

Sygn. akt VP 406/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa J. L. (L.)

przeciwko M. P.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. zobowiązuje pozwanego M. P. do sprostowania niezwłocznie świadectwa pracy z dnia 10 października 2016 r. poprzez wskazanie w pkt 3 jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1¹ kodeksu pracy;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. odstępuje od obciążania stron kosztami postępowania.

Sygn. akt V P 406/16

UZASADNIENIE

Powód J. L. wniósł przeciwko pozwanemu M. P. pozew o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 października 2016 roku w jego pkt 3 poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał zgodnie z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy, tj. na skutek rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym także kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony u pozwanego od 6 maja 2015 roku. Na mocy oświadczenia z dnia 3 października 2016 roku powód rozwiązał stosunek pracy zgodnie z art. 55 § 1¹ kp z uwagi na fakt, iż pozwany nie wypłacał mu w terminie wynagrodzenia. W reakcji na pismo powoda pozwany wystosował do niego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Pomimo wcześniejszego doręczenia pozwanemu oświadczenia powoda, pozwany w świadectwie pracy błędnie wskazał jako podstawę rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 3 pkt 3 kp. Powód wezwał

pozwanego do sprostowania świadectwa pracy, jednak pozwany odmówił uwzględnienia wniosku powoda. Pozwany nie wniósł odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, tak więc podstawą był art. 55 § 1¹ kp. (vide k.2-4)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając przyznał okoliczność zatrudnienia powoda, zaprzeczył jednak, jakoby powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie 55 § 1¹ kp. Dołączony do pozwu odpis pisma nie został opatrzony datą, a jeżeli pozwany rzeczywiście nie wypłaciłby powodowi wynagrodzenia za sierpień 2016 roku, to w październiku 2016 roku upłynął już termin do rozwiązania stosunku pracy z tego powodu. (vide k.25)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 16 sierpnia 2010 roku powód J. L. został zatrudniony u pozwanego M. P. na stanowisku spawacza. Dnia 6 maja 2015 roku strony związały się kolejną umową o pracę, zawartą na czas nieokreślony od 7 maja 2015 roku. Termin wypłaty wynagrodzenia ustalony był na 10-tego następnego miesiąca.

Dowód: świadectwo pracy k.6, umowa o pracę k.7, przesłuchanie powoda k. 55v oraz okoliczności bezsporne

W dniu 5 października 2016 roku powód osobiście złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, datowane na dzień 3 października 2016 roku. Podał, iż przyczyną rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ kp jest nieterminowa wypłata wynagrodzenia za sierpień 2016 roku, która powinna nastąpić 10 sierpnia 2016 roku. Oświadczenie zostało odebrane przez pozwanego.

Dowód: o świadectwie o rozwiązaniu umowy k.8, płyta CD k.13, przesłuchanie powoda k. 55v

Pismem z dnia 7 października 2016 roku pozwany sporządził pisemne oświadczenie wskazujące, iż z dniem doręczenia oświadczenia rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę podał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 3 października 2016 roku do chwili obecnej.

Dowód: rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k.9

Dnia 10 października 2016 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał w pkt 3 iż stosunek pracy ustał w wyniku: „bez zachowania okresu wypowiedzenia, oświadczenie złożone przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w związku z art. 52 § 1 pkt 1 kp”.

Dowód: świadectwo pracy z 10 października 2016 roku k.6

Pismem z dnia 24 października 2016 roku powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę pkt 3, poprzez wpisanie zamiast podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt 3 kp prawidłowej podstawy tj. art. 55 § 1¹ kp zgodnie z doręczonym oświadczeniem w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy. Wniosek został odebrany przez pozwanego 4 listopada 2016 roku.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem odbioru k. 10-11

Dnia 9 listopada 2016 roku pozwany pisemnie odmówił powodowi sprostowania świadectwa pracy ze względu na brak podstaw do sprostowania. Podał, iż treść świadectwa pracy jest prawidłowa, ponieważ umowa została rozwiązana na skutek doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dowód: pismo pozwanego z 9 listopada 2016 roku k. 12

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów oraz nagrania na płycie CD, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe oraz w oparciu o dowód z przesłuchania powoda tworzący wraz z pozostałymi dowodami spójny i logiczny obraz sprawy.

Pozwany w składanych pismach procesowych wskazywał, iż powód nie złożył mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Podawał także, iż nie może odczytać zawartości doręczonej płyty a następnie, iż rozmowa z powodem nie dotyczyła rozwiązania stosunku pracy a dotyczyła stawiania warunków przez powoda po przejściu do konkurencji. Sąd nie dał wiary powyższym twierdzeniom pozwanego, gdyż są one sprzeczne ze sobą wzajemnie oraz pozostają w sprzeczności z resztą materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Po pierwsze, z treści rozmowy nagranej na płycie CD bezsprzecznie wynika, że pozwany ma świadomość rozwiązania umowy w trybie art. 55 § 1¹ kp. Mimo, iż wskazuje że nie wie co znajduje się na płycie, następnie sam pośrednio potwierdza, że rozmawiał z powodem lecz twierdzi jedynie że rozmowa z powodem nie dotyczyła rozwiązania stosunku pracy a dotyczyła stawiania warunków przez powoda po przejściu do konkurencji. Pozwany twierdzi także, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy po terminie, co potwierdza, iż faktycznie doszło do złożenia takiego oświadczenia przez powoda. Twierdzenia pozwanego wykluczają się wzajemnie. Sąd wysyłając jeden z egzemplarzy płyt po pozwanego sprawdził uprzednio, czy zawartość płyt jest jednakowa. Gdyby tak nie było, Sąd zobowiązałby stronę do nadesłania kopii dostarczonych płyt celem ich doręczenia pozwanemu. Co więcej, pozwany został zawiadomiony o terminie rozprawy, która odbyła się 18 maja 2017 roku. Jeśli nadal twierdził, że nie ma możliwości odsłuchania nagrania, miał prawo wziąć udział w posiedzeniu, na którym zostałyby mu to umożliwione. Podał wprawdzie, iż tego dnia odbędzie się rozprawa w Sądzie Okręgowym w Katowicach wnosząc o odroczenie terminu, jednakże, jak ustalono, jego stawiennictwo na tej rozprawie nie było obowiązkowe (zawiadomienie o terminie otrzymał jego pełnomocnik). Jako strona miał także prawo do przeglądania akt sprawy. W związku z powyższym, jako, że nie zaistniały przeszkody uniemożliwiające pozwanemu stawiennictwo na rozprawie, zarzuty pozwanego odnośnie pozbawienia możliwości obrony swych praw są bezzasadne.

Sąd nie dał wiary pozwanemu, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy art. 30 § 1 pkt 3 kp. Pozwany nie złożył żadnego dokumentu, który potwierdzałby, iż do doręczenia jego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy doszło jeszcze przed zapoznaniem się z oświadczeniem powoda. W szczególności, nie złożył akt osobowych powoda, do czego został zobowiązany przez Sąd. Mimo wniosku o przeprowadzenie dowodu ze swych zeznań pozwany nie stawiał się na rozprawie uniemożliwiając tym samym Sądowi przeprowadzenie tego dowodu. Podkreślić należy, iż pozwany- mimo wezwania- nie przedłożył akt osobowych powoda.

Wniosek o przeprowadzenie dowodu z biegłego z zakresu informatyki został oddalony jako zbędny i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania w niniejszej sprawie. Z reakcji pozwanego zarejestrowanej na płycie CD jednoznacznie wynika, iż miał on świadomość, że powód rozwiązuje z nim umowę we wskazanym trybie. Wiadomo więc, że on sam (pozwany) nie złożył jeszcze oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W związku z powyższym powoływanie dowodu z opinii biegłych na okoliczność daty sporządzenia nagrania wygenerowałoby jedynie zbędne koszty.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Na podstawie art. 97 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1). 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 (§ 2).

Nadto, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 282 ze zm.) w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 kp, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia

uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące także m.in. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Z mocy 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.

Art. 30 § 1 kp stanowi, iż 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.

Zgodnie z § 3 oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Forma ta nie jest jednak zastrzeżona pod rygorem nieważności, ani dla celów dowodowych, co oznacza, że wypowiedzenie złożone w innej formie (np. ustnej, dorozumianej poprzez niedopuszczenie pracownika do pracy, faksem, e-mailem lub SMS-em) jest skuteczne, choć wadliwe, a strony mogą przeprowadzać przed sądem dowód z zeznań świadków i z przesłuchania stron na okoliczność dokonania tej czynności (art. 473 kpc). Potwierdza to także orzecznictwo. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że "ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne" (wyr. SN z 24.3.1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000, Nr 10, poz. 381).

Zgodnie z art. 55 § 1 kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (§ 1¹). Na mocy § 2 oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w terminie do 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Z kolei rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest możliwe m.in. na podstawie 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.

Sporządzone na piśmie oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem zostało złożone pozwanemu osobiście w dniu 5 października 2016 roku. Nawet gdyby przyjąć, że oświadczenie było złożone w formie ustnej, fakt jego złożenia został potwierdzony nagraniem. Oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało sporządzone 7 października 2016 roku, co oznacza, że nie zostało doręczone wcześniej, niż oświadczenie powoda. W konsekwencji, w dniu, w którym pozwany sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy strony nie były już związane stosunkiem pracy, pozwany nie mógł więc rozwiązać umowy, która już nie obowiązywała. Stosunek pracy rozwiązany został rozwiązany w trybie art. 55 § 1¹ kp. Bezzasadny jest zarzut pozwanego, iż powód

składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy zrobił to z naruszeniem miesięcznego terminu. Wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2016 r. wymagalne było 11 września 2016 r. (błędnie wskazał w swoim oświadczeniu, że jest to dzień 10.08.2016 r.). Powód złożył oświadczenie 5 października, tj. przed upływem miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Tym samym, świadectwo pracy wystawione przez pozwanego jest błędne w zakresie wskazania trybu oraz podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zobowiązał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy z dnia 10 października 2016 roku poprzez wskazanie w pkt 3 jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1¹ kodeksu pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwany przegrał spór, wobec czego winien zwrócić na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd – mając na uwadze okoliczności sprawy- odstąpił od obciążania pozwanego kosztami opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.