

UZASADNIENIE

Powódka M. J., pozwem, który został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 7 sierpnia 2017 r., domagała się od pozwanej (...) sp. z o.o. w M. odszkodowania w wysokości 1.530 zł (odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., a także sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Strona pozwana nie złożyła odpowiedzi na pozew, ani nie stawiała się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. J. była zatrudniona od dnia 18 maja 2016 r., na podstawie umowy o pracę, w (...) sp. z o.o., w charakterze rejestratorki medycznej. Jej miesięczne wynagrodzenie wynosiło 1.530 zł.

W dniu 19 lipca 2017 r. M. J. złożyła pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z terminem zakończenia stosunku pracy na dzień 31 sierpnia 2017 r. W dniu 25 lipca 2017 r., po pracy, M. J. udała się do lekarza. Otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 26 lipca 2017 r. do 24 sierpnia 2017 r. W dniu 26 lipca 2017 r., w godzinach porannych, ww. zwolnienie lekarskie zostało dostarczone pracodawcy przez jej partnera.

W dniu 31 lipca 2017 r. M. J. otrzymała za pośrednictwem poczty pismo pracodawcy datowane na dzień 26 lipca 2017 r., w którym wskazano, iż między nią a spółką doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z dniem 25 lipca 2017 r. na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Do pisma załączono świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał z dniem 25 lipca 2017 r. na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. oraz przekazane wcześniej zwolnienie lekarskie.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 4, pismo z dnia 26 lipca 2017 r. – k. 4, świadectwo pracy – k. 4, zwolnienie lekarskie – k. 4;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie zgłoszonego żądania zasądzenia odszkodowania.

Na wstępie wskazać należy, iż w niniejszej sprawie zachodziły przesłanki do wydania wyroku zaocznego, albowiem strona pozwana nie zajęła stanowiska w sprawie, tj. nie złożyła odpowiedzi na pozew, ani też nie stawiała się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę (art. 339 §1 k.p.c.). W takim wypadku, zgodnie z treścią art. 339 §2 k.p.c., przyjmuje się za prawdziwe twierdzenia strony powodowej o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie lub w pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa. Na gruncie niniejszej sprawy sytuacje takie nie miały miejsca, a twierdzenia zawarte w pozwie zostały poparte ww. dowodami z dokumentów – stąd też ustalając stan faktyczny sprawy sąd przyjął za prawdziwe twierdzenia strony powodowej zawarte w pozwie, co nie oznaczało jednak automatycznie, iż powództwo winno zostać w całości uwzględnione.

Jak stanowi art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W myśl art. 30 §4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Tymczasem pracodawca przyczyny takiej nie wskazał przesyłając powódce jedynie informację o rozwiązaniu stosunku pracy oraz świadectwo pracy. Na marginesie podkreślenia wymaga, iż przedmiotowa korespondencja dotarła do powódki (zgodnie z jej twierdzeniami zawartymi w pozwie) w dniu 31 lipca 2017 r., a zatem to w tym dniu doszło do ustania stosunku pracy na skutek rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. W myśl bowiem art. 61 k.c. (który znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie zgodnie z art. 300 k.p.)

oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

W myśl art. 56 §1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Jak stanowi art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a 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. Zgodnie z treścią art. 36 §1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 3 lata – 1 miesiąc.

Jak wskazano już powyżej rozwiązanie z powódką umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie wskazywało przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie we wnioskowanej przez nią wysokości 1.530 zł odpowiadającej jej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu (okres wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku powódki wynosił 1 miesiąc).

Zgodnie z treścią §7 ust. 3 Rozporządzenia Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r., wydanego na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 97 §4 k.p., w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni, od przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jak stanowi zaś §7 ust. 4 ww. Rozporządzenia jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi w terminie określonym w ust. 2 (tj. w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu), nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zgodnie natomiast z §7 ust. 5 w przypadku określonym m.in. w ww. ust. 4 pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

Z ww. przepisów Rozporządzenia wynika zatem, że w przypadku dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, z naruszeniem przez pracodawcę przepisów (co ma miejsce w niniejszej sprawie), pracodawca winien wydać pracownikowi w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu przyznającego odszkodowanie nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę oraz usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. Żądanie wydania nowego świadectwa pracy zaktualizuje się zatem po uprawomocnieniu się niniejszego wyroku w zakresie, w jakim zasądza on na rzecz powódki odszkodowanie. Data uprawomocnienia wyroku uzależniona jest przy tym od tego, czy powódka złoży od wyroku zaocznego apelację oraz czy strona pozwana złoży sprzeciw od wyroku zaocznego.

Powódka tymczasem zgłosiła w niniejszej sprawie żądanie sprostowania świadectwa pracy, które – abstrahując już nawet od niewykazania przez powódkę, że zachowała właściwy, przewidziany w art. 97 §2¹ k.p., tryb sprostowania świadectwa pracy (pracownik w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy winien wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a dopiero w razie nieuwzględnienia wniosku przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy), o którym została pouczona przez pracodawcę w treści świadectwa pracy – w świetle ww. przepisów Rozporządzenia nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódce będzie bowiem przysługiwać, w razie uprawomocnienia się niniejszego wyroku, i braku wydania przez pracodawcę nowego świadectwa pracy w ww. terminie 7 dni, żądanie wydania nowego świadectwa pracy. Dodatkowo należy jeszcze zaznaczyć, iż powódka domagała się w niniejszej sprawie sprostowania świadectwa pracy w taki sposób, aby wynikało

z niego, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, co faktycznie w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miało miejsca. Z uwagi na powyższe w punkcie II wyroku oddalono powództwo w pozostałym zakresie, czyli w części dotyczącej żądania sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. W niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych, stąd też powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Wobec przegrania sprawy przez pozwaną spółkę, Sąd kierując się treścią ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 77 zł stanowiącą 5% wygranej przez powoda sumy (punkt III wyroku).

W punkcie IV wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I (tj. w punkcie zasądzającym odszkodowanie) rygor natychmiastowej wykonalności, albowiem zgodnie z art. 333 §1 k.p.c. sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, jeżeli wyrok uwzględniający powództwo jest zaoczny.

ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...).

4 czerwca 2018 r.