59)

W dniu 5 listopada 2015 roku pozwany wystawił świadectwo pracy, w którym pkt 1 ppkt 1 podał, że powód był zatrudniony od dnia 1 06 2015r. do 31 07 2015r. w wymiarze pełnego etatu- okres próbny ; ppkt 2 od dnia 1 08 2015r. do dnia 30 10 2015r. – w wymiarze pełnego etatu – czas określony . W pkt. 3 a wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1a k.p. W pkt. 4 ppkt 1 podał, iż w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni / 120 godzin. Następnie, w pkt 4 ppkt 4 podał, iż powód był niezdolny do pracy przez okres 14 dni, a za które otrzymał wynagrodzenie – zgodnie z art. 92 k.p. w roku kalendarzowym , w którym ustał stosunek pracy .

(dowód:świadectwo pracy k. – 4 cz. C akt osobowych powoda)

Powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 12 listopada 2015 roku i pismem z 14 listopada 2015 roku, pełnomocnik powoda wniósł o jego sprostowanie, podnosząc, iż wskazane informacje są nieprawdziwe.

-Podał, , iż powód był zatrudniony na podstawie dwóch odrębnych umów – z dnia 1 06 2015r. oraz z dnia 1 08 2015r.

-wskazany sposób ustania stosunku pracy (pkt 3) jest niezgodny z faktami , a zatem zapis ten jest nieprawdziwy , pracownik złożył odwołanie do właściwego sądu pracy do oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony

- powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w wymiarze 15 dni/120 godzin , pełnomocnik powoda wniósł o sprostowanie tego zapisu i przesłanie informacji o udzielonym urlopie wypoczynkowym wraz z odpisami wniosków urlopowych oraz kart urlopowych

-sprostowanie zapisu pkt 4 ppkt 4 , gdyż nie jest on zgodny z faktami i przekazanie informacji o podstawie zastosowania przepisu art. 92 k.p. oraz terminie tegoż

-zapis pkt 4 ppkt 10 jest niezgodny z faktami , mając na uwadze złożone odwołanie do właściwego sadu pracy

(dowód:pismo powoda z dnia 14 listopada 2015 roku cz. C akt osobowych powoda)

W odpowiedzi na pismo powoda, pozwany poinformował, że po przeanalizowaniu zapisów zawartych w świadectwie pracy nie dostrzegł podstawy do jego sprostowania.

(dowód:pismo pozwanego z dnia 20 listopada 2015 roku cz. C akt osobowych powoda)

Wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: brutto 4.900, 09 zł

(dowód: zaświadczenie k. - 68)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków z tym zastrzeżeniem , że świadek B. C. nie miała bezpośredniego kontaktu z powodem i wyjaśniała jedynie na podstawie treści dokumentów , które złożone zostały do akt sprawy , sąd oparł się również na zeznaniach powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownika.

Sąd uwzględnił owe dokumenty prywatne, jednakże tylko te, których autentyczność nie wzbudzała wątpliwości oraz które nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd uznał za niewiarygodne wnioski urlopowe powoda mające potwierdzić , iż powód w okresie od 16 06 do 17 06 i od 1 07 do 16 07 2015r k. 66 , że przebywał na urlopie wypoczynkowym , powód okoliczności tych nie potwierdził , również zeznający na te okoliczności świadek M. G. nie wskazał, iż uzgodnił z powodem telefonicznie korzystanie z urlopu , wskazał w tym zakresie na innego pracownika pozwanego , który miał z powodem urlop uzgadniać R. A. , zaś świadek L. J. wskazał wprost , że powód nie korzystał z urlopu, a urlop został udzielony w ramach uzupełnienia należności dotyczących wynagrodzenia . Podał, że wnioski urlopowe zostały sporządzone nie na wniosek powoda ,a w celu uzasadnienia wypłaty powodowi wynagrodzenia .

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda w zakresie spornej kwestii dotyczącej niewykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego , albowiem były one logiczne i spójne. Powód konsekwentnie wskazywał, iż nie wykorzystał przysługującego mu urlopu wypoczynkowego , jaki pozwany wskazał w świadectwie pracy. Jednocześnie, potwierdził iż przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zeznania powoda w zakresie wykonywanych obowiązków, miejsca pracy czy też nadzoru w pełni korespondowały z zeznaniami świadków. Powód jedynie omyłkowo podał że świadczył pracę w drugiej połowie lipca , podczas, gdy świadczył pracę w drugiej połowie czerwca, co wynika z treści dokumentów , których strona powodowa nie kwestionowała, sąd dał wiarę treści dokumentów w tej części , a nie zeznaniom powoda.

Stan faktyczny sąd ustalił również na podstawie zeznań świadków:

Sąd po części oparł się na zeznaniach świadka B. C., tj. tylko w tym zakresie, w jakim jej zeznania nie przeczą zasadom logiki i doświadczenia życiowego, oraz w jakim znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym z dokumentów , świadek wypowiadał się w związku z treścią sporządzanych dokumentów . W pozostałym zakresie sąd odmówił im wiary, szczególnie co do kwestii przebywania powoda na urlopie wypoczynkowym od 1 do 16 lipca 2015 roku. Jak słusznie świadek wskazał, była to jego „wolna połówka”, czyli okres nieświadczania pracy

zgodnie z harmonogramem. Świadek wskazał, w zakresie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, że wszystkie nieobecności powoda brane były pod uwagę z dwóch umów. Wskazała, iż pozwany zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z zapytaniem, czy te okresy zliczane są do jednego okresu zasiłkowego, na co ZUS udzielił informacji twierdząco, co zgodne jest z treścią załączonych dokumentów. W dalszej części zeznania nie są na tyle jasne i precyzyjne, aby mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd po części oparł się na zeznaniach świadka M.G., który potwierdził w zeznaniach, że powód nie zgłosił wniosku o urlop. Dalej potwierdził, iż powód przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz że wnioskował o rozwiązanie umowy z powodem. Tylko raz miał z nim kontakt, ponieważ go szkolił. Niewiarygodne jest to, że udzielenie urlopu było z powodem uzgodnione, powód okoliczności tej nie potwierdził.

Sąd po części oparł się na zeznaniach świadka L. J., który był przełożonym powoda, w zakresie organizacyjnym. Wskazał, że powód nie korzystał z urlopu, a urlop, który został mu udzielony był wystawiony, celem uzupełnienia należności dotyczących wynagrodzenia za dany miesiąc. Dalej, nie pamiętał urlopu powoda z okresu czerwca. Zdaniem świadka, urlop to było dopełnienie czasu pracy, którego powód nie wypracował w okresie wysiadki. Świadek potwierdził, iż pracodawca wymagał od powoda uzyskania certyfikatu i powód certyfikat ten uzyskał w czasie przez pozwanego wyznaczonym. Nie jest wiarygodne, aby powód zgadzał się na rozliczenie wynagrodzenia urlopem wypoczynkowym, albowiem powód okoliczności tej zaprzecza, a świadek na ten temat z powodem nie rozmawiał.

Zdaniem Sądu z uwagi na to, że świadkowie w dalszym ciągu zatrudnieni są u pozwanego, ich zeznania budzą pewne wątpliwości, nie były do końca spontaniczne.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo J. Ł. w niewielkiej części zasługiwało na uwzględnienie.

Powód J. Ł. w pozwie z dnia 12 listopada 2015 roku skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres do końca, którego umowa o pracę miała trwać, nie dłużej jednak niż za trzy miesiące.

Zgodnie z treścią art. 30. § 1. kodeksu pracy, umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta;
- 5) ⁽⁶⁾ (uchylony).

Stosownie do treści art. 53 § 1 pkt. 1a k. p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik **był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,**

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

Przewidziany w art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p. okres niezdolności do pracy wskutek choroby **w całym czasie zatrudnienia u danego pracodawcy** musi trwać dłużej niż trzy miesiące, żeby pracodawca zyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia względem pracownika zatrudnionego krócej niż 6 miesięcy. We wskazanym przepisie chodzi o staż zakładowy, tj. u danego pracodawcy, pojęcie to nie ogranicza się zatem jedynie do umowy, która jest rozwiązywana: „**pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy**”. **W ten sposób w przypadku powoda okresem zatrudnienia u pozwanego jest okres od 1 06 2015r., tj. od chwili zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, albowiem bezpośrednio po rozwiązaniu się tej umowy z dniem 31 07 2015r., powód zatrudniony został na czas określony od 1 08 2015r. i do chwili rozwiązania umowy o pracę tj. do dnia 30 10 2015r. nie przepracował na podstawie tej umowy ani jednego dnia pracy.**

„Art. 53 § 1 pkt 1 i § 2 wymaga też korelacji z ustawą z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 159). Ustawa ta bowiem określa okresy zasiłkowe, okresy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, sposoby ich liczenia oraz możliwości ich przedłużenia. Dla oceny tych okresów oraz orzeczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy ważne są także formalne przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 229).

Przepisy te m.in. zobowiązują lekarza prowadzącego leczenie do dokonania oceny zdrowia pracownika pod kątem ewentualnego przedłużenia okresu zasiłkowego, nie później niż na 60 dni przed zakończeniem okresu zasiłkowego. Już zatem w tym czasie pracodawca powinien mieć informację na ten temat. Oczywiście jest to norma instrukcyjna skierowana do pracownika służby zdrowia, pozwala jednak pracodawcy na zapytanie pracownika, czy będzie on korzystał z przedłużonego zasiłku. Brak bowiem takich informacji może powodować wadliwe rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 w sytuacji, gdy upłynie podstawowy okres zasiłkowy. Wypada podkreślić, że z kolei uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b jest niezależne od współdziałania z organem rentowym, w szczególności w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Wiedza pracodawcy, że wnioskodawcy odmówiono świadczenia rehabilitacyjnego, nie może zastępować wykazania pracownikowi we właściwym trybie, iż w dniu następującym po dniu wyczerpania okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia był on faktycznie niezdolny do jej podjęcia. Ta sama wiedza sądu, wynikająca z prawomocnego wyroku oddalającego roszczenie w sprawie o świadczenie rehabilitacyjne, nie może zwalniać od przeprowadzenia dowodu na okoliczność zdolności do pracy w określonym dniu (stawienia się do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego) w sytuacji, gdy na wniosek powoda taki dowód został dopuszczony, a postanowienia dowodowego nie uchylono bądź nie zmieniono (z uzasadnienia wyroku SN z 25 listopada 2005 r., I PK 89/2005, LexisNexis nr 393214, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 296).

Art. 53 § 1 pkt 1 uzależnia długość okresu ochronnego od stażu pracy. Chodzi tu przy tym o staż zakładowy. Do okresu zatrudnienia przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b nie wlicza się okresu zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy w wypadku przejścia pracownika do następnego zakładu pracy na podstawie porozumienia obu zakładów pracy (uchwała SN z 20 maja 1977 r., I PZP 18/77, LexisNexis nr 312915, OSNCP 1977, nr 11, poz. 210). Trzeba jednak pamiętać o odesłaniu zamieszczonym w § 4, na mocy którego do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 53 § 1 pkt 1, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na podstawie art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego pracownika (por. uwagi do art. 36 § 1¹).

Różnicując ochronę pracownika na podstawie stażu pracy u danego pracodawcy, przepis nie zawiera wyraźnego stwierdzenia, że chodzi o okresy zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy. Jednakże należy przyjąć, z uwagi na racjonalność ustawodawcy, że użyte w art. 53 § 1 pkt 1 określenie „był zatrudniony” oznaczają okresy

zatrudnienia przed powstaniem niezdolności do pracy. Odmierna interpretacja bowiem stawałaby pod znakiem zapytania tę dyferencjację, wprowadzoną w § 1 pkt 1 lit. a i b omawianego artykułu.”

– komentarz Małgorzaty Gersdorf do art. 53 kodeksu pracy

Powód, zgodnie z obowiązującym go grafikiem miał w spornym okresie czasu wykonywać pracę na szalandzie samobieżnej (...) w następujący sposób:

1-15 czerwca 2015 roku – okres niewykonywania pracy (wysiadka)

16-30 czerwca 2015 roku – okres wykonywania pracy

1-15 lipca 2015 roku – okres niewykonywania pracy (wysiadka)

16-31 lipca 2015 roku – okres wykonywania pracy (zwolnienie lekarskie)

1-15 sierpnia 2015 roku – okres niewykonywania pracy (zwolnienie lekarskie)

16-31 sierpnia 2015 roku – okres wykonywania pracy (zwolnienie lekarskie)

1-15 września – okres niewykonywania pracy (wysiadka)

16-30 września 2015 roku – okres wykonywania pracy (zwolnienie lekarskie)

Powód będąc zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 czerwca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie:

- od 17 lipca 2015 roku do 31 lipca 2015r.

Dalej, powód będąc zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie:

- od 1 sierpnia 2015r. do 2 września 2015r.

- od 14 września do 28 września 2015 roku

- od 29 września do 28 października 2015 roku.

- od 29 października do 30 października 2015 roku./ dzień rozwiązania umowy o pracę z dnia 1 08 2015r. /

Sąd zważył, iż powód **będąc zatrudnionym u pozwanego łącznie i nieprzerwanie** od 1 czerwca 2015r. pozostawał niezdolny do pracy na dzień 30 10 2015r. łącznie przez okres przekraczający 3 miesiące, jednocześnie czyniąc zadość przesłankom wskazanym jako podstawa rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 9 ust. 1. ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego dalej "okresem zasiłkowym", wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2.

2. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

3. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresu niezdolności do pracy przypadającego w okresach, o których mowa w art. 4 ust. 1.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r. (sygn. akt I PK 144/02), w którym sąd przywołał art. 9 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, iż zgodnie z tym przepisem, do okresu zasiłkowego należy wliczać okresy niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą lub różnymi chorobami, jeżeli niezdolność ta była nieprzerwana.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2008 r., II UK 86/09, pojęcia "ta sama choroba" użytego w art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zm.) nie należy odnosić do tych samych numerów statystycznych, zgodnych z Międzynarodową Klasyfikacją Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10, gdyż nie chodzi o identyczne objawy odpowiadające numerom statystycznym, lecz o opis stanu klinicznego konkretnego układu lub narządu, który - choć daje różne objawy, podpadające pod różne numery statystyczne - stanowi tę samą chorobę, skoro dotyczy tego samego narządu lub układu.

Na wspomniany trzymiesięczny okres mogą się składać jeden lub więcej okresów niezdolności do pracy, spowodowanych tą samą lub inną chorobą.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu jednego schorzenia, co sam przyznał w przesłuchaniu w charakterze strony, chorował na (...) w spornym okresie.

W odpowiedzi na pismo skierowane przez pozwanego z dnia 16 września 2015 roku, dotyczące prawidłowego naliczania okresu zasiłkowego powoda, Zakład Ubezpieczeń Społecznych pismem z dnia 21 września 2015 roku poinformował, że niezdolność do pracy powoda w okresach od 17 07 2015r. do 2 09 2015r. i od 14 09 2015r. do 28 09 2015r., podlega wliczeniu do jednego okresu zasiłkowego, gdyż była spowodowana tym samym schorzeniem, a przerwa między zachorowaniami nie przekroczyła 60 dni. K. 64-65. Po dniu 28 09 2015r. powód nadal pozostawał niezdolny do pracy nieprzerwanie aż do zakończenia okresu zatrudnienia, przy czym należy mieć na uwadze, iż na podstawie umowy o pracę z dnia 1 08 2015r. w ogóle nie świadczył pracy aż do rozwiązania tej umowy przez stronę pozwaną.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę z długotrwale nieobecny w pracy pracownikiem powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. W tym kontekście należy bowiem mieć na względzie fakt, że w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Pracodawca zakłada przy tym, że zatrudnienie pracownika pozwoli mu zrealizować przyjęte zamierzenia gospodarcze. W takim układzie sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwale nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu, który leży u podstaw zawieranej umowy o pracę, tj. świadczenia pracy w sposób, jakiego oczekiwał pracodawca prowadzący określoną działalność i mający do wykonania określone zadania i zobowiązania.

Sumowanie następujących po sobie w krótkich odstępach czasu okresów niezdolności do pracy z powodu tej samej choroby służy do oddzielenia stanów przemijających od ustabilizowanych, jeżeli bowiem ten sam proces chorobowy czyni pracownika wielokrotnie niezdolnym do pracy w dość krótkich odstępach czasu, to uzasadnione jest przypuszczenie, że wpływ stanu zdrowia na zdolność do pracy nie ma charakteru czasowego (przemijającego).

Powyższe uregulowanie stanowi, że do jednego okresu zasiłkowego należy zliczać wszystkie następujące po sobie nieprzerwanie okresy niezdolności do pracy, choćby były spowodowane różnymi chorobami, oraz okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą nie przekraczała 60 dni.

Z powyższych względów powództwo w zakresie przywrócenia powoda do pracy i o zasądzenie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jakie sprecyzował powód w toku postępowania, nie zasługiwało na uwzględnienie, o czym

orzeczono na mocy art. 56 § 1 k.p. a contrario w zw. z art. 57 § 1 k.p. a contrario , albowiem nieobecność powoda z powodu choroby trwała dłużej niż 3 miesiące w łącznym nieprzerwanym okresie zatrudnienia u strony pozwanej .

Przechodząc do rozważań prawnych w kwestii ustalenia prawidłowości zawartej treści w świadectwie pracy sąd uwzględnił i zgodził się ze stanowiskiem strony powodowej w części dotyczącej niewykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego – pkt 4 ppkt 1 świadectwa pracy .

Powód pozwem z dnia 2 grudnia 2015 roku skierowanym przeciwko pozwanemu wniósł o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wskazał, iż w pkt. 4 ppkt 1 świadectwa pracy wskazano, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 15 dni/ 120 godzin, co było niezgodne z faktami, ponieważ powód ani nie złożył wniosków urlopowych k. 66 , ani pozwany nie wykazał, aby urlopy te było z powodem uzgodnione ustnie , przesłuchani świadkowie z powodem nie rozmawiali na ten temat , powód natomiast stwierdził , że nie wykorzystał urlopu i brak mu wiedzy o tym stanie, brak wniosków i kart urlopowych.

Zgodnie z treścią art. 97. § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w roku 2015 W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 1¹. Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

§ 1². Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w § 1¹. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nastąpiło przed upływem 24 miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.

§ 1³. Pracownik, o którym mowa w § 1¹, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wymienionej w tym przepisie lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.

§ 2. 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.

§ 2¹. 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.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej⁽⁶⁾ określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania.

Świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę traktuje się w postępowaniu sądowym jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., zgodnie z którym stanowi ono dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Jeżeli zaś zachodzą wątpliwości co do prawdziwości informacji zawartych w świadectwie pracy, konieczne jest ich zweryfikowanie innymi dowodami, szczególnie dokumentami i dowodami osobowymi.

W pierwszej kolejności Sąd rozstrzygał dopuszczalność powództwa z punktu widzenia formalnego. Dopiero bowiem prawidłowe przeprowadzenie postępowania reklamacyjnego daje możliwość wystąpienia z powództwem z art. 97 § 2¹ k.p. Sąd, rozpatrując powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, bada zarówno dochowanie przez pracownika terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, jak i dochowanie terminu do wystąpienia z powództwem do Sądu (por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999, kom. do art. 97 t. 4).

Powód dopełnił wymogów formalnych wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu.

Zdaniem sądu, w oparciu o art. 97 § 2 k.p. i § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, Poz. 282) zapis znajdujący się w świadectwie pracy wystawionym przez pozwanego był nieuzasadniony, poprzez wskazanie w ppkt 4, iż powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni/120 godzin – brak jest wiedzy powoda o tym stanie, brak jest też wniosków i kart urlopowych podpisanych przez powoda, brak też jednoznacznych dowodów z przesłuchania świadków co do okoliczności wykorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego .

W pierwszej kolejności wskazać należy , iż wnioski urlopowe (k.66) z dnia 15 czerwca i 1 lipca 2015 roku nie były podpisane przez powoda, a tylko miały być uzgadniane telefonicznie, czego powód nie potwierdził . Powód w czasie objętym wnioskami miał okresy nieświadczenia pracy , zgodnie z obowiązującym go grafikiem. Świadczenie – pracownicy pozwanego zgodnie potwierdzili, że urlop, który był ustalony w zakładzie pozwanego dla powoda służył tylko do „dopełnienia czasu”. Wskazali, że powód nie korzystał z urlopu, a urlop, który został mu przypisany był celowy - uzupełnienie należności dotyczących wynagrodzenia za dany miesiąc.

Mając powyższe na względzie, świadectwo pracy należało nakazać pozwanemu sprostować zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie, orzekając jak w pkt I wyroku na mocy art. 97 kodeksu pracy w związku z przepisami powołanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r.

W pozostałym zakresie powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

W zakresie żądania sprostowania pkt 1 ppkt 2 powództwo jest niezasadne , albowiem okres zatrudnienia powoda zakończył się z dniem złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia , tj. w dniu 30 10 2015r. / art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 k.p./ w zw. z art. 97 § 2 kodeksu pracy – w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy , data wystawienia świadectwa pracy 5 11 2015r. nie musi odpowiadać dacie rozwiązania umowy o pracę

Niezasadne jest również żądanie sprostowania świadectwa pracy w punkcie 3 a dotyczącym trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy , albowiem w punkcie 3 a świadectwa pracy wskazane zostały prawidłowo i zgodnie z prawdą tryb i podstawa prawna , jaką zastosował w stosunku do umowy o pracę powoda pracodawca.

Nadto, nie zasługuje również na uwzględnienie żądanie sprostowania świadectwa pracy w pkt. 4 ppkt 4 iż powód był niezdolny do pracy przez okres 14 dni, albowiem w punkcie tym zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego

wydawania i prostowania §1 ust.1 pkt 7 w świadectwie pracy podaje się liczbę dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodnie z art. 92 kodeksu pracy w roku kalendarzowym , w którym ustał stosunek pracy .

Art. 92. § 1 kodeksu pracy stanowi natomiast , iż za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, **a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;**

Z uwagi na fakt , iż powód ukończył 50 rok życia , więc liczba tych dni wynosiła 14, chodzi o dni za które powód otrzymał wynagrodzenie chorobowe w roku ustania stosunku pracy a nie ogólną liczbę dni niezdolności do pracy.

Z powyższych względów i na podstawie wyżej wskazanych przepisów powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w pozostałej części nie zasługiwało na uwzględnienie.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 kpc i 99 kpc . Z uwagi na fakt, iż powód jest stroną, która przegrała niniejszy proces w części żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy , to na nim spoczywa obowiązek pokrycia kosztów wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej / 1800 zł w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i 180 zł wynagrodzenia od roszczenia o przywrócenie do pracy według przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. **w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mających zastosowanie do chwili zakończenia postępowania w I instancji .**