Sygn. akt VP 368/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko G. Ł.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. uchyla pkt 1 lit. c wyroku zaocznego Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 23.06.2017r. i zobowiązuje pozwanego G. Ł. do wydania niezwłocznie powodowi sprostowanego świadectwa pracy poprzez wskazanie:

- w pkt 4 ppkt 4 „12 dni",

- w pkt 4 ppkt 10 poprzez dopisanie ponad wskazane tam już daty także okresu „od 9.08.2016r. do 20.08.2016r. – zwolnienie chorobowe",

2. w pozostałym zakresie utrzymuje w mocy wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 23.06.2017r.

Sygn. akt V P 368/16

UZASADNIENIE

Powód A. Z. wniósł przeciwko pozwanemu G. Ł. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...), pozew o sprostowanie świadectwa pracy z 18 sierpnia 2016 roku w pkt 1 i 3 poprzez wskazanie prawidłowej daty zatrudnienia tj. od 01.01.2012 r. do 20.08.2016r., wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę oraz wpisanie w pkt 10 ponad daty tam wskazane okresu od 9 do 20 sierpnia 2016 roku, jako okresu, w którym powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. Uzasadnił, że złożył wypowiedzenie a po jego upływie otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia i świadectwo pracy. Dane wpisane w świadectwie są więc nieprawidłowe.(vide k. 2-4)

Wyrokiem zaocznym z 23 czerwca 2017 roku tut. Sąd zobowiązał pozwanego do wydania niezwłocznie powodowi sprostowanego świadectwa pracy z 11 sierpnia 2016 roku poprzez wskazanie w pkt 1 daty zatrudnienia „1 stycznia

2012 roku do 20 sierpnia 2016 roku", wskazanie w pkt 3 stosunek pracy ustał w wyniku: „rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.", wskazanie w pkt 10 ponad wpisane tam daty także okresu: „od 9 sierpnia 2016 roku do 20 sierpnia 2016 roku – zwolnienie chorobowe". Dodatkowo zasądził odpoznanego na rzecz powoda 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności oraz odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi. (vide k. 41)

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwany wniósł o uchylenie wyroku zaocznego i oddalenie powództwa. Uzasadnił, że umowa została rozwiązana w związku z oświadczeniem pracodawcy z 8 sierpnia 2016 roku. Tego dnia pracodawca dowiedział się o nieobecności powoda w pracy. Za pośrednictwem swego pracownika podjął próbę doręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy ale powód odmówił podpisania dokumentu. Dokument nadano więc drogą pocztową, ale z powodu omyłki w adresie przesyłka wróciła. Po ponownym wysłaniu przesyłkę doręczono 22 sierpnia 2016 roku. (vide k. 46-54)

Na rozprawie z 21 marca 2018 roku powód sprecyzował że wnosi o sprostowanie świadectwa w pkt 1 i 3 tak jak w wyroku zaocznym oraz poprzez wskazanie w pkt 4 ppkt 4 „12 dni" i dopisanie w pkt 4 ppkt 10 okresu „od 9 sierpnia 2016 r. do 20 sierpnia 2016 r. – zwolnienie lekarskie". (vide k. 126)

Sąd ustalił:

Powód A. Z. został zatrudniony u pozwanego G. Ł. 1 stycznia 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2021 roku. Do jego obowiązków należała obsługa wtryskarki. 5 sierpnia 2016 roku powód złożył pozwanemu pisemną prośbę o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 19 sierpnia 2016 roku na mocy porozumienia stron oraz pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał z 20 sierpnia 2016 roku. Złożył także wniosek o urlop na okres od 8 do 20 sierpnia 2016 roku. Pisma i wniosek zostały odebrane przez pracownika biura rachunkowego (...)Sp. z o.o. E. M.obsługującą pod względem kadrowo – płacowym pozwanego i gdzie pracownicy pozwanego mieli obowiązek składać tego rodzaju dokumenty.

Dowód: umowa o pracę k. 5, prośba o rozwiązanie k. 9, wypowiedzenie umowy k. 10, wniosek o urlop k. 70 akt V P 303/16, zeznania świadka E. M. k. 155v, przesłuchanie powoda k. 176.

Pozwany 8 sierpnia 2016 roku sporządził i nadał pismo, w którym zwracając się do powoda i jego małżonki wskazał, że nie zgodził się na urlop powoda i wezwał go do stawienia się w pracy. Pismo zostało doręczone powodowi 16.08.2016 r.

Dowód: pismo z 8 sierpnia 2016 roku k. 11, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z 8 sierpnia 2018 roku k. 12, zeznania świadka D. K. k. 86v-87, zeznania świadka A. Z. k. 126v.

10 sierpnia 2016 roku powód osobiście dostarczył osobie upoważnionej przez pozwanego zwolnienie lekarskie na okres od 9 do 19 sierpnia 2016 roku.

Dowód: notatka służbowa E. M. k. 77 akt V P 303/16.

W świadectwie pracy datowanym na 11 sierpnia 2016 roku pozwany wskazał w punkcie 1 okres zatrudnienia: od 12 stycznia 2012 roku do 8 sierpnia 2016 roku, w punkcie 3, że stosunek pracy ustał w wyniku: bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp), w punkcie 4 ppkt 4, że powód był niezdolny do pracy przez 0 dni a w punkcie 4 ppkt 10 jako zwolnienia chorobowe podał okresy od 13 do 30 września 2013 roku, od 24 do 28 marca 2014 roku, od 13 stycznia do 1 marca 20105 roku.

Dowód: świadectwo pracy z 11 sierpnia 2016 roku k.13.

Świadectwo pracy (datowane na 11.08.2016 r.) zostało nadane 12 sierpnia 2016 r. do powoda wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp (datowanym na 8.08.2016 r.) drogą pocztową, jednak pierwotnie na zły adres. Po zwrocie przesyłki nadano pisma ponownie w dniu 19 sierpnia 2016 roku na prawidłowy

adres. Przesyłka została odebrana przez powoda po upływie okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy zakończył się więc z upływem okresu wypowiedzenia tj. 20 sierpnia 2016 roku.

Dowód: zeznania świadka E. M. k. 155v, potwierdzenia nadania – akta osobowe powoda, przesłuchanie powoda k. 176.

Pismem z 29 sierpnia 2016 roku, doręczonym 12 września 2016 roku, powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 i 3 poprzez wskazanie prawidłowej daty zatrudnienia tj. od 01.01.2012 r. do 20.08.2016r., wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę oraz wpisanie w pkt 10 ponad daty tam wskazane okresu od 9 do 20 sierpnia 2016 roku, jako okresu, w którym powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. Pozwany nie sprostował świadectwa pracy.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z zpo k. 14-15, okoliczności bezsporne.

Powód złożył także pozew przeciwko pozwanemu o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozew został cofnięty, a postępowanie umorzone.

Dowód: postanowienie o umorzeniu k. 113 i inne akt sprawy V P 303/16.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe oraz w oparciu o dowód z przesłuchania powoda, który łączne z dowodami z dokumentów tworzy spójny i logiczny obraz sprawy. Sąd dał również wiarę zeznaniom słuchanych świadków w zakresie, w jakim zeznania te pokrywają się z ustalonym stanem faktycznym.

Sąd nie dał wiary świadkowi K. P., że ten 8 sierpnia 2018 roku skutecznie doręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Brak jest jakiegokolwiek dowodu na to, że w ogóle powoda wówczas ww. świadek odwiedził, a tym bardziej, że zapoznał go z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy. Córka powoda A. Z., słuchana w charakterze świadka zaprzeczyła aby 8 sierpnia 2016 r. świadek ten odwiedził powoda. Jej zeznania były spójne i jednolite, pokrywały się z twierdzeniami powoda. Zeznania świadka K. P. były natomiast tendencyjne, niespójne nawet z zeznaniami świadka D. K., która podała m.in., że P. powiedział jej, że był u powoda w godzinach wieczornych, świadek P. zeznał natomiast, że był u powoda „późnym popołudniem, być może była 14, 15". Świadek P. sam przyznał, że nie był autorem notatki opisującej rzekome spotkanie i wręczenie powodowi oświadczenia, stwierdzając, że „tylko się pod nią podpisał" i to nawet nie wie kiedy. Nie wykluczone, że notatka ta mogła powstać dopiero na potrzeby niniejszego postępowania. Wiarygodność powoda za to potwierdza jego konsekwencja – mimo, że pierwotnie wniósł także pozew o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ostatecznie cofnął go, obstając przy tym, że do rozwiązania doszło za jego wypowiedzeniem, a nie w trybie dyscyplinarnym.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodu podstawą ustalenia stanu faktycznego nie stał się ostatecznie dowód z przesłuchania pozwanego z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie. Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu „z opinii lekarza", gdyż stan zdrowia ubezpieczonego pozostawał bez znaczenia dla rozpoznania meritum sprawy. Oddalony został także wniosek o przesłuchanie świadka H. M.. Świadek nie był pracownikiem pozwanego, nie brał udziału w zdarzeniu, brak więc podstaw by twierdzić, że posiadał informacje dotyczące okoliczności i dat doręczenia przesyłek powodowi, a jeśli już to były to tylko informacje ze słyszenia. Pozostałe okoliczności, które mógłby potwierdzić (np. zatrzymanie produkcji u pozwanego) nie są istotne z uwagi na przedmiot sprawy. Podobnie bez znaczenia są dopuszczone dowody z potwierdzeń przelewów wynagrodzeń – fakt otrzymywania premii i stosunek powoda do pracy nie ma znaczenia, gdyż w niniejszym postępowaniu Sąd nie badał zasadności zwolnienia dyscyplinarnego a istotną kwestią było do ustalenia w jakim trybie doszło ostatecznie do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd zważył:

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 m. in. 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 (§ 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 k.p., 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 § 2^1 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.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia 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.

Powód w niniejszym postępowaniu nie zajmowała się oświadczeniem o rozwiązaniu umowy w trybie art. 30 § 1 pkt 3 kp lecz domagał się sprostowania świadectwa pracy zgodnie ze stanem faktycznym.

Zasadne jest wskazanie przez pozwanego, iż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 kc w zw. z art. 300 kp) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej te oświadczenie. W myśl bowiem art. 61 kc oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Z przepisu tego wynika, iż decydujące jest ustalenie istnienia możliwości zapoznania się przez daną osobę z treścią złożonego jej oświadczenia woli, a nie to, czy do takiego zapoznania się w istocie w danym przypadku dochodzi (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 251, Legalis Numer 30440). Jednakże, w niniejszej sprawie ww. okoliczności nie zachodzą. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotarło do powoda już po upływie okresu wypowiedzenia. Pozwany nie wykazał, że skutecznie doręczył powodowi oświadczenie 8 sierpnia 2016 roku (albo w późniejszej dacie ale przed 20.08.2016 r.) za pośrednictwem K. P., innej osoby czy poczty. Twierdzenie to jest nieprawdopodobne nie tylko z powodu ww. okoliczności ale także choćby z uwagi na fakt, że 10 sierpnia 2016 roku powód osobiście dostarczył zwolnienie chorobowe a pozwany je przyjął, mimo, że powód nie był już wtedy -jego zdaniem -pracownikiem pozwanego. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym musiało zatem powstać w późniejszej dacie, w każdym razie zostało – co jest bezsporne- doręczone powodowi już po 20.08.2016 r.. Gdyby pozwany był przekonany, że skutecznie złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu w trybie art.30 § 1 pkt 3 kp w dniu 8.08.2016 r., to nie wysłałby mu ponownie tego

oświadczenia pocztą. Bez wątpienia zatem stosunek pracy rozwiązany został 20 sierpnia 2016 roku, tj. z końcem okresu wypowiedzenia w wyniku skutecznego oświadczenia złożonego przez powoda.

Wnioskując, świadectwo pracy wystawione przez pozwanego jest błędne w zakresie daty zatrudnienia (pkt 1), wskazania trybu oraz podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy powoda (pkt 3) a także częściowo w zakresie wskazania okresów zwolnienia chorobowego (pkt 4 ppkt 4 i 10).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów i art. 347 kpc, Sąd uchylił pkt 1 lit. c wyroku zaocznego z 23 czerwca 2017 roku zobowiązując powoda do wydania sprostowanego świadectwa pracy ze wskazaniem w pkt 4 ppkt 4 „12 dni" i wpkt 4 ppkt 10 poprzez dopisanie okresu „od 9 sierpnia 2016 roku do 20 sierpnia 2016 roku – zwolnienie chorobowe". W pozostałym zakresie wyrok zaoczny został utrzymany w mocy, w tym także w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach, o których 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 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Na podstawie art. 102 kpc i art. 113 ust. 4 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.