

Sygn. akt IV P 72/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2018 r. w Szczytnie

sprawy S. T.

przeciwko B. D. (...) PHU (...) w S.

o wydanie świadectwa pracy, zapłatę wynagrodzenia i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. Nakazuje pozwanej B. D. (...) PHU (...) w S. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 3.10.2018 roku wydanego powódce S. T. w pkt. 1 i 4a w ten sposób, by wpisać w miejsce dotychczasowego zapisu, zapis, że stosunek pracy ustał z dniem 27.08.2018 roku w wyniku rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy- art. 30§1 pkt. 3 kodeksu pracy,

II. Umarza postępowanie w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,

III. zasadza od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sad Rejonowy w Szczytnie kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona

Sygn. akt IV P 72/18

UZASADNIENIE

Powódka S. T. w pozwie wniesionym przeciwko B. D. (...) PHU (...) pierwotnie domagała się nakazanie wydania świadectwa pracy oraz zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za okres choroby. W czasie rozprawy zmieniła żądanie i wniosła o sprostowanie wydanego jej po wniesieniu pozwu świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt. 4a, że stosunek pracy został rozwiązany wskutek rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy – art. 55 par. 1 kp oraz w pkt. 1 poprzez zmianę daty rozwiązania umowy na 27.08.2018 roku. Cofnęła też roszczenie o zapłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wskazując, że pozwana wypłaciła jej po wniesieniu pozwu należne świadczenia.

W uzasadnieniu wskazała, iż mimo rozwiązania przez nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, które to pozwana odebrała w dniu 27.08.2018 roku nie zostało wydane jej świadectwo pracy, a pracodawca odrzuca taki sposób rozwiązania stosunku pracy. W toku procesu wskazała, że otrzymała świadectwo pracy wystawione dnia 3.10.2018 roku, w którym wskazano, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez

pracownika z dniem 30.09.2018 roku, a jej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu i terminu rozwiązania stosunku pracy został rozpoznany odmownie.

Pozwana B. D. (...) PHU (...) wniosła o oddalenie powództwa i wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w części dotyczącej świadczeń pieniężnych.

W uzasadnieniu podała, iż powództwo o wydanie świadectwa pracy jest bezprzedmiotowe, bowiem wykonała wszystkie roszczenia skierowane wobec niej, w tym wydała świadectwo pracy.

Po zmodyfikowaniu powództwa przez powódkę na rozprawie podtrzymała roszczenie o oddalenie powództwa w tej części, wskazała, że jej zdaniem świadectwo pracy zostało wydane prawidłowo, zgodnie z pismami złożonymi przez powódkę, ta wypowiedziała umowę o pracę i stosunek pracy rozwiązał się z upływem miesiąca.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka S. D. była zatrudniona u pozwanej od dnia 12 stycznia 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy jako pracownik biurowy na czas określony do 12 stycznia 2019 roku. Od 24 kwietnia 2018 roku powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 2 sierpnia 2018 roku powódka doręczyła pracodawcy pismo o wypowiedzeniu stosunku pracy z miesięcznym terminem wypowiedzenia. W toku trwającego okresu wypowiedzenia powódka złożyła pismo odebrane przez pozwaną w dniu 27 sierpnia 2018 roku, w którym to oświadczyła, że rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 par. 1 kodeksu pracy wskazując w piśmie przyczyny takiej decyzji.

Po otrzymaniu pisma w dniu 29 sierpnia 2018 roku pozwana sporządziła odpowiedź na nie, w którym wskazała, że odrzuca „wypowiedzenie” jako niezasadne. W tym okresie nie wydała powódce świadectwa pracy.

W dniu 3 października 2018 roku pozwana sporządziła świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika z dniem 30.09.2018 roku na podstawie art. 30 par 1 pkt. 2 kodeksu pracy. Świadectwo pracy zawierało pouczenie o prawie i sposobie dochodzenia roszczeń związanych z jego sprostowaniem. W przewidzianym terminie powódka zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej terminu i sposobu rozwiązania stosunku pracy. W dniu 18 października 2018 roku otrzymała odpowiedź odmowną, w której pozwana stwierdziła, że powódka złożyła skuteczne wypowiedzenie z pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia, termin rozwiązania umowy przypada na 30.09.2018 roku i taki został zawarty w świadectwie pracy. / okoliczności bezsporne, akta osobowe, umowa o pracę K 4, pismo z wypowiedzeniem K 50, pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem odbioru i odpowiedzią K 5, 6, 7 świadectwo pracy powódki K 21, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy K 22, odpowiedź pozwanej K 25 /.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Bezprzedmiotowym jest ocena roszczenia o wydanie świadectwa pracy z uwagi na spełnienie tego roszczenia przez pozwaną i modyfikację w kierunku sprostowania świadectwa pracy dokonaną na rozprawie, a sygnalizowaną złożonym w dniu 18 października 2018 roku pismem procesowym.

Powódka dotrzywała przewidzianego przepisami kodeksu pracy terminu do wystąpienia do sądu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Stosownie do art. 97§2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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. Modyfikując swoje żądanie na rozprawie w dniu 24 października 2018 roku powódka zachowała powyższy termin.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie jest bezsporny, nie ma wątpliwości co do kolejności czynności, czy treści składanych przez obie strony, ale w szczególności przez powódkę oświadczeń woli, spór dotyczy wyłącznie tego, które z oświadczeń powódki- wypowiedzenie stosunku pracy z dnia 2 sierpnia 2018 roku, czy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy złożone w dniu 27 sierpnia 2018 roku skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy.

W ocenie Sądu pozwana błędnie uznała, że z uwagi na wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy było bezskuteczne, czy też - że skuteczność takiego oświadczenia zależy od zgody, aprobaty pracodawcy, akceptacji przez niego podanych motywów rozwiązania umowy.

Przede wszystkim trzeba wskazać, że dopóki trwa stosunek pracy, a okres wypowiedzenia jest takim czasem, każda ze stron może dokonać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony. Jednocześnie trzeba podkreślić, że tak oświadczenie pracodawcy złożone w trybie art. 52 par 1 kp, jak i pracownika w trybie art. 55 par kp jest oświadczeniem jednostronnym i z chwilą jego złożenia jest skuteczne, nie wymaga do swej skuteczności zgody drugiej strony. Wobec powyższego, z uwagi na to, iż powódka złożyła w okresie trwającego wypowiedzenia oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, które to wywiera skutek z dniem, w którym druga strona mogła się z nim zapoznać (art. 61 kc), co nastąpiło 27 sierpnia 2018 roku, niewątpliwym jest, że z tą datą i w tym trybie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy i świadectwo pracy winno to odzwierciedlać. Pracodawcy, który neguje podane przyczyny, czy tryb rozwiązania umowy przysługuje odwołanie do sądu ze stosownymi roszczeniami, jednakże nie może jednostronnie modyfikować sposobu rozwiązania stosunku pracy stwierdzając w świadectwie pracy fakty niezgodne z rzeczywistością.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał roszczenie powódki za uzasadnione i uwzględnił je w tej części w oparciu o cytowane przepisy.

W związku z cofnięciem przez powódkę roszczenia dotyczącego zapłaty wynagrodzenia za ostatni okres pracy oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, na które to cofnięcie pozwana wyraziła zgodę, na podstawie art. 203 § 4 kpc w zw. z art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 469 kpc postępowanie w tej części zostało umorzone. Cofnięcie to nie jest sprzeczne z prawem ani zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a także nie narusza słusznego interesu pracowników.

Sąd w oparciu o treść art. 113§1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Szczytnie stosowną tytułem kosztów sądowych tj. opłaty, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia.