

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 20-04-2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 20-04-2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa O. B. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. prostuje świadectwo pracy wydane powodowi O. B. (1) przez stronę pozwaną Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z.o.o. z siedzibą we W. z dnia 31.12.2015 r. w ten sposób, iż:

- w pkt 1 wpisuje, iż był zatrudniony do 29.12.2015 r.;

- w pkt 3 wpisuje: stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy przez oświadczenie pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 3 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 600,00 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był tymczasowo zwolniony z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 stycznia 2016 r. /data stempla pocztowego/ powód O. B. (2) wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2015 r. wydanego przez pozwanego Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. we W., poprzez zmianę zapisu dotyczącego trybu rozwiązania stosunku pracy, w ten sposób, że stosunek pracy został rozwiązany poprzez oświadczenie pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.

W uzasadnieniu powód podał, iż był pracownikiem strony pozwanej. W dniu 29 grudnia 2015 r. skierował do pozwanego pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podstawą złożonego oświadczenia były okoliczności wskazane w art. 55 § 1¹ k.p gdyż pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W dniu 8 stycznia 2016 r. powód skierował do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy. W odpowiedzi, pismem z dnia 13 stycznia 2016 r. pracodawca odmówił zmiany świadectwa pracy, pomimo iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało skutecznie złożone przez powoda w dniu 29 grudnia 2015 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana – Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. we W. - wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powód był jej pracownikiem, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na okres próbny w okresie od 1.10.2014 r. do 31.10.2014 r., a w okresie od 1.01.2015 r. do 31.12.2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana poniosła, że umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który została zawarta, tj. z dniem 31.12.2015 r.

Strona pozwana przyznała, że w dniu 29 grudnia 2015 r., w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, powód skierował do pozwanego pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona pozwana zaprzeczyła, aby podstawą złożonego przez powoda oświadczenia były okoliczności wskazane w oświadczeniu oraz w art. 55 § 1¹ k.p., a mianowicie dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana wyjaśniła, że rzeczywistą przyczyną złożenia przez powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, była odmowa pracodawcy przedłużenia zawartej umowy o pracę. Pismem z dnia 17.12.2015 r. strona pozwana poinformowała powoda o rozwiązaniu umowy z upływem czasu na jaki była zawarta.

Strona pozwana zarzuciła ponadto, że oświadczenie woli złożone przez powoda jest pozbawione logiki w kontekście wcześniej składanych próśb powoda o przedłużenie umowy o pracę, natomiast twierdzenia powoda zawarte w oświadczeniu woli są nieprawdziwe, ogólnikowe a ponadto gołosłowne albowiem nie zostały poparte żadnymi dowodami.

Strona pozwana przyznała, że dnia 8.01.2016 r. powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy na co pracodawca nie wyraził zgody. W ocenie strony pozwanej umowa o pracę zawarta z powodem rozwiązała się z upływem czasu na jaki była zawarta dlatego też nie było podstaw do sprostowania świadectwa pracy.

SĄD USTALIŁ NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY W SPRAWIE

Powód O. B. (1) był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 1.10.2014 r. do 31.12.2014 r. a następnie umowy zawartej czas określony od 1.01. 2015 r. do 31.12. 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku motorniczego tramwaju.

Dowód: umowa o pracę z dnia 22.09.2014 r. i 17.12.2014 r. w aktach osobowych powoda

Dnia 3.12.2015 r. powód złożył podanie „o przedłużenie umowy o pracę”, która kończyła się z dniem 31.12.2015 r.

W uzasadnieniu wskazał, że jest przekonany iż przez 16 miesięcy wykazał się lojalnością wobec spółki, odpowiedzialnością, sumiennością w powierzanych obowiązkach, jak również brakiem problemów kadrowych, gdyż nigdy nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie odmawiał zamian na prośby dyspozytorów. Nigdy nie spowodował wypadku drogowego. Nie wpłynęła żadna skarga na jego pracę, która mogłaby mieć wpływ na dalszą współpracę.

Dowód : podanie powoda z dnia 3.12.2015 r. k – 2 akt osobowych,

Pismem z dnia 17.12.2015 r. strona pozwana poinformowała powoda, że „podtrzymuje decyzję o rozwiązaniu umowy z upływem czasu na jaki była zawarta, ze względu na liczne skargi pasażerów jakie wpływały na Pana osobę, jak również nie przestrzeganie przez Pana zaleceń przełożonych, w tym zignorowanie przez Pana braku zgody przełożonego na montaż prywatnej kamery w tramwaju”.

Dowód : pismo pozwanego z dnia 17.12.2015 r. k – 3 akt osobowych,

Kolejnym pismem z dnia 17.12.2015 r. powód ponownie zwrócił się do pozwanego pracodawcy o dalsze zatrudnienie w spółce.

Dowód : pismo powoda z dnia 17.12.2015 r. k – 4 akt osobowych,

21.12.2015 r. do Prezesa pozwanej spółki wpłynął list poparcia dla powoda od pracowników spółki. Pracownicy wystąpili z prośbą o dalsze zatrudnienie powoda, wskazując iż jest osobą komunikatywną, bezkonfliktową, chętną do współpracy, otwartą i chętnie pomaga koleżankom i kolegom w pracy. Nie stwarza trudności w planowaniu pracy, posiada dobrą opinię wśród dyspozytorów.

Dowód : pismo z dnia 21.12.2015 r. k – 5 akt osobowych,

W dniu 29.12.2015 r. do strony pozwanej wpłynęło oświadczenie powoda z dnia 28.12.2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu oświadczenia powód wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy w tym trybie jest: „naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy określonych w art. 11^{1,2,3}, 18^{3a} § 1, § 2, § 3, art. 18 §^{3c} 1 art. 94 ust. 2a, 2b oraz ust. 9 Kodeksu Pracy. Ponadto pracodawca dopuścił się naruszenia art. 94³ §1 – 2 Kodeksu Pracy”. Dalej powód zarzucił, że pracodawca wielokrotnie dopuszczał się dyskryminacji, nierównego traktowania w zatrudnieniu, niesprawiedliwego i nieobiektywnego oceniania jego pracy. Nie szanował godności pracownika. Nie dopuszczał do zapoznania się powoda ze skargami pasażerów a jedynie oświadczał, co jest w nich zapisane. Ponadto otrzymał tylko część umundurowania albowiem całe umundurowanie otrzymywali tylko pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Powód w uzasadnieniu zarzucił, że był ośmieszany przez pracodawcę.

Dowód: oświadczenie powoda z dnia 28.12.2015 r. k – 9 akt osobowych,

7.01.2016 r. powód otrzymał świadectwo pracy, z dnia 31.12.2015 r. , w którym zawarto informację, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem czasu na jaki była zawarta – art. 30 par. 1 pkt 4 kp.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 31.12.2015 r. w aktach osobowych,

Zeznania świadka J. K. k – płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 20.04.2016 r. k – 36 a.s.,

przesłuchanie powoda O. B. (1) płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 20.04.2016 r. k – 36 a.s.,

W dniu 8.01.2016 r. do pozwanego wpłynął wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy, w zakresie dotyczącym sposobu ustania stosunku pracy.

Dowód: wniosek powoda z dnia 8.01.2016 r. k – 11 akt osobowych,

Pismem z dnia 13.01.2016 r. strona pozwana poinformowała powoda, że pracodawca podtrzymuje decyzję o rozwiązaniu umowy z upływem czasu na jaki była zawarta. W opinii pracodawcy nie zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie art. 55 kodeksu pracy.

Dowód : pismo pozwanego z dnia 13.01.2016 r. k – 12 akt osobowych,

SĄD ZWAŻYŁ CO NASTĘPUJE:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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 .

W myśl art. 97 § 2 k.p. 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. Natomiast szczegóły dotyczące treści świadectwa pracy zawarte są w rozporządzeniu 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. Nr 60, poz. 282). Zgodnie z § 1 ust. 1 w/w rozporządzenia w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się m.in. informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące: wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy.

Powód był więc uprawniony do wystąpienia do Sądu z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy we wskazanym przez siebie zakresie skoro pracodawca uznał, że nie ma podstaw, aby to uczynić.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony w oparciu o dokumentację znajdującą się w aktach osobowych powoda, w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy z dnia 29.12.2015r., świadectwa pracy z 31.12.2015 r., wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, pisma pozwanego z 13.01.2016 r. o odmowie sprostowania świadectwa, zeznania świadka J. K. i przesłuchania powoda.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego ustalono, że powód rozwiązał umowę o pracę w dniu 29.12.2015r., tego dnia pozwany pracodawca otrzymał bowiem oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca natomiast wskazał w świadectwie pracy, iż stosunek pracy ustał z upływem czasu na jaki umowa była zawarta, tj. w dniu 31.12.2015 r., albowiem w jego ocenie nie zaistniały przesłanki do rozwiązania przez powoda umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., ponieważ pracodawca nie naruszył w sposób ciężki swoich obowiązków wobec pracownika.

Spór między stronami dotyczył zatem kwestii, jaki zapis winien znaleźć się w świadectwie pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Przepis art. 30 k.p. reguluje formy rozwiązania umów o pracę. Umowy ulegają rozwiązaniu z upływem czasu, na które były zawarte, lub wskutek wykonywania pracy, dla której były zawarte, za porozumieniem stron, lub też przez czynność prawną jednostronną (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), dla której skuteczności wystarczy oświadczenie woli tylko jednej ze stron stosunku pracy. Skuteczność takiego oświadczenia na gruncie przepisów prawa pracy powstaje bez względu na zgodność danej czynności prawnej z przepisami prawa czy też mimo braku przyczyny uzasadniającej dokonanie czynności.

Tej stronie, która uważa, że czynność prawna naruszyła prawo lub dokonana została bez uzasadnionej przyczyny, służy przewidziane prawem roszczenie, które podlega weryfikacji na drodze sądowej.

Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest zawsze skuteczne i dotyczy to każdej strony. Skuteczne jest zatem także oświadczenie woli pracownika złożone pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p

W przypadku rozwiązania umowy przez pracownika z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1 i § 1¹ k.p., w świadectwie pracy należy zamieścić informację o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, nawet jeśli pracodawca uważa, że ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest nieuzasadniony.

Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04 marca 1999r. ,I PKN 614/98, OSP 1999/11/208, w którym wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 (1) § k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują.

SN wskazał również, że według przepisu art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednocześnie ustawodawca, odmiennie niż pracownikowi, nie przyznał pracodawcy prawa odwołania się od oświadczenia woli pracownika. W tej sytuacji należy stwierdzić, że takie oświadczenie woli pracownika wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Jednocześnie obowiązkiem pracodawcy jest odzwierciedlenie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy.

Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ lub 61² a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zdanie drugie k.p. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie.

Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne wobec pracodawcy z chwilą gdy zapoznał się z oświadczeniem woli pracownika i rodzi konieczność zamieszczenia stosownej informacji w świadectwie pracy. Z tych względów świadectwo należało sprostować również zgodnie z żądaniem powoda.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o powołane przepisy orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II wyroku wydano na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Koszty zastępstwa procesowego powoda w niniejszej sprawie, na podstawie § 11.1 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 120 zł.

Nadto na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 26 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2005 roku, nr 167, poz. 1398) Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 600 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (punkt III wyroku).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy.

Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy jest roszczeniem o ochronę praw niemajątkowych. Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w rozdziale dotyczącym spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie określa wysokości opłaty sądowej od pozwu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy.

W myśl art. 12 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) w sprawach o prawa niemajątkowe pobiera się opłatę stałą.

Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 6 opłatę stałą w kwocie 600 złotych pobiera się od pozwu o ochronę praw niemajątkowych, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Przepis ten zamieszczony jest w (...), Rozdziale 1 dotyczącym sprawy z zakresu prawa cywilnego i rodzinnego.

Natomiast art. 14 ust. 1 stanowi, że opłatę podstawową pobiera się w sprawach, w których przepisy nie przewidują opłaty stałej, stosunkowej lub tymczasowej.

Sąd Okręgowy w Białymstoku w uzasadnieniu postanowieniu z dnia 27 stycznia 2010 r. VPz 2/10 wyjaśnił, że taki stan regulacji prawnej dotyczącej roszczeń o ochronę praw niemajątkowych w sprawach z zakresu prawa pracy nie pozwala na jednoznaczne określenie podstawy prawnej ustalenia opłaty od pozwu w tych sprawach. Dlatego w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy uzasadnione jest posłużenie się analogią, czyli oparcie rozstrzygnięcia o regulację prawną przeznaczoną dla sytuacji podobnej przewidzianej w powyższej ustawie. Podobny pogląd został wyrażony w piśmiennictwie w zakresie spraw gospodarczych (M. K., A. M.-C.: Stosowanie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Przegląd Sądowy 2006/9 s.57).

Za takim stanowiskiem przemawia również treść art. 12, w którym ustawodawca wyłączył możliwość pobierania opłaty podstawowej w sprawach o prawa niemajątkowe.

Wysokość opłaty od pozwu w rozpoznawanej sprawie należało więc określić w oparciu o art. 26 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.