

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Cechowski
Ławnicy:	Mariola Banach Regina Laskowska
Protokolant:	sekr. Magdalena Milewska

po rozpoznaniu w dniu 06 września 2016 r. na rozprawie sprawy

z powództwa R. K.

przeciwko G. F.

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę, o wynagrodzenie za pracę i inne

Orzeka:

1. Uchyła wyrok zaoczny z dnia 04 listopada 2014 r. i zasądza od pozwanego G. F. na rzecz powoda R. K. kwotę 41.011,80 zł (czterdzieści jeden tysięcy jedenaście złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 01.01.2014 r. z odsetkami ustawowymi za okres od dnia 10.09.2014 r. do dnia 31.12.2015 r. i ustawowymi za opóźnienie od dnia 01.01.2016 r. do dnia zapłaty, umarzając postępowanie w zakresie powyżej zasądzonej kwoty;
2. Zasądza od pozwanego G. F. na rzecz powoda R. K. kwotę 5.315,91 zł (pięć tysięcy trzysta piętnaście złotych dziewięćdziesiąt jeden groszy) (1.278,94 euro) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 9.06.2014 r. do 04.07.2014 r. z odsetkami ustawowymi za okres od dnia 12.07.2014 r. do dnia 31.12.2015 r. i ustawowymi za opóźnienie od dnia 01.01.2016 r. do dnia zapłaty - oddalając żądanie w tym zakresie ponad zasądzoną kwotę;
3. Oddala żądanie sprostowania świadectwa pracy;
4. Wyrokowi w pkt. 1 co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia nadaje rygor natychmiastowej wykonalności, tj. co do kwoty 13.670,60 zł (trzynaście tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych sześćdziesiąt groszy);
5. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.775,68 (pięć tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt osiem groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31.07.2014 r. (nadany w UP w tym samym dniu) powód R. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego G. F. na jego rzecz kwoty 4.753,59 EURO tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 01.01.2014 r. oraz kwoty 2.772,92 EURO tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 9.06.2014 r. do 27.07.2014 r. wraz z kosztami postępowania według norm przepisanych (pozew, k. 2 – 4).

Pismem z dnia 14.08.2014 r. powód rozszerzył powództwo żądając, aby Sąd nakazał pozwanemu G. F. sprostować świadectwo pracy doręczone powodowi R. K. w dniu 22.07.2014 r. poprzez wskazanie, iż: powód zatrudniony był w okresie od 14.10.2013 r. do 26.07.2014 r. na stanowisku monter – tj. sprostowanie ust. 1 i 2 świadectwa pracy; stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pozwanego – art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – tj. sprostowanie ust. 3 lit. a świadectwa pracy; w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni, tj. sprostowanie ust. 4 pkt 1) lit. a świadectwa pracy; w okresie od 14.10.2013 r. do 26.07.2014 r. powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach, określoną w Wykazie A Dział V pkt 5 (prace przy montażu konstrukcji metalowych na wysokości) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dziennik Ustaw z 1983 r., nr 8, poz. 43), tj. sprostowanie ust. 4 pkt 8 świadectwa pracy, a także, aby Sąd nakazał pozwanemu, aby wydał świadectwo pracy zgodne z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dziennik Ustaw nr 8 z 1983 r. poz. 43) potwierdzające, iż pozwany w okresie od 14.10.2013 r. do 26.07.2014 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach, określoną w Wykazie A Dział V pkt 5 (Prace przy montażu konstrukcji metalowych na wysokości) w/w rozporządzenia (pismo powoda z dnia 14.08.2014 r., k. 26 – 28).

W dniu 04.11.2014 r. Sąd wydał wyrok zaoczny zgodny z żądaniem pozwu (k. 48– 49).

W dniu 24.11.2014 r. do Sądu wpłynął sprzeciw pozwanego od wyroku zaocznego z dnia 04.11.2014 r., w sprzeciwie pozwany wniósł o uchylenie wyroku zaocznego, oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu sprzeciwu pozwany wskazał, że zgłoszone przez powoda roszczenia są całkowicie bezpodstawne, bowiem wszelkie należności zostały powodowi wypłacone, na co wskazuje złożone przez niego oświadczenie z dnia 17.07.2014 r. oraz prośba skierowana do Prokuratury Rejonowej w Pułtusk (sprzeciw, k. 51-52).

Powód pismem z dnia 08.12.2014 r. wniósł o odrzucenie sprzeciwu (k. 66).

W piśmie z dnia 15.06.2015 r. powód wniósł o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości (k. 124 – 124 v.).

Postanowieniem z dnia 30.10.2015 r. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczności wyliczenia wysokości miesięcznego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jaki ewentualnie przysługiwałby powodowi na dzień 01.06.2014r. biorąc pod uwagę godzinową stawkę wynagrodzenia, tj. 7 euro za godzinę oraz wyliczenie ewentualnego wynagrodzenia powoda j.w. za okres od 9.06.2014r. do 27.07.2014r. oraz za okres 09.06.2014r. do 04.07.2015r. (k. 146).

Pismem z dnia 04.11.2015 r. powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego G. F. na jego rzecz kwoty 34.483,20 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z dnia 01.01.2014 r. oraz kwoty 2.629,22 EURO tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 9.06.2014r. do 12.07.2014 r., ewentualnie tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia – w tym zakresie powód ograniczył powództwo, jednocześnie zrzekając się roszczenia. Powód żądał ponadto, aby Sąd nakazał pozwanemu G. F. sprostować świadectwo pracy powoda R. K. poprzez wskazanie, iż: powód zatrudniony był w okresie od 14.10.2013 r. do 12.07.2014 r. na stanowisku monter – tj. sprostowanie ust. 1 i 2 świadectwa pracy; stosunek pracy ustał w

wyniku wypowiedzenia przez pozwanego – art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – tj. sprostowanie ust. 3 lit. a świadectwa pracy; w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni, tj. sprostowanie ust. 4 pkt 1 lit. a świadectwa pracy; w okresie od 14.10.2013 r. do 09.06.2014 r. powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach, określoną w Wykazie A Dział V pkt 5 (prace przy montażu konstrukcji metalowych na wysokości) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dziennik Ustaw nr 8 z 1983 r. poz. 43), tj. sprostowanie ust. 4 pkt 8 świadectwa pracy, a także, aby Sąd nakazał pozwanemu, aby wydał świadectwo pracy zgodne z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 07.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dziennik Ustaw nr 8 z 1983 r. poz. 43) potwierdzające, iż pozwany w okresie od 14.10.2013 r. do 26.07.2014 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach, określoną w Wykazie A Dział V pkt 5 (Prace przy montażu konstrukcji metalowych na wysokości) w/w rozporządzenia (k. 147-150).

Postanowieniem z dnia 02.12.2015 r. Sąd zmienił postanowienie z dnia 30.10.2015 r. o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczności wyliczenia wysokości miesięcznego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jaki ewentualnie przysługiwałby powodowi biorąc pod uwagę godzinową stawkę wynagrodzenia, tj. 7 euro za godzinę oraz wyliczenie ewentualnego wynagrodzenia powoda / przestój / jak też odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia za okres od 09.06.2014r. do 12.07.2014r. oraz za okres 09.06.2014r. do 04.07.2014r. - jak też w wersji przy przyjęciu wynagrodzenia z umowy o pracę (k. 161).

Biegła z zakresu rachunkowości H. G. w opinii uzupełniającej wyliczyła, że: wynagrodzenie za czas przestoju za okres od 09.06.2014r. do 12.07.2014 r. powoda powinno wynosić 1.680,69 EURO (str. 11 op. uzup.). (opinia k. 168 – 192; opinia uzup., k. 207 – 224).

Pismem z dnia 13.06.2016 r. powód zmodyfikował powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego G. F. na jego rzecz kwoty 41.011,80 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z dnia 01.01.2014 r. oraz kwoty 1.680,69 EURO tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 9.06.2014 r. do 12.07.2014 r., ewentualnie tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia – w tym zakresie powód ograniczył powództwo, jednocześnie zrzekając się roszczenia (k. 234 – 237).

Następnie w dniu 30.06.2016 r. do Sądu wpłynęło pismo powoda, w którym zmodyfikował powództwo, podtrzymując dotychczasowe żądania wniósł ponadto o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od kwoty 41.011,80 złotych za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (k. 244).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. K. był zatrudniony u pozwanego G. F. od 14.10.2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 31.12.2013 r. (umowa, k. 6). Pozwany prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) F. G., przedmiotem działalności jest montaż regałów przemysłowych w obiektach znajdujących się m. in. we Francji, Czechach i Słowenii (wydruk z CEIDG pozwanego, k. 68). Następnie w dniu 01.01.2014 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2014 r. Powód pracował na stanowisku monter, w umowie wysokość wynagrodzenia powoda określono na kwotę 1.680,00 zł brutto, w umowie zastrzeżono, że rozwiązanie umowy może nastąpić za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem (umowa, k. 7).

W dniu 04.07.2014 r. powód otrzymał od pozwanego SMS-a o treści, z której wynikało, iż powód nie jest już pracownikiem pozwanego. W dniu 12.07.2014 r. powodowi zostało doręczone świadectwo pracy, z którego wynikało, iż zostało wystawione w dniu 16.06.2014 r. (k. 3 – twierdzenia powoda), w którym jako sposób ustania stosunku pracy wskazano wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Świadectwo to zawierało stosowne pouczenie o sposobie i terminie odwołania od tego dokumentu. Powód będąc w błędnym przekonaniu, że zapis ten to jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tak zwana dyscyplinarka zwrócił pozwanemu w/w świadectwo wnosząc o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę na inny niż dyscyplinarny. W dniu 22.07.2014r. pozwany doręczył powodowi świadectwo pracy, gdzie jako sposób ustania stosunku pracy wskazano art. 30 par. 1 pkt 1 k.p. z inicjatywy pracownika, tj. porozumienie stron. Świadectwo to poza tym zawierało te same zapisy co wcześniejsze oprócz daty

wystawienia, gdyż to wskazywało datę 15.06.2014r. natomiast pierwotne datę 16.06.2014r. W dniu 17.07.2014 r. powód podpisał oświadczenie, że w dniu 17.07.2014 r. otrzymał od pracodawcy kwotę 3.861 euro oraz że wcześniej otrzymał kwotę 2765 euro i 1.600 zł tytułem zaliczek, ponadto oświadczył, że pozwany w całości rozliczył się z powodem z tytułu świadczonej przez niego pracy (k. 10).

W dniu 23.07.2014r. pozwany doręczył powodowi świadectwo pracy, gdzie jako sposób ustania stosunku pracy wskazano art. 30 par. 1 pkt. 1 k.p. z inicjatywy pracownika, tj. porozumienie stron. Świadectwo to poza tym zawierało te same zapisy co wcześniejsze oprócz daty wystawienia, gdyż to wskazywało datę 15.06.2014r. natomiast pierwotne datę 16.06.2014r.

W dniu 23.07.2014 r. powód zarejestrował się jako osoba bezrobotna w UP (k. 101). Rejestrując się w w/w Urzędzie poinformowano powoda, że z uwagi na przepisy dotyczące prawa do zasiłku korzystniejsze było to pierwsze świadectwo pracy otrzymane od pozwanego drogą pocztową w dniu 12.07.2014r. Ta informacja skłoniła powoda do udania się po poradę do prawnika, który zainicjował n/n proces.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w znacznej części jest uzasadnione i podlegał uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należało rozpoznać wniosek powoda o przywrócenie terminu przewidzianego w art. 264 § 1 K.p. (odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę). Powód otrzymał od pozwanego SMS-a o treści, z której wynikało, iż powód nie jest już pracownikiem pozwanego w dniu 04.07.2014 r., tymczasem pozew o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i wynagrodzenia złożył w dniu 31.07.2014 r. Jednak pracodawca nie pouczył powoda o przysługujących mu prawach w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, a w myśl art. 30 § 5 K.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 333/14 stwierdził, że: brak pouczenia w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności. Takie stanowisko Sąd Najwyższy prezentuje także w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., sygn. akt III ZP 5/99. W związku z tym Sąd postanowił przywrócić powodowi termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (rozwiązania umowy o pracę). Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie za okres do którego miała trwać umowa, ale nie więcej niż za 3 miesiące.

W dniu 01.01.2014 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2014 r. W dniu 04.07.2014 r. powód otrzymał od pozwanego SMS-a o treści, z której wynikało, iż powód nie jest już pracownikiem pozwanego. Wcześniej pozwany nie składał powodowi żadnego oświadczenia woli w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę czy też rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Po powrocie z ostatniego wyjazdu powód oczekiwał jak zawsze na informację od pozwanego o dacie następnego wyjazdu, korespondując z nim sms'ami w zakresie wypłaty zaległego wynagrodzenia. Dopiero sms z dnia 4.07.2014r. oraz dalsza korespondencja w ten sposób doprowadziła do rozwiązania umowy o pracę i to nie poprzez wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia ale poprzez jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dodatkowo należy wskazać, że przesłuchani w charakterze świadków pracownicy pozwanego zeznali, iż nie byli świadkami aby pozwany składał powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast potwierdzili, że w trakcie wyjazdów zagranicznych dochodziło do sporów między stronami n/n procesu i pozwany mówił im, że najprawdopodobniej na dalsze wyjazdy nie będzie zabierał powoda z uwagi na to, że powód pił alkohol i buntował współpracowników. Świadczą o tym wyjaśnienia pozwanego słuchanego w sprawie, jak też zeznania powoda. Powyższe jednoznacznie wskazuje, że powód rozwiązanie umowy o pracę wiąże z korespondencją sms z dnia 4.07.2014r., a treść tej korespondencji w sposób jednoznaczny – niezależnie od tego czy oświadczenie to miało podstawy prawne i było uzasadnione – wskazuje, że do rozwiązania umowy o pracę

doszło bez zachowania okresu, choćby porównując daty zjazdu powoda z ostatniego wyjazdu i daty wskazanej jako data ustania stosunku pracy powoda wskazana w świadectwie pracy. Także świadectwo pracy zostało wysłane powodowi w dniu 10.07.2014r. tj. po oświadczeniu z dnia 4.07.2014r., w którym powód został poinformowany przez pozwanego, że już u niego nie pracuje. Dokonując takiej a nie innej interpretacji Sąd miał na uwadze, że pojęcie „oświadczenie woli” jest terminem języka prawnego i nie pokrywa się z jego znaczeniem w języku potocznym. Zgodnie z art. 60 k.c. oświadczenie woli jest rozumiane jako szczególnego rodzaju zachowanie ludzkie, bo tylko takie można uznać za oświadczenia woli, jeżeli wyrażają one wolę wywołania określonych skutków prawnych. Oświadczenie ma charakter zrozumiały, jeżeli jego treść da się ustalić przynajmniej w drodze wykładni. Zgodnie z art. 60 oświadczeniem woli może być każde zachowanie wyrażające wolę podmiotu, a zatem zachowanie, które niesie określony komunikat mający wywołać skutki prawne. Pojęcia tego z pewnością nie należy ograniczać tylko do zwrotów werbalnych, a tym bardziej do wypowiedzianych wyłącznie w określonym języku. W grę wchodzi także różne gesty, znaki czy tzw. czynności konkludentne. Natomiast art. 65k.c. ustanawia podstawowe kryteria wykładni oświadczeń woli, które odnoszą się do wszystkich kategorii czynności prawnych (§ 1), oraz szczególne - dotyczące umów (§ 2). Kryteria interpretacji oświadczeń woli pozostają w zgodzie z koncepcjami obiektywizującymi, które akcentują taki sposób rozumienia treści oświadczeń woli, jaki może być zrekonstruowany na podstawie zewnętrznych, weryfikowalnych reguł znaczeniowych związanych z kontekstem, w jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli.

W tym względzie trzeba mieć na uwadze art. 30 § 3 k.p., który stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powodowi za pomocą SMS-a. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2009 r., sygn. akt I PK 58/09 stwierdził, że: gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako "słabszej ekonomicznie" strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że wyrażony w art. 30 § 3 K.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie" oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 K.c. (do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany). Oświadczenie woli (a więc także oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę) zostaje złożone, gdy wewnętrzna wola podmiotu prawa cywilnego (w tym wypadku pracodawcy) zostanie wyrażona, czyli ujawniona na zewnątrz (por. Z. Radwański (w:) System Prawa Prywatnego, Tom 2. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział I. Zagadnienia ogólne czynności prawnych, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 11), przy czym skuteczność oświadczenia woli zależy od zakomunikowania go osobie, do której jest kierowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1965 r., III PR 18/65, NP 1966 nr 4, s. 531 z głosem M. Piekarskiego). Przepis art. 30 § 3 K.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wyrażenia woli rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem "na piśmie". Można z treści art. 30 § 3 K.p. i art. 78 § 1 K.c. próbować wyprowadzić wniosek, że użyty w art. 30 § 3 K.p. zwrot "na piśmie" nie oznacza "zwykłej formy pisemnej" w rozumieniu art. 78 § 1 K.c. Jednak w ocenie Sądu Najwyższego nie ma dostatecznych powodów ku temu, czyli do wykładni, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowę o pracę nie wymaga zachowania formy pisemnej w rozumieniu ogólnych przepisów prawa cywilnego. Przemawia za tym choćby treść art. 29 § 2 K.p., z którego jednoznacznie wynika, że jeżeli czynność prawa pracy (w tym przypadku zawarcie umowy o pracę) ma być dokonana "na piśmie", to chodzi o zachowanie formy pisemnej. Składając podpis na dokumencie obejmującym oświadczenie woli, podpisujący wyraża wolę wywołania określonych skutków prawnych i daje jednocześnie wyraz, że dokument zawiera ostateczną, a nie jedynie projektowaną treść oświadczenia oraz że oświadczenie to jest zupełne i pochodzi od osoby podpisanej (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD 2008 nr C, poz. 88). W wymaganiu zachowania formy pisemnej (złożenia własnoręcznego podpisu na dokumencie) chodzi więc przede wszystkim o pewność obrotu prawnego. Nie ma podstaw, aby to wymaganie pomijać w prawie pracy. W szczególności gwarancyjna funkcja prawa pracy (ochrona interesów pracownika jako "słabszej ekonomicznie" strony stosunku pracy) wskazuje na potrzebę uznania, że przez wyrażony w art. 30 § 3 K.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę "na piśmie", oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 K.c. Minimalnym wymaganiem dla zachowania formy pisemnej jest złożenie własnoręcznego

podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jedyne odstępstwo od tego zostało dopuszczone w art. 78 § 2 K.c., który umożliwia złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej w sposób równoważny ze złożonym w formie pisemnej, ale pod warunkiem opatrzenia go bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym. Treść oświadczenia woli może być sporządzona w różny sposób, np. pismem ręcznym, maszynowym, wydrukiem komputerowym itp. Istotne jest jednak, by pod tak przygotowanym dokumentem figurował własnoręczny podpis składającego oświadczenie. Nie chodzi przy tym o to, czy mamy do czynienia z oryginałem dokumentu, czy jego kopią (posługiwanie się tymi pojęciami jest nieadekwatne do oceny zachowania formy pisemnej; por. np. Z. Radwański, E. Drozd (w:) System Prawa Prywatnego, Tom 2. Prawo cywilne-część ogólna, Rozdział III. Forma czynności prawnej, pod red. Z. Radwańskiego, Warszawa 2008, s. 131). Każda bowiem kopia dokumentu (kserokopia, faks) spełnia warunek zachowania formy pisemnej, jeżeli jest własnoręcznie podpisana. Formy tej natomiast nie zachowuje dokument własnoręcznie sporządzony przez składającego oświadczenie woli, jeżeli nie zostanie przez niego podpisany. Podstawową cechą podpisu własnoręcznego jest jego oryginalność w tym znaczeniu, że tylko taki podpis daje możliwość zidentyfikowania jego autora (potwierdzenia pochodzenia). Wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest więc dochowane, gdy nie jest to znak oryginalny, a jedynie odtworzony za pomocą kalki, kserokopiarki, skanera, faksu itp. (por. np. S. Rudnicki (w:) Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 - tezy do art. 78; K. Górską: Zachowanie zwykłej formy pisemnej czynności prawnych, Warszawa 2007). Ponadto w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003 nr 20, poz. 481; OSP 2004 nr 9, poz. 109 z glosą T. Liszcz; Palestra 2004 nr 3-4, s. 265 z glosą A. Świątkowskiego) uznano, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p., a więc naruszenie wymagania zachowania formy pisemnej (por. też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2002 r., I CKN 1158/00, LexPolonica nr 376665; z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD 2008 nr C, poz. 88 oraz z dnia 18 marca 2008 r., IV CSK 9/08, LEX nr 371831, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 grudnia 2006 r., I ACa 1589/06, LEX nr 307227). Art. 30 § 3 K.p. stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności. Jej niezachowanie powoduje jednak doniosłe skutki dla obu stron. Naruszenie art. 30 § 3 k.p. jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu oraz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i uzasadnia roszczenie pracownika o zasądzenie odszkodowania. Dla pracodawcy oznacza to, że będzie musiał się liczyć z uwzględnieniem roszczeń przez sąd pracy, jeżeli pracownik wystąpi o ich zasądzenie na drogę sądową. Stanowisko takie potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2008 r. (II PK56/08, OSNP 2010, nr 5-6, poz. 61), w myśl którego każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. Tak też na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2007 r. (II PK 178/2006, LexisNexis nr 1587124, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 59), w którym stwierdza, że sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W związku z powyższym należy uznać, że w niniejszej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 01.01.2014 r. nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, gdyż pracodawca rozwiązując umowę z powodów nie zachował formy pisemnej, niewątpliwie wysłanie wiadomości SMS nie stanowi formy pisemnej rozwiązania umowy o pracę.

Mając to na uwadze Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z opinią biegłej sądowej, przyjmując, że wynagrodzenie powoda wynosiło 7 euro za godzinę pracy a nie tak jak wpisano w umowie o pracę tj. 1.680 zł brutto / niesporne między stronami / wraz z odsetkami od daty doręczenia pozwu stronie pozwanej tj. 10.09.2014r./ por. uchwała SN z dnia 6.03.2003r., III PZP 3/03 /.

Mając na uwadze wyżej wskazane okoliczności związane ze sposobem i datą rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę za czas pozostawania w gotowości do pracy za okres, w którym powód nie świadczył pracy na podstawie art. 81 k.p. należało zasądzić stosowne wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniem biegłej sądowej - do dnia rozwiązania umowy o pracę tj. 4.07.2014r. ze stosownymi odsetkami. W pozostałym zakresie powództwo jako niezasadne w tej części, z przyczyn wskazanych wyżej, jak też rozważaniach dotyczących poniżej sprostowania świadectwa pracy - należało oddalić / za okres od 5.07.2014r. do 12.07.2014r./.

Pozwany G. F. wnosząc sprzeciw od wyroku zaoczego powoływał się na oświadczenie powoda z dnia 17.07.2014 r. (k. 10), twierdząc, że w związku z oświadczeniem roszczenia powoda są bezpodstawne. Sąd przeanalizował treść oświadczenia powoda z dnia 17.07.2014 r. zgodnie z którym: suma ta (7.049 euro) wyczerpuje w całości roszczenia powoda z tytułu świadczonej przez niego pracy w firmie (...) i że nie będzie on w przyszłości zgłaszał żadnych roszczeń z tego tytułu. Prowadzący firmę (...) w całości rozliczył się z tytułu świadczonej przez powoda pracy w firmie (...).

Powód podniósł, że oświadczenie podpisał pod wpływem przymusu ekonomicznego i uchylił się od w/w oświadczenia woli w sposób skuteczny.

W tym zakresie podnieść należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2012 r., sygn. akt I PK 109/11, stwierdził, że w literaturze prawniczej groźbę określa się jako "przymus psychiczny" (*vis compulsiva*). Polega ona na tym, że oświadczenie woli zostaje złożone pod wpływem stanu obawy, który wywołany jest przez drugą stronę lub przez osobę trzecią w następstwie zastosowania groźby bezprawnej. Zaistniały stan obawy – w świetle art. 87 K.c. - musi dotyczyć poważnego niebezpieczeństwa osobistego lub majątkowego dla składającego oświadczenie woli albo dla innej osoby. Wynika on z zapowiedzi spowodowania "owego zła" przez autora groźby, która stwarza dla zagrożonego sytuację przymusową w tym sensie, że staje on przed alternatywą, albo dokona żądanej czynności prawnej, albo narazi się na realizację stanu rzeczy określonego w groźbie. Zagrożony nie jest zatem pozbawiony możliwości wyboru, lecz rzeczywistość, w której ta możliwość jest realizowana, zostaje w następstwie groźby zakłócona (M. Gutowski: *Wzruszalność czynności prawnej*, Warszawa 2010, Rozdział II, § 5, pkt II).

W niniejszej sprawie powód złożył oświadczenie woli pod wpływem przymusu ekonomicznego, gdyby nie podpisał oświadczenia pozwany pracodawca nie wypłaciłby mu wynagrodzenia w kwocie 3.861 euro, a przynajmniej nie wypłaciłby mu wskazanej kwoty niezwłocznie. Powód tymczasem znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej, przede wszystkim w związku z chorobą syna, który cierpi na nowotwór, tj. chłoniaka, zaawansowany. Ponadto powód w związku z tym, iż pozwany nie wypłacił mu wynagrodzenia w odpowiednim terminie, pożyczył pieniądze od szwagra, w związku m. in. z koniecznością spłaty zadłużenia powód pilnie potrzebował pieniędzy. W myśl art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony (przymusu) lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Zgodnie natomiast z art. 88k.c., uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. W niniejszej sprawie oświadczenie o uchyleniu zostało przesłane pozwanemu w dniu 28.01.2015 r. (k. 91 i 91v). Zatem oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli z dnia 17.07.2014 r. zostało złożone w wymaganym terminie.

Odnośnie sprostowania świadectwa pracy i przywrócenia terminu do dokonania tej czynności należy mieć na uwadze, że w dniu 12.07.2014 r. powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy z pouczeniem o terminach i sposobie odwołania się od niego, w którym określono datę sporządzenia świadectwa na dzień 16.06.2014 r. (przesyłka, w której znajdowało się świadectwo została nadana w dniu 10.07.2014 r., k. 9), w świadectwie wskazano, że stosunek pracy ustał z powodu wypowiedzenia przez pracodawcę art. 30 §1 pkt. 2 k.p. (k. 8). Z uwagi na mylne przeświadczenie powoda, że świadectwo pracy jako sposób rozwiązania umowy wskazuje zwolnienie dyscyplinarne (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika) powód w dniu 23.07.2014 r. otrzymał od pozwanego sprostowane świadectwo pracy, w którym określono datę sporządzenia świadectwa na dzień 15.06.2014 r. w świadectwie wskazano, że stosunek pracy ustał z powodu rozwiązania umowy o pracę na wniosek pracownika.

Rejestrując się w dniu 23.07.2014r. w Powiatowym Urzędzie Pracy powód uzyskał informacje, że korzystniejsze dla niego byłoby przedstawienie świadectwa z zapisem o sposobie rozwiązania umowy o pracę, takim jaki powód uzyskał w dniu 12.07.2014r. W dniu 29.07.2014 r. powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie jako podstawy rozwiązania umowy o pracę – wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz sprostowanie tego świadectwa w innym zakresie niż tylko sposób rozwiązania umowy o pracę. Pozwany pozostawił wniosek bez odpowiedzi, nie zawiadomił także o odmowie sprostowania świadectwa pracy. W dniu 14.08.2014 r. peł. powoda w piśmie procesowym rozszerzył żądanie dotyczące sprostowania świadectwa pracy w zakresie jaki wskazał powód we wniosku z dnia 29.07.2014r.

Odnośnie żądania przez powoda sprostowania świadectwa pracy, wskazać należy, iż ustawodawca określił szczegółowo tryb odwoławczy od treści świadectwa pracy, umożliwiając pracownikowi w pierwszej kolejności, żądanie jego sprostowania skierowane bezpośrednio do pracodawcy, jeszcze przed koniecznością wystąpienia na drogę postępowania sądowego.

Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, pracownik występuje do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Zgodnie z § 5 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996r., Nr 60,poz. 282), pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie, w przypadku uwzględnienia wniosku, wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika.

Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.

Zasady wydawania świadectwa pracy oraz procedurę mającą na celu jego sprostowanie określa także art. 97 k.p. Przepis ten w § 2¹ wskazuje, iż 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.

Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika także, iż pracodawca nie miał świadomości, że powód nie jest usatysfakcjonowany co do pozostałej treści świadectwa pracy oprócz jak wskazano wyżej tylko błędnego przekonania co sposobu ustania stosunku pracy. Był w świadectwie pracy doręczonym mu w dniu 12.04.2014r. prawidłowo pouczony o trybie i terminach odwołania . W ustalonym terminie zakwestionował tylko sposób ustania stosunku pracy, aby w swoim żądaniu domagać się wskazania tego sposobu wskazanego w świadectwie pracy doręczonym w dniu 12.07.2014r. W ocenie Sądu brak ustawowych przesłanek do przywrócenia tego terminu . Należy wskazać , że już w ramach sms'owej korespondencji odnośnie wynagrodzenia i ustania stosunku pracy powód wskazywał, że pozwany nie ma prawa go zwolnić i czeka na świadectwo pracy z którym pójdzie do Sądu. W orzecznictwie przyjmuje się, że brak winy w zachowaniu terminów zawitych może być tylko brak winy w odniesieniu do miernika staranności, który można przypisać osobie należycie dbającej o swoje interesy. Zdaniem Sądu w przypadku powoda ta przesłanka nie została spełniona, gdyż jak wynika z przesłuchania powoda jak i z treści uzasadnienia pozwu w zakresie wystąpienia powoda z w/w powództwem, a w szczególności dot. sprostowania świadectwa pracy - była informacja uzyskana przez powoda podczas rejestrowania się w PUP jako osoba bezrobotna, że dla powoda korzystniejszy dla otrzymania zasiłku dla bezrobotnych był zapis ze świadectwa pracy uzyskanego w dniu 12.07.2014r., z uwagi na okres wyczekiwania na zasiłek i to była faktyczna motywacja powoda do udania się do profesjonalnego pełnomocnika , który wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy do pozwanego w imieniu powoda i następnie złożył pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, tak jak zostało ono pierwotnie zredagowane przez pozwanego w świadectwie doręczonym powodowi w dniu 12.07.2014r., czyli umowa została wypowiedziana przez pozwanego z okresem wypowiedzenia. Powyższe znajduje swoje potwierdzenie również w zeznaniach żony powoda słuchanej

w n/n sprawie. Powód słuchany informacyjnie jak też w charakterze strony wskazał, że kwestionował powyższe świadectwo pracy tylko z uwagi na to, że był przeświadczony, że umowa uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy pracownika, a on nie zna prawa i nie wiedział, że wpisany w świadectwie sposób ustania umowy o pracę z uwagi na zapis „ Art. 30 par. 1 pkt. 2 /wypowiedzenie przez pracodawcę / dotyczy wypowiedzenia umowy a nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Należy podkreślić, że świadectwo pracy to jest oświadczenie wiedzy w odróżnieniu od oświadczenia woli, którym jest wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Świadectwo pracy więc powinno odzwierciedlać treści zawarte w oświadczeniu woli, gdyż samo wydanie świadectwa pracy nie wpływa na byt stosunku pracy i nie może zastępować stosownego oświadczenia woli. W tym miejscu należy wskazać, że również pełnomocnik powoda ostatecznie modyfikując powództwo utożsamia datę otrzymania przez powoda świadectwa pracy jako datę ustania stosunku pracy. Również niezrozumiałym jest żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez domaganie się ponowne przez powoda wpisanie jako sposobu ustania stosunku pracy wypowiedzenie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, które było wskazane w świadectwie pracy otrzymanym w dniu 12.07.2014r. Na powyższe nie ma wpływu przekonanie stron, że wiążącą ich umowę rozwiązano przez jednostronne oświadczenie pracodawcy z dnia 4.07.2014r., gdyż to faktycznie ono chociaż w niezgodnej z prawem formie doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z uwagi na okoliczności wskazane wyżej Sąd nie zajmował się tą kwestią – czy były spełnione przesłanki z art. 52 k.p., gdyż nie miało to wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż powód dochodził odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a jak już wcześniej wskazano niezależnie, czy było to wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym to z uwagi na niezachowanie warunków formalnych tych oświadczeń zasądzone stosowne odszkodowanie.

Co jeszcze bardziej istotne pozwany nie złożył jak wcześniej wskazano oświadczenia woli o wypowiedzeniu z zachowanie okresu wypowiedzenia i to już samo powoduje, iż powództwo w tym zakresie należało oddalić.

Nie ma zatem wątpliwości, iż powód uchybił regulacji art. 97 K.p. w pozostałym zakresie w jakim powód domaga się sprostowania świadectwa pracy, gdyż w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, powinien złożyć wniosek skierowany do pracodawcy o jego sprostowanie. Wniosek powinien zawierać te same elementy, co niniejszy pozew (w odniesieniu do treści świadectwa pracy), zarówno, co do liczby, rodzaju jak i redakcji. Dopiero po uzyskaniu odpowiedzi odmownej, powinien w ciągu 7 dni od jej uzyskania wystąpić o jego sprostowanie do Sądu pracy.

W tym miejscu, warto podkreślić, iż zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 06 września 2012 r. (III AUa 354/12, LEX nr 1217717) należy pamiętać, iż Kodeks pracy przewiduje stosowny tryb sprostowania świadectwa pracy, inicjowany na wniosek pracownika. Oznacza to, że ma on obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i ma prawo kwestionować zawarte w nim wadliwości. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku odpowiedniego - zgodnego z prawem - ukształtowania treści świadectwa. Jeśli jednak ujawni się wadliwość świadectwa pracownik, który świadectwa nie kwestionował, musi - wspólnie z pracodawcą - ponieść konsekwencje owej wadliwości.

Należy uznać, że terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego. Sąd oddala więc powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (wyrok z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/2009, LexPolonica nr 2377291).

W tym miejscu należy zauważyć, iż kwestia wykonywania pracy w warunkach szczególnych nie jest elementem treści stosunku pracy. Nie ma żadnego znaczenia dla wzajemnych praw i obowiązków stron w zakresie stosunku pracy - pojęcie to zostało wprowadzone w sprawach ubezpieczeniowych, związanych ze świadczeniami emerytalnymi. Żadnemu innemu celowi, niż uzyskaniu świadczeń emerytalnych (szeroko pojętych) pojęcie to nie służy. W szczególności kategoria ta nie ma znaczenia w zakresie prawa pracy, w zakresie stosunków między pracownikiem a pracodawcą. Zatem należy zauważyć, iż nie ma między stronami niezgodności co do takich faktów prawotwórczych, które miałyby znaczenie dla łączącego te strony stosunku prawnego. Nie jest sporna między stronami treść stosunku pracy, ale fakt, jak praca ta była wykonywana, tj. nie jest to spór o to, na jakim stanowisku zatrudniony był powód, ale w jakich warunkach wykonywał pracę, bowiem sam fakt ustalenia stanowiska, na którym zatrudniony

jest pracownik nie wystarcza do stwierdzenia, że wykonuje on prace w warunkach szczególnych, bo do tego trzeba ustalić dodatkowe okoliczności (zaliczenie określonego rodzaju prac do określonego działu załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., Dz. U. 83/8/43 ze zm, stałość (codziennosc wykonywania danego rodzaju pracy w pełnym wymiarze itp.). Zaświadczenie o wykonywaniu pracy w warunkach szczególnych wydawane przez pracodawcę jest jedynie dokumentem prywatnym podlegającym weryfikacji dokonywanej zarówno przez ZUS, jak i przed sądem ubezpieczeniowym. Stanowi zatem tylko jeden z dowodów służący w postępowaniu w sprawie o świadczenie emerytalne. Wskazać należy, iż roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy o ustalenie wykonywania zatrudnienia w szczególnych warunkach - dla celów ubezpieczeniowych, jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie, podlega oddaleniu z braku interesu prawnego. Z reguły istnienie interesu prawnego żądania ustalenia prawa lub faktu prawotwórczego w procesie przeciwko pracodawcy, pracownik wykaże wówczas, gdy ustalenie określonego stosunku prawnego lub prawa konieczne mu będzie do celów pracowniczych. Jednakże zgoła odmiennie kształtuje się sytuacja procesowa, gdy pracownik żąda określonego ustalenia przez sąd pracy jedynie dla celów ubezpieczenia społecznego. Sąd Najwyższy wielokrotnie już wyjaśniał, że całokształt postępowania dotyczącego ustalenia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych z tytułu ubezpieczenia społecznego należy do właściwości organów rentowych (por. uchwała SN z dnia 6 sierpnia 1976 r. I PZP 35/76 oraz wyrok SN z dnia 6 grudnia 1966 r. I PRN 74/66 - OSPiKA 1967, z. 7-8, poz. 193, orzeczenie z 4 listopada 1971 r., I PR 344/71, z 1 grudnia 1983, I PRN 189/83). Za tym poglądem przemawia treść chociażby uchwały z dnia 8 lutego 1979 r. III PZP 17/78 (OSNCP 1979, z. 7-8, poz. 143), w której podkreślono, że organ rentowy samodzielnie ocenia w postępowaniu dotyczącym świadczeń rentowych, czy wnioskodawca pozostawał w stosunku pracy w rozumieniu przepisów o świadczeniach społecznych z tytułu choroby zawodowej. Dlatego uzasadniony jest pogląd, że pracownik dla uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych zgłasza w organie rentowym wnioski oraz konieczne dowody do wykazania zasadności tego wniosku. Pracownik nie ma więc interesu prawnego w dochodzeniu przed sądem pracy ustalenia zatrudnienia go w szczególnych warunkach, skoro okoliczność ta ma być przedmiotem samodzielnych ustaleń organu rentowego.

Jeśli w postępowaniu przed organem rentowym pracownik nie będzie mógł wykazać się zaświadczeniem zakładu pracy, że był zatrudniony w szczególnych warunkach, nie pozbawia to go możliwości wykazania tej okoliczności w postępowaniu odwoławczym przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych. W tej sytuacji pracownik w postępowaniu odwoławczym przed sądem ubezpieczeń społecznych będzie mógł udowodnić okoliczności co do charakteru jego zatrudnienia. Dlatego też pracownik nie ma interesu prawnego w żądaniu ustalenia przez sąd pracy charakteru jego zatrudnienia (uchwała SN z dn. 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNC 1988/10/132, LEX nr 13036). Podobnie stwierdził też SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 3 listopada 1994 r., IIPZP 45/94, OSNP 1995/6/74. W takich okolicznościach uznać należy, iż brak jest interesu prawnego w żądaniu ustalenia wykonywania pracy w warunkach szczególnych w postępowaniu skierowanym przeciwko pracodawcy.

Nie sposób bowiem przyjąć, iż nawet pozytywne w spornej materii dla powoda rozstrzygnięcie (ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych) będzie w jakikolwiek sposób determinowało jakiegokolwiek jego prawa (roszczenia) względem byłego pracodawcy, bo takich uprawnień pracowniczych, które by zależały od tego ustalenia nie ma. Nie może też liczyć pracownik na to, że wyrok taki będzie także mógł skutkować skierowanym już wobec organu rentowego, żądaniem przyznania prawa do emerytury zależnej od ustalenia pracy w warunkach szczególnych, albowiem zakres wiążący takiego wyroku ustalającego, o którym mowa w art. 365 § 1 kpc odnosi się do rozstrzygnięcia sporu pomiędzy stronami, których on dotyczy, czyli między pracownikiem a pracodawcą. Wyrok sądu ustalający wykonywanie pracy w warunkach szczególnych wydany w sprawie prowadzonej między pracodawcą a pracownikiem nie pozbawiałoby organu rentowego możliwości kwestionowania jego treści w sprawie zainicjowanej przez powoda w trybie postępowania ubezpieczeniowego o prawo do emerytury, którego stroną sporu dla powoda (tamże - wnioskodawcy) będzie już zupełnie inny podmiot (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), co z kolei oznacza, że już we własnym zakresie i samodzielnie organ rentowy na podstawie przepisów w tej mierze obowiązujących, zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13. 10. 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustali okresy przebyte w ubezpieczeniu społecznym jak również i wszystkie inne przesłanki, w tym także min. okres pracy wykonywanej przez powoda (wnioskodawcę) w warunkach szczególnych, jej wymiar i "stałość", warunkujące nabycie prawa do emerytury przy obniżonym wieku emerytalnym (tak słusznie SO w Jeleniej Górze, w wyroku z dnia 22 marca 2013 r., VII Pa 12/13,

<http://orzeczenia.jelenia-gora.so.gov.pl>). Por. też uchwałę SN z 21 września 2004 r. II UZP 8/04, OSNP 2005/5/68 w zakresie braku związania organu rentowego wyrokiem ustalającym wydanym w sprawie pracowniczej.

Reasumując stwierdzić należy, iż powód nie wykazał istnienia interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych (wydanie zaświadczenia, którego podstawą musi być w/w ustalenie), bowiem w stosunku do pracodawcy w tym zakresie nie istnieje żaden spór o prawo, który wymagałby ustalenia jakiejś przesłanki, zaś jak wielokrotnie stwierdził Sąd Najwyższy powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które służyłyby wykorzystaniu w innym postępowaniu. Z uwagi na brak związania organu rentowego czy sądu ubezpieczeniowego wyrokiem sądu wydanym w sprawie z zakresu prawa pracy, brak interesu prawnego w żądaniu ustalenia kwestii istotnej tylko dla postępowania ubezpieczeniowego wyraża się w tym, iż wyrok taki nie daje pracownikowi gwarancji usunięcia stanu niezgodności, nie daje pewności ustalenia tej okoliczności w sposób niepodważalny, bowiem skoro wyrok ten nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej w rozumieniu art. 366 k.p.c., to ma jedynie walor dowodowy, w tym znaczeniu, iż powinien być wzięty pod uwagę, nie oznacza jednak, iż nie może być weryfikowany przez te organy, które to organy mogą odmiennie ustalić stan faktyczny.

Skoro kwalifikacja określonej pracy jako wykonywanej w szczególnych warunkach dla celów emerytalno-rentowych może być dokonywana wyłącznie w postępowaniu przed organem rentowym w sprawie o przyznanie świadczenia z ubezpieczeń społecznych (ewentualnie w postępowaniu sądowym wywołanym wniesieniem odwołania od decyzji organu rentowego), to pracownik wytaczający w tej materii przed sądem pracy powództwo o ustalenie nie wykazuje w ogóle interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c., niezależnie od tego przeciwko komu (pracodawcy, czy organowi rentowemu) skierował pozew (postanow. SN z dn. 19 stycznia 2012 r., I PK 108/11, LEX nr 12115409, por. cytowane tam orzecznictwo). Pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy (jego treści), gdy wnosi takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu, w szczególności w sprawach zakresu ubezpieczeń społecznych (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 1979 r., III PZP 17/78, OSNCP 1979 nr 7-8, poz. 143; z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 Nr 10, poz. 132; z dnia 3 listopada 1994 r., I PZP 45/94, OSNAPiUS 1995 Nr 6, poz. 74; z dnia 5 lipca 1995 r., I PZP 56/94, OSNAPiUS 1995 Nr 24, poz. 299 oraz uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2005 r., I PZP 2/05, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 71 i wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1971 r., I PR 344/71, OSNCP 1972 Nr 5, poz. 89; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 Nr 7, poz. 121; z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 434/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 627 i z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 597/98, OSNAPiUS 2000 Nr 8, poz. 301). Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (ustalenie wykonywania pracy w szczególnych warunkach) wynika z tego, że organ rentowy samodzielnie ustala okresy przebyte w ubezpieczeniu i inne przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, bowiem całokształt postępowania dotyczącego nabycia prawa do świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego należy do tego organu zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I UK 245/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 57). Decyzja odmawiająca ubezpieczonemu prawa do świadczenia emerytalnego (na przykład z powodu nieuwzględnienia okresów jego zatrudnienia jako pracy w szczególnych warunkach) podlega weryfikacji w postępowaniu odwoławczym przed sądem powszechnym (sądem ubezpieczeń społecznych). W tym miejscu wskazać należy, iż wyrok oddalający powództwo o ustalenie z powodu braku interesu prawnego korzysta po uprawomocnieniu z powagi rzeczy osądzonej, która jednak obejmuje tylko ustalenie braku interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie. Nie jest nią objęte ustalenie istnienia albo nie istnienia stosunku prawnego lub prawa (albo faktu prawotwórczego), skoro ustalenia takiego sąd nie czynił (tak SN w wyroku z 21 czerwca 2007 r., IV CSK 63/07, LEX nr 485880).

Zgodnie z art. 347 k.p.c., po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio.

Na podstawie art. 477/2/ k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia .

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 §1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Powództwo zostało uwzględnione zatem koszty postępowania obciążają pozwanego. Zasądzona na rzecz powoda kwota 5.775,68 zł obejmuje wynagrodzenie pełnomocnika powoda /3.600,00 zł/ i zwrot udokumentowanych kosztów, w tym stawiennictwa na rozprawy zgodnie ze spisem kosztów. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr 163 , poz. 1349 ze zm.). Zgodnie z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. dnia 01.01.2016 r., stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Sąd uwzględnił wniosek o zasądzenie kwoty czterokrotności stawki minimalnej mając na uwadze roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy, z uwagi na to, że przy wartości przedmiotu sporu w tym zakresie /od 5.000,00 do 10.000,00 zł./ stawka minimalna wynosi 1.200,00 zł * 75% (§ 6 pkt 4 w zw. z § 11pkt 2 Rozporządzenia) a więc w sprawach pracowniczych równa się 900,00 zł , co daje kwotę 3.600,00 zł. W zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, jak też w sprawach niemajątkowych , takie jak sprostowanie świadectwa pracy stawka minimalna wynosiła kwotę po 60,00 zł.(§11 pkt 1 i 3 Rozporządzenia) i nie jest zależna od wysokości zasądanego odszkodowania , pogląd ten jest dawno ugruntowany w orzecznictwie SN – por. postanowienie SN w sprawie II PZ 12/12. Mając na uwadze wynik sprawy zasądzone wynagrodzenie stanowi czterokrotność minimalnego wynagrodzenia zgodnie z cytowanymi przepisami wg stawek obowiązujących na dzień złożenia pozwu. W ocenie Sądu nakład pracy pełnomocnika w n/n sprawie jak i stopień trudności sprawy nie był tak duży . Czas trwania postępowania był dość długi, ale tylko z uwagi na bierność strony pozwanej i brak wykonywania zarządzeń Sądu , co w konsekwencji sprowadziło się praktycznie do 3 rozpraw, które miały charakter merytoryczny. Tak więc kwota wynagrodzenia w wysokości 3.600,00 zł, mając na uwadze wyniki procesu, jak też wkład pracy pełnomocnika jest adekwatna.

Zasądzona przez sąd jako składnik kosztów procesu opłata radcy prawnego może się kształtować pomiędzy stawką minimalną a jej sześciokrotnością, zaś decyzja o jej wysokości w tych ramach zależy od kryteriów określonych przez przepisy art. 109 § 2 zdanie drugie k.p.c. i § 2 ust. 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Powszechnym jest natomiast przekonanie, nie mające żadnych podstaw w obowiązujących przepisach prawa, że zasądzenie opłaty wyższej od minimalnej może nastąpić wyłącznie wtedy, gdy sprawa ma szczególnie skomplikowany charakter, czy też niezbędny nakład pracy pełnomocnika był bardzo wysoki.

SSR Marek Cechowski

z. odpis p. doręczyć peł. powoda