Sygn. akt IX P 16/23

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 16 stycznia 2023 r., a skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. J. W. wystąpił o wydanie świadectwa pracy za okres zakończonego wskutek wypowiedzenia pracodawcy, a trwającego od 24 października 2022r. do 10 grudnia 2022r. zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku magazyniera oraz o odszkodowanie w kwocie 6000 zł z tytułu niewydania dotychczas tego dokumentu, co miało powodowi utrudniać znalezienie nowej pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu wskazując, że zrealizowała obowiązek wydania świadectwa pracy wysyłając dwukrotnie wskazany dokument za pośrednictwem Poczty Polskiej na adres pracownika, który korespondencji w obu wypadkach nie odebrał.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powód był zatrudniony w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 24 października 2022 r. na stanowisku magazyniera w wymiarze ½ etatu na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres do 31 stycznia 2023r.

Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 10 grudnia 2022r. wskutek oświadczenia o jej wypowiedzeniu złożonego J. W. przez pracodawcę 25 listopada 2022r.

Powód świadczył pracę w S..

Niesporne, nadto umowa o pracę - k. 1 w cz. B akt osobowych powoda, wypowiedzenie tej umowy – karta nienumerowana w cz. C akt osobowych powoda, świadectwo pracy – karta nienumerowana w cz. C akt osobowych powoda

12 grudnia 2022 r. w W. pozwana wystawiła J. W. świadectwo pracy za okres zatrudnienia 24 października 2022 r. - 10 grudnia 2022r.

Dokument ten przesłała do powoda za pośrednictwem operatora pocztowego – Poczty Polskiej.

Choć na zwrotnym potwierdzeniu odbioru wskazano adres (...)/47 m.5, (...)-(...) S., to w istocie korespondencję skierowano na rzeczywisty adres zamieszkania powoda ul (...), (...)-(...) S.. Wskazana przesyłka dwukrotnie awizowana: 15 grudnia 2022r. i 23 grudnia 2022r. nie została przez powoda podjęta i wróciła do nadawcy.

Pozwana ponownie wysłała powodowi świadectwo pracy listem poleconym 13 stycznia 2024r. tym razem wskazując i na kopercie i tzw. zwrotce prawidłowy, tożsamy adres. Jednak i ta przesyłka dwukrotnie awizowana: 18 stycznia 2023r. i 26 stycznia 2023 r. została zwrócona do nadawcy wobec jej niepodjęcia przez powoda.

Co najmniej dwa awizo – z 15 grudnia 2022r. i 18 stycznia 2023r. trafiło do powoda.

Dowód: kwestionariusz osobowy – k. 3 w cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – karta nienumerowana w cz. C akt osobowych powoda, koperty i zwrotne potwierdzenia odbioru – karta nienumerowana (przezroczysta koperta) w cz. C akt osobowych powoda, zawiadomienia o przesyłce (awizo) – k. 116

Pozwana, wysłała świadectwo pracy za pośrednictwem Poczty Polskiej, z którą ma podpisaną umowę o świadczenie usług. Wybrała wskazanego operatora pomimo tego, że powód w piśmie złożonym u swojego przełożonego jeszcze w okresie wypowiedzenia wystąpił o niekierowanie doń przesyłek poleconych za pośrednictwem Poczty Polskiej wskazując na nieprawidłowości w doręczaniu takich przesyłek.

Dowód: pismo powoda datowane na 28 listopada 2022r. – k. 95, aneks do umowy pozwanej z Pocztą Polską – k. 139 – 140

W istocie zdarzały się nieprawidłowości w doręczaniu przesyłek poleconych przez Pocztę Polską na obszarze właściwości urzędu pocztowego, pod który podlega miejsce zamieszkania powoda, w szczególności polegające na niezgodności rzeczywistych godzin otwarcia urzędu pocztowego z godzinami wskazanymi w zawiadomieniach o przesyłkach.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 125, 75 -76), pismo doręczyciela – k. 115

Po zwrocie przez operatora pocztowego drugiej z przesyłek poleconych zawierających świadectwo pracy pozwana nie podejmowała kolejnych prób doręczenia powodowi dokumentu potwierdzającego zatrudnienie ani nie kontaktowała się z nim w tej sprawie.

Niesporne

Także J. W. nie zwracał się do pozwanej celem ustalenia, dlaczego nie otrzymał świadectwa pracy czy też celem uzyskania informacji co do możliwości odbioru dokumentu.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 125, 75 -76),

Po ustaniu zatrudnienia powód nie rejestrował się w (...) Urzędzie Pracy jako bezrobotny.

Dowód: przesłuchanie powoda (zapis skrócony – k. 125, 75 -76)

Sąd zważył co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu jedynie w zakresie żądania wydania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Analogiczną regulację zawiera w § 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292 ze zm.),

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawionego przez pozwaną spółkę prowadziła do uznania, iż powodowi wystawiono dwa dni po ustaniu zatrudnienia świadectwo pracy i dwukrotnie je wysłano listem poleconym za pośrednictwem Poczty Polskiej. Świadczą o tym znajdujące się w aktach osobowych dokument świadectwa i dwie kierowane przez pozwaną na adres powoda przesyłki polecone przez niego niepodjęte. Z akt osobowych nie wynika, by pracodawca kierował do pracownika w tamtym okresie inną jeszcze korespondencję, nie wydaje się zresztą, by była taka potrzeba po ustaniu zatrudnienia. Niewydanie świadectwa w dacie zakończenia stosunku pracy nie dziwi w sytuacji, gdy pozwana ma siedzibę w W. i tam funkcjonują jej kadry. Pierwsze nadanie przesyłki ze świadectwem nastąpiło przed upływem siedmiu dni od ustania zatrudnienia, działanie pozwanej co do wydania świadectwa co do zasady było prawidłowe.

Choć w pierwszej przesyłce była niezgodność adresu powoda (inny na kopercie, inny na zwrotce), to korespondencja była awizowana pod właściwym adresem. Powód musiał otrzymać przynajmniej jedno awizo jej dotyczące, skoro złożył takie awizo do akt sprawy. Zresztą J. W. nie negował tego, że świadectwo wystawiono i do niego wysłano, podważał jedynie możliwość uznania w realiach sprawy (tj. przy problemach z doręczeniami, o których pracodawca był

informowany i wobec zignorowania przez spółkę wniosku o niewysyłanie listu poleconego), że pracodawca zrealizował obowiązek wynikający z art. 97 § 1 k.p.

Druga przesyłka obejmowała już prawidłowe jednolite wskazanie adresu.

Co do zasady w sytuacji, gdy pracownik nie odbiera świadectwa wysłanego za pośrednictwem operatora pocztowego, można przyjąć fikcję doręczenia t.j. uznać, że doszło do doręczenia przesyłki w 14 dniu jej pozostawania na poczcie. Takie uznanie byłoby możliwe i w tej sprawie pomimo podnoszonych przez powoda i potwierdzonych przez operatora pocztowego uchybień w doręczaniu przesyłek na obszarze właściwości urzędu pocztowego, któremu podlegał powód. Choć bowiem zdarzało się, że w awizach widniały błędne godziny otwarcia urzędu pocztowego, to powód - z racji wcześniejszych doświadczeń - zdawał sobie doskonalę sprawę z rzeczywistych godzin możliwości odbioru korespondencji, a niezgłaszanie się po przesyłki było jedynie formą protestu przeciwko działaniu operatora pocztowego. Pomimo iż niezadowolenie powoda z błędów w działaniu Poczty można uznać za zrozumiałe, to nie sposób przyjmować korzystnych dla powoda, a niekorzystnych dla podmiotów wysyłających pisma skutków, gdy błędy te nie rzutują na realną możliwość odbioru przesyłki z urzędu pocztowego. Podkreślenia wymaga, iż sposób wydania świadectwa pracy, z którego skorzystała pozwana spółka nie tylko uzasadniała zawarta z Pocztą Polską umowa o obsługę (pozwana spółka umowy takiej nie przedstawiła, jednak złożony aneks jednoznacznie świadczy o istnieniu takiej umowy także w 2022r. i 2023r.), ale też przytoczone na wstępie przepisy Kodeksu pracy. Choć spółka, dysponując pismem powoda o problemach z doręczaniem korespondencji listem poleconym, mogła skorzystać z innej możliwości przesłania mu świadectwa albo chociaż po zwrocie drugiej z przesyłek poinformować pracownika o możliwości osobistego odebrania dokumentu, to nie ponosiłaby skutków zaniechania takich działań, gdyby nie to, że do zakończenia zatrudnienia i przesłania świadectwa pracy doszło w okresie, gdy w Polsce panował stan zagrożenia epidemicznego.

Obowiązywały wówczas szczególne regulacje prawne, w tym ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...) (Dz. U. z 2020 r. poz. 695). Zgodnie z art. 98 ust. 1 tej ustawy nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

Stan zagrożenia epidemicznego obowiązywał w Polsce w okresach: 14-19 marca 2020r. i 16 maja 2022r. – 30 czerwca 2023r., a stan epidemii w okresie 20 marca 2020r. – 15 maja 2022r. (rozporządzenia Ministra Zdrowia: z 13 marca 2020r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego / Dz.U.2020.433/, z 20 marca 2020r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego /Dz.U. 2020.490/, z 20 marca 2020r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii /Dz.U. 2020.491/, z 12 maja 2022r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii /Dz.U. 2022.1027/, z 12 maja 2022r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego /Dz.U.2022.1028/, z 14 czerwca 2023r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego /Dz.U.2023.1118/)

Otrzymując zwrot kierowanej do powoda korespondencji poleconej pozwana z uwagi na wskazaną regulację powinna podjąć działania zmierzające do innego doręczenia świadectwa – chociażby korzystając z usług firmy kurierskiej albo przynajmniej informując pracownika o możliwości odbioru dokumentu w miejscu wykonywania pracy. Skoro bowiem, zgodnie ze wskazanym wyżej przepisem, niepodjętych przesyłek poleconych nie można uznać za doręczone, to do prawidłowego wydania świadectwa nie doszło. Choć redakcja art. 98 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...) budzi wątpliwości interpretacyjne, to zdaniem sądu nie sposób wykładać jej inaczej aniżeli tak, że jeśli okres pozostawania przesyłki na poczcie lub jakaś część tego okresu przypadała w stanie epidemii czy zagrożenia epidemicznego, to istnieje możliwość uznania przesyłki za doręczoną tylko wówczas, gdy oczekiwała nadal co najmniej 14 dni od ustania tych stanów.

Pojawiające się interpretacje, iż skutek doręczenia takich przesyłek (niezależnie od tego kiedy były awizowane) nastąpił z upływem 14 lipca 2023r. (czternastego dnia od ustania stanu zagrożenia epidemicznego) kłócą się z intencją ustawodawcy powodując dla odbiorców niekorzystne skutki w sytuacji, gdy realnie nie mają już możliwości odbioru przesyłki ani ustalenia, od kogo pochodziła.

Mając na uwadze wszystko powyższe należało uznać, że pozwana nie wydała powodowi świadectwa pracy, a w konsekwencji nakazać jej wydanie takiego dokumentu.

Wskazanie w punkcie I wyroku elementów, które powinno zawierać świadectwa (niespornych) warunkowała treść art. 477^{1b} § 1 k.p.c.

Nie podlegało natomiast uwzględnieniu powództwo o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Dla uwzględnienia takiego powództwa niewystarczające jest wykazanie, że pracodawca nie wydał terminowo świadectwa. Musi jeszcze nastąpić szkoda po stronie pracownika. Zgodnie bowiem z art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie takie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.) Dochodzący odszkodowania pracownik musi wykazać, że brak świadectwa spowodował po jego stronie szkodę, winien także udowodnić jej wysokość. Innymi słowy po stronie pracownika leży wykazanie, iż doznał uszczerbku majątkowego z powodu niemożności podjęcia nowego zatrudnienia lub niemożności skorzystania z określonych świadczeń, w szczególności określonych w ustawie z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U z 2024r. poz. 475)

Uszczerbku takiego nie można domniemać, to pracownik musi przedstawić dowody na okoliczność tego, że wobec braku świadectwa nie został zarejestrowany jako bezrobotny czy zatrudniony. Tymczasem w niniejszej sprawie powód poza swoim przesłuchaniem (nie obejmującym zresztą żadnych konkretów, chociażby wskazania podmiotów, do których aplikował o pracę czy stanowisk, na jakie aplikował), nie zaproponował innych dowodów na okoliczność, iż wobec braku świadectwa nie mógł podjąć zatrudnienia, choć pozwana konsekwentnie wskazywała na niewykazanie szkody. Przesłuchanie powoda nie może być uznane za wystarczające wobec wskazywanego już nieskonkretyzowania działań podejmowanych w ramach poszukiwania zatrudnienia, ale i z tego względu, że przyjęciu braku świadectwa jako przeszkody do uzyskania nowej pracy sprzeciwia się bardzo krótki okres zatrudnienia w pozwanej spółce. Nie wydaje się, by brak możliwości potwierdzenia wskazanego zatrudnienia poprzez świadectwo, gdy powód dysponował umową o pracę i jej wypowiedzeniem miał lec u podstaw negatywnych dla powoda decyzji potencjalnych pracodawców. Ewentualna niemożność naliczenia urlopu u nowego pracodawcy, na którą wskazywał powód, mogłaby stanowić przeszkodę do zatrudnienia jedynie do końca 2022r., ale raz jeszcze wskazać należy, iż J. W. nie udowodnił, by w tym czasie poszukiwał realnie pracy.

W tych warunkach żądanie odszkodowawcze podlegało oddaleniu. Dla porządku należy tylko zauważyć, że nawet w przypadku wykazania przez powoda szkody uwzględnieniu żądania odszkodowawczego mogłyby się sprzeciwiać zasady współżycia społecznego. Nie było bowiem przeszkód, by J. W. odebrał świadectwo, gdy otrzymał zawiadomienia o przesyłce. Choć z racji obowiązujących przepisów nie sposób mówić o prawidłowych doręczeniu dokumentu, to postawa powoda powinna podlegać ocenie jako przyczynienie się do ewentualnej szkody.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 , 1^1 i 3 k.p.c, zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika z odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienie się orzeczenia przyznającego te koszty. Zasądzona na rzecz pozwanej kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika dla żądania zapłaty odszkodowania (czyli żądania, co do którego powód proces przegrał) wskazanej w § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U z 2023. poz. 1964).

Ustaleń faktycznych sąd dokonał na podstawie wszystkich zgromadzonych dokumentów, których rzetelność i autentyczność nie budziły wątpliwości. Przesłuchanie powoda uznano za wiarygodne w zakresie korespondującym z dokumentami, w pozostałej części z przyczyn wyżej już omówionych sąd uznał za nieprzekonujące.

ZARZĄDZENIE

1. (...),
2. (...),
3. (...)