

Sygn. akt IV P 110/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Marek Wójcik

Ławnicy: Anna Ogórek, Grażyna Święs

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko (...) S.A. w K.

o przywrócenie do pracy

I. Umarza postępowanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy;

II. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III Zasadza od powódki E. Z. na rzecz strony pozwanej (...) S.A. w K. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sygn. akt IV P 110/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 marca 2017 r.

Powódka E. Z. w pozwie z dnia 15.05.2016 wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej (...) S. A. z siedzibą w K..

Na wypadek nieuwzględnienia tego żądania powódka wniosła o spowodowanie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, zasądzenie odprawy i sprostowanie świadectwa pracy poprzez wykazanie zajmowanych przez powódkę stanowisk pracy.

W piśmie z dnia 16.12.2016 r. (k.36) powódka sprecyzowała, że domaga się odprawy w wysokości 5142,72 zł oraz dodatkowo (w wypadku gdyby sąd nie przywrócił jej do pracy) wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w kwocie 5142,72 zł brutto.

Zdaniem powódki pracodawca nie miał żadnych podstaw aby zwolnić ją z pracy. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z uchybieniem terminu przez pracodawcę.

Skoro pracodawca w zmienionym świadectwie pracy napisał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za trzymiesięcznym wypowiedzeniem to powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za ten okres w wysokości 5142,72 zł brutto.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k.18-19) wniosła o oddalenie powództwa. Podniosła, że w przedmiocie przywrócenia powódki do pracy wypowiedział się już Sąd w sprawie IV P 236/15. Sądy obu instancji stanęły na stanowisku, iż nie ma podstaw aby powódkę przywrócić do pracy.

Treść świadectwa pracy została zmieniona na podstawie art. 97 § 3 k.p. w związku z wyrokiem Sądu.

W zakresie roszczenia sprostowania świadectwa pracy poprzez wykazanie stanowisk pracy zajmowanych przez powódkę, strona pozwana zarzuciła jego przedwczesność, gdyż powódka dotychczas nie wystąpiła do pracodawcy z takim żądaniem.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 30 stycznia 2017 r. (k. 48) Sąd odrzucił pozew w zakresie żądania przywrócenia powódki do pracy. W tym zakresie bowiem zapadło prawomocne rozstrzygnięcie w sprawie IV P 236/15 oraz IV Pa 7/16 gdzie Sąd Okręgowy w Nowym Sączu w wyroku z dnia 18 maja 2016 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5142,72 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. Z. była zatrudniona u strony pozwanej (...) S. A. z siedzibą w K. od 1988 r. na podstawie umowy o pracę. Ostatnio zajmowała stanowisko kelnerki w Nowych Ł. Mineralnych, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1714 zł brutto miesięcznie.

(dowód: akta osobowe, zaświadczenie k. 27)

W dniu 17 kwietnia 2015 r. E. Z. dokonała kradzieży artykułów spożywczych o łącznej wartości 12 złotych 34 grosze na szkodę pracodawcy (...) S. A. z siedzibą w K..

(dowód: wyrok k. 41, spis rzeczy k. 50, dokumentacja fotograficzna k. 51-55 – w aktach sprawy IV P 236/15)

Pismem z dnia 12 maja 2015 r. doręczonym powódce w dniu 22 maja 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W piśmie wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest: poważne naruszenie obowiązków pracowniczych przejawiające się w kradzieży mienia pracodawcy (żywności), które zostało ujawnione dnia 17 kwietnia 2015 r.

(dowód: pismo k. 6 – w aktach sprawy IV P 236/15)

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu w wyroku z dnia 18 maja 2016 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5142,72 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

(wyrok w sprawie IV Pa 7/16)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach sprawy IV P 236/15.

Prawdziwości i mocy dowodowej dokumentów dołączonych do akt sprawy żadna ze stron postępowania nie kwestionowała.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu.

W myśl art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią **wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy** lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z art. 8 powyższej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przyczyny dotyczące **pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą** (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą **nie być zawinione** przez pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy, ale także inne przyczyny, niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu poważnego naruszenie obowiązków pracowniczych przejawiającego się w kradzieży mienia pracodawcy (żywności), które zostało ujawnione dnia 17 kwietnia 2015 r. Prawdziwość i zasadność tej przyczyny została wykazana w postępowaniu toczącym się w sprawie IV P 236/15. Sąd Okręgowy przyznał wprawdzie powódce odszkodowanie ale wyłącznie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a to z uwagi na przekroczenie przez pracodawcę terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Sad Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że powódka dopuściła się kradzieży z winy umyślnej, z całą pewnością zdawała sobie sprawą, że dokonuje zaboru cudzych produktów żywnościowych.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była przyczyna niedotycząca pracownika a wręcz przeciwnie. Wskazana przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jej winy była rzeczywista i prawdziwa.

Ponieważ Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 18 maja 2016 r. przyznał powódce odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów pracodawca był zobowiązany do wydania powódce nowego świadectwa pracy.

Zgodnie bowiem z art. 97 § 3 k.p. 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.

Przepis ten nie mówi o przywróceniu pracownika do pracy na okres wypowiedzenia ale wyłącznie o zamieszczeniu informacji w świadectwie pracy.

Nakazanie zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy (bez wypowiedzenia z winy pracownika), oznacza, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne. **Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej** (II PK 359/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 25-02-2016).

Fikcja to coś, co istnieje tylko pozornie lub formalnie a więc nie powoduje nabycia w praktyce nowych uprawnień. Potwierdza to stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w wyroku z dnia 09-02-2004 (I PK 471/03). Sąd Najwyższy

stwierdził, iż: „Nie można natomiast bronić tezy, że w przepisie odnoszącym się do sprostowania świadectwa pracy uregulowane zostało **dodatkowe roszczenie** wypływające z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.”

Tym samym powódka poprzez zmianę świadectwa pracy nie nabyła uprawnień do przywrócenia do pracy na okres 3 miesięcy ani również do otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił żądania powódki gdyż nie mają one żadnego umocowania w przepisach prawa.

Na rozprawie w dniu 1 marca 2017 r. (k. 50) powódka cofnęła pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy gdyż pracodawca wydał powódce świadectwo pracy zawierające informacje, o które wnioskuje.

W tym zakresie Sąd postępowanie umorzył. Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. postępowanie umarza się, jeśli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew.

Sąd obciążył powódkę kosztami procesu jako stronę przegrywającą na zasadzie art. 98 k.p.c. Na koszty te składają się koszty poniesione przez stronę pozwaną na zastępstwo prawne zgodnie z najniższą stawką przewidzianą w § 9 ust.1 punkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.