

Sygn. akt IV P 79/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Czesława Górską Małgorzata Zarzecka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. D.**

przeciwko **Urzędowi Gminy P.**

o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy

I. Nakazuje pozwanemu **Urzędowi Gminy P.**, aby sprostował świadectwo pracy z dnia 22 czerwca 2015 r. wydane powódce **J. D.** w ten sposób, iż w jego pkt 3 jako sposób rozwiązania stosunku pracy wskaże – „odwołania równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 70 § 1 i § 3 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 18 ust. 2 pkt 3 Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2013 r. poz. 594) w zw. z art. 52 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.)”.

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

III. Zasądza od powódki **J. D.** na rzecz pozwanego **Urzędu Gminy P.** kwotę 960,00 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Czesława Górską Małgorzata Zarzecka

Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 79/15

UZASADNIENIE

Powódka **J. D.** w pozwie skierowanym przeciwko **Urzędowi Gminy P.** domagała się sprostowania świadectwa pracy, wydanego przez pozwanego **Urząd Gminy P.** w dniu 22 czerwca 2015 r. poprzez zmianę informacji zawartej w pkt 3a) „Stosunek pracy ustał w wyniku: na zasadzie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia

na podst. art. 52§1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.)” i zamieszczenie informacji zgodnie z art. 97§3 Kodeksu pracy – rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę oraz zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości 8.457,00 zł. w celu naprawienia szkody wyrządzonej przez Urząd Gminy P. wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy, zgodnie z art. 99§1, §2 Kodeksu pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż była zatrudniona w Urzędzie Gminy P. na stanowisku Skarbnika Gminy na podstawie powołania w okresie od 1 listopada 1990 r. do 8 grudnia 2014 r.

Oświadczeniem z dnia 29.05.2013 r. Wójt Gminy P. rozwiązał z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52§1 kodeksu pracy wskazując na dopuszczenie się przez powódkę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13.01.2015 r. w sprawie IV P 109/13 uznał, iż prawo odwołania skarbnika gminy przysługuje wyłącznie radzie gminy uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezprzedmiotowe i bezskuteczne. Jednocześnie sąd pracy zasądził na rzecz powódki kwotę 75.486,90 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od dnia 15.10.2013 r. do dnia 5 grudnia 2014 r., kwotę 5.519,93 zł. tytułem skapitalizowanych odsetek. Wyrok ten został utrzymany w mocy przez Sąd II instancji.

Pismem z dnia 3 czerwca 2015 r. powódka zwróciła się do UG P. o sprostowanie świadectwa pracy, ale nie otrzymała żadnej odpowiedzi. Dopiero po interwencji Państwowej Inspekcji Pracy O.. w S. pozwany w dniu 22 czerwca 2015 r. wydał powódce świadectwo pracy, które jednak zawiera nieprawidłową podstawę prawną i tryb rozwiązania stosunku pracy. Pozwany odmówił jednak ponownego sprostowania tego świadectwa. Świadectwo pracy, w którym, napisano, iż powódkę zwolniono w trybie art. 52§1 kodeksu pracy utrudnia znalezienie pracy zgodnej z doświadczeniem i kwalifikacjami. W związku z powyższym powódka wyliczyła kwotę odszkodowania w wysokości 8.457,00 zł. stanowiącej wynagrodzenie jej za okres 6 tygodni.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Gminy P. domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazał, iż w świadectwie pracy pozwany zawarł prawdziwą informację, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 k.p. Zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 13.01.2015 r. ustalił, iż w dniu 5 grudnia 2014 r. Rada Gminy P. podjęła uchwałę o odwołaniu powódki ze stanowiska skarbnika w trybie natychmiastowym, która to uchwała została doręczona powódce na rozprawie w dniu 08.12.2014 r. Sąd Rejonowy uznał wówczas, iż stosunek pracy powódki z pozwanym Urzędem Gminy ustał w dniu 8.12.2014 r. Z opisanego orzeczenia nie wynika, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy przez Radę Gminy P. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie Wójta z dnia 29 maja 2013 r. było bezskuteczne, natomiast Rada Gminy P. w dniu 5 grudnia 2014 r. skutecznie rozwiązała w trybie natychmiastowym stosunek pracy z powódką, dlatego też Sąd Rejonowy nie zasądził odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz nie przywrócił powódki do pracy, lecz zasądził wynagrodzenie za gotowość do pracy w okresie od dnia 15.10.2013 r. do 5.12.2014 r. oddalając pozostałe roszczenia powódki.

Sąd ustalił, co następuje:

Przed tut. Sądem toczyło się postępowanie z powództwa J. D. przeciwko urzędowi Gminy P. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie ustalenia istnienia stosunku pracy. W toku tego procesu powódka zmodyfikowała roszczenie, w ten sposób, że domagała się dopuszczenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy, określając je ostatecznie na dzień 05 grudnia 2014r., na kwotę 85.312,19 wraz ze skapitalizowanymi odsetkami.

Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2015 r. w sprawie IV P 109/13 Sąd Rejonowy w Suwałkach w pkt I zasądził od pozwanego Urzędu Gminy P. na rzecz powódki J. D. kwotę 75.486,90 zł. brutto tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w

okresie od dnia 15 października 2013 r. do dnia 05 grudnia 2014 r., w pkt II zasądził od pozwanego Urzędu Gminy P. na rzecz powódki J. D. kwotę 5,519,93 zł. tytułem skapitalizowanych odsetek, w pkt III oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy w Suwałkach orzekając w sprawie IV P 109/13 podzielił stanowisko powódki, że wójt gminy nie może rozwiązać umowy o pracę ze skarbnikiem gminy, a takim powódka niewątpliwie była. Powołana bowiem została na to stanowisko uchwałą Rady Gminy P. w dniu 3 października 1990r. za numerem 13/90. Zgodnie więc z art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy o samorządzie gminnym mogła być tylko odwołania przez Radę Gminy P.. Złożone więc w dniu 31 października 1990r. oświadczenie ówczesnego wójta Gminy P., na które pozwany powoływał się w trakcie rozprawy, o zatrudnieniu powódki z dniem 1.11.1990r. na stanowisku skarbnika, nie dawało podstawy obecnemu wójtowi Gminy P. do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wskazał, że za taką oceną stanu prawnego przemawiają stanowiska Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego, i tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2006r. (II PK 273/05) stwierdził, iż nie ma żadnych podstaw prawnych do uznania, iż stosunek pracy na podstawie powołania, zgodnie z art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, nawiązuje się i ustaje dwuetapowo, poprzez podjęcie stosowanej uchwały przez radę gminy, a następnie potwierdzenie jej w oświadczeniu złożonym przez wójta. Czynnością prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy ze skarbnikiem gminy jest wyłącznie chwała rady gminy o odwołaniu ze stanowiska nie zaś oświadczenie w powołujące się na tę uchwałę.

Natomiast Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 16 czerwca 2010 r. (II OSK 825/10) stwierdził, iż uchwała rady gminy o odwołaniu sekretarza gminy ze stanowiska jest jednocześnie aktem rozwiązującym stosunek pracy z powołania.

Oświadczenie zatem woli wójta Gminy P. z dnia 29 maja 2013r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art.52§1 k.p., które jak twierdziła powódka spowodowało rozwiązanie stosunku pracy, z racji wydania z pogwałceniem norm rangi ustawowej – art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym - uznał za nieważne i nie wywołujące żadnych skutków prawnych (art.58 k.c. w zw. z art.300 k.p).

Do pracy jednak Sąd Rejonowy powódki nie przywrócił. Rada Gminy P. uchwałą bowiem w dniu 5 grudnia 2014r. za nr III/3/14 odwołała już powódkę ze stanowiska skarbnika tej gminy. W tej sytuacji uzasadnionym więc było tylko żądanie powódki zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy wraz ze skapitalizowanymi odsetkami. Po złożeniu mianowicie oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie została dopuszczona do pracy. Poprzez natomiast pozew o przywrócenie do pracy wykazała gotowość do pracy. Sąd Rejonowy nie uwzględnił jednak całości żądania powódki, gdyż w okresie od 30 maja 2013r. do dnia 14 października 2013r. pozostawała niezdolna do pracy i z tego tytułu został jej wypłacony zasiłek chorobowy, a zatem z powodu przeszkód psychofizycznych pracy świadczyć nie mogła. Stąd Sąd oddalił jej roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy w tym okresie, natomiast w pozostałym zakresie roszczenie uwzględnił, zgodnie z wyliczeniami powódki z dnia 8 grudnia 2014r. Sąd uwzględnił również roszczenie o zapłatę odsetek skapitalizowanych obliczonych od wynagrodzenia za gotowość do pracy począwszy od dnia 15 października 2014r.

Wyrok ten został utrzymany w mocy orzeczeniem Sądu Okręgowego w Suwałkach z dnia 02.06.2015 r. w sprawie III Pa 17/15 (dowód: k. 6-16, 62-68).

W dniu 22.06.2015 r. Urząd Gminy P. wydał powódce J. D. świadectwo pracy, w którym wskazał, iż stosunek pracy z w/w ustał w dniu 08.12.2014 r. na zasadzie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (dowód: świadectwo pracy k. 47 – koperta).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady nie zasługuje na uwzględnienie, a kwestionowane świadectwo pracy podlega korekcie jedynie w zakresie błędnej podstawy prawnej ustania stosunku pracy, nie uwzględniającej, iż powódkę łączył z pozwanym stosunek pracy na podstawie powołania nie zaś umowy o pracę.

Problematykę dotyczącą wydawania świadectw pracy reguluje art. 97 k.p.

Zgodnie z art. 97 k. p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§1). 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 (§2). 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 (§ 2¹). 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 (§3).

Zgodnie z wyżej przytoczonymi przepisami możliwość wystąpienia przez pracownika do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy uzależniona jest od wyczerpania przewidzianego w art. 97§ 2¹ kp trybu. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Następnie pracownik może, w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania, wystąpić do Sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa. Może on także wystąpić do Sądu po bezskutecznym upływie terminu przeznaczanego na odpowiedź pracodawcy.

Zważywszy na fakt, iż wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy nie został uwzględniony przez pracodawcę podlegał on ocenie Sądu Pracy zgodnie ze zgłoszonym roszczeniem pozwu.

Niewątpliwie stosunek pracy łączący powódkę J. D. i pozwaną Urząd Gminy P. ustał z dniem 08.12.2014., kiedy doręczona została powódce uchwała Rady Gminy P. z dnia 5 grudnia 2014r. Nr III/3/14 o odwołaniu jej z tym dniem ze stanowiska Skarbnika Gminy – głównego księgowego budżetu Gminy P. (por. uchwałę - k. 60). Zarówno z treści tej uchwały, jak również poprzedzającego go wniosku Wójta Gminy P. (k. 61), jak też przebiegu sesji rady Gminy P. w dniu 5 grudnia 2014 r. (por. protokół Nr (...) k. 71-82) wynika, iż stosunek pracy pomiędzy powódką a Urzędem Gminy P. został rozwiązany poprzez odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w rozumieniu art. 52§1 k.p.

Niewątpliwie zatem Rada Gminy w P. w dniu 5.12.2014 r. zadecydowała poprzez swoją funkcję kontrolną o odwołaniu powódki z zajmowanego stanowiska skarbnika ze względu na wskazane wobec niej zarzuty we wniosku Wójta Gminy. Podkreślić należy, iż odwołanie nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym.

Pracownik zatrudniony na podstawie powołania, który z naruszeniem art. 52 k.p. został odwołany ze stanowiska ze skutkiem przewidzianym w art. 70 § 3 k.p., może dochodzić przed sądem pracy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58) lub ustalenia, że odwołanie nastąpiło z naruszeniem art. 52 k.p. (por. uchw. SN z 11.12.1978 r., I PZP 30/78, OSNCP 1979, Nr 6, poz. 111 z aprobowaną glosą J. Broła, OSPiKA 1979, Nr 12, poz. 215; podobnie wyr. SN z 2.10.1990 r., I PRN 29/90, OSA 1992, Nr 12, poz. 5). Niezachowanie formy pisemnej, brak uzasadnionej przyczyny lub upływ terminu z art. 52 § 3 stanowią podstawę uzasadniająca przyznanie pracownikowi odszkodowania w granicach określonych w art. 56 i 58, z zastrzeżeniem zawartym w art. 60 KP (post. SN z 22.3.1977 r., I PRN 25/77, OSNCP 1979, Nr 5, poz. 100). Następnie jednak SN wyjaśnił, że po nowelizacji KP z 1989 r. i 1996 r. odwołanie ze stanowiska równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 70 § 1 i 3) powinno być dokonane na piśmie (art. 70 § 1¹), ale nie musi wskazywać

przyczyny odwołania (wyr. SN z 21.11.2000 r., I PKN 95/00, OSNAPiUS 2002, Nr 12, poz. 286 z glosą Z. Niedbały, OSP 2003, Nr 5, poz. 65).

Powódka nie wystąpiła jednakże z roszczeniami z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, nie wykazała również, iż przedmiotowa uchwała Rady Gminy o odwołaniu jej ze stanowiska została wzruszona w trybie administracyjnym - a zatem nie może domagać się sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z jej winy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4.11.2009 r. I PZP 4/09, pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 KP.

W rozpoznawanej sprawie nie ma natomiast zastosowania wskazany jako podstawa roszczenia w pozwie art. 97 §3 k.p. zgodnie z którym 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.

Jak wynika bowiem z orzeczenia w sprawie IV P 109/13, przedmiotem postępowania w tej sprawie nie była ocena zasadności odwołania powódki przez Radę Gminy P. w dniu 05 grudnia 2014 r. a zatem wyrok ten nie może stanowić podstawy wskazania w świadectwie pracy fikcji prawnej, iż rozwiązany w taki sposób stosunek pracy pociąga za sobą skutki prawne, jakie przepisy prawa pracy wiążą z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę.

Skoro zatem powódkę J. D. i pozwaną Urząd Gminy P. łączył stosunek pracy na podstawie powołania, to kwestionowane świadectwo pracy nie może wskazywać, iż podstawą tego stosunku była umowa o pracę. Dlatego też Sąd dokonał jedynie formalnej korekty nakazując pozwanemu, aby sprostował świadectwo pracy z dnia 22 czerwca 2015 r. wydane powódce J. D. w ten sposób, iż w jego pkt 3 jako sposób rozwiązania stosunku pracy wskaże – odwołanie równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 70§1 i §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy w zw. z art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym w zw. z art. 52 §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (pkt I sentencji wyroku).

W konsekwencji – w pozostałej części powództwo zostało oddalone (pkt II sentencji wyroku). W szczególności wskazać należy, iż wobec ustalenia, że kwestionowane świadectwo pracy zgodnie ze stanem faktycznym wskazuje jako tryb rozwiązania stosunku pracy rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia z winy pracownika, to powódce nie należy się odszkodowanie przewidziane w art. 99 k.p.

O kosztach procesu (pkt III sentencji wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. obciążając tymi kosztami powódkę stosownie do zasady odpowiedzialności za przegrany proces. Wskazać przy tym należy, iż powództwo zostało uwzględnione jedynie w nieznaczej części.

SSR Karol Kwiatkowski