

Sygn. akt VI P 91/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie następującym : Przewodniczący SSR Beata Young

Ławnicy Jadwiga Baranowska Marian Bednarczyk

Protokolant: Magdalena Paplińska

Po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2017r. w Gdańsku

Sprawy z powództwa G. K.

przeciwko D. S. i A. S.

O odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, zadośćuczynienie

I. Zasądza od pozwanych D. S. i A. S. solidarnie na rzecz powódki G. K. kwotę 5550 zł / pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych / netto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

II. W zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy powództwo oddała jako przedwczesne .

III. W zakresie żądania zadośćuczynienia za krzywdy moralne powództwo oddała.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1850 zł / jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych /.

V. Nakazuje ściągnąć od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 278 zł / dwieście siedemdziesiąt osiem złotych / tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z ustawy.

UZASADNIENIE

W ostatecznie sprecyzowanym żądaniu pozwu skierowanego przeciwko D. S. i A. S., G. K. domagała się zasądzenia kwoty 5550 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę art. 52 kodeksu pracy na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem oraz zasądzenie kwoty 3000 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdy moralne, za utratę zdrowia .

W uzasadnieniu pozwu G. K. wskazała, iż pozwani D. S. i A. S. uniemożliwili jej powrót do pracy, świadomie nie odbierając kierowanej do nich korespondencji, w treści której powódka zgłosiła swoją gotowość do podjęcia pracy z dniem 12 stycznia 2017 r.

Pozwani D. S. i A. S. wnieśli o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska twierdzili, że powódka nie stawiała się w miejscu pracy i nie podjęła pracy w terminie od dnia 12 stycznia 2017 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy, skutkiem czego doszło w jej przypadku do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. K. zatrudniona była w firmie (...) S.C. w G. od 16 października 2006 r., początkowo wiązała ją z pracodawcą umowa o pracę na czas określony na stanowisku obsługi solarium. Z dniem 1 lipca 2009 r. uległy zmianie postanowienia umowy – powódka zawarła z pracodawcą umowę na czas nieokreślony. Powódka początkowo pracowała na ¼ etatu, do jej obowiązków należała obsługa solarium i salonu fryzjerskiego. Od 2014 r. pracowała jako recepcjonistka. W 2016 r. G. K. pracując na pełen etat, otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1850 złotych brutto.

/dowód: umowa o pracę, kolejne aneksy do umowy o pracę k. 6-9, akta osobowe powódki/

Po hospitalizacji w lipcu 2016 r. w związku z przebytym udarem niedokrwiennym lewej półkuli mózgu powódka przebywała 182 dni na zwolnieniu lekarskim, tj. do dnia 11 stycznia 2017 r.

/dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego k. 16; zaświadczenie lekarskie k. 17/

Pismem z dnia 27 grudnia 2016 r. adresowanym na adres miejsca pracy, jak również za pośrednictwem internetu Powódka zgłosiła pracodawcy gotowość podjęcia pracy z dniem 12 stycznia 2017 r.

/dowód: pismo (e-mail) k. 11, 13, pismo k. 12/

W dniu 19 stycznia 2017 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, potwierdzające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę podano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niestawienia się pracownika do pracy od dnia 12 stycznia 2017 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy, co umieszczone zostało w treści świadectwa pracy.

/dowód: świadectwo pracy k. 15/

Między stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

/okoliczność bezsporna/

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie niespornych oświadczeń stron, jak i załączonych do akt dokumentów oraz dokumentów załączonych do akt osobowych pracownika, których treść nie została zakwestionowana przez strony, jak również nie budziła wątpliwości Sądu. Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał ocenił je zgodnie z treścią art. 245 kpc, który stanowi, że Dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie i uwzględnił ich treść dokonując rekonstrukcji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności faktycznych.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki G. K. o odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy stanowi nadzwyczajny i wyjątkowy sposób rozwiązania stosunku pracy. U podstaw jego stosowania leżą szczególne okoliczności, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Art. 52 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog przyczyn, które mogą uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika, potocznie zwane zwolnieniem dyscyplinarnym. Katalog ten nie może być zmieniany ani rozszerzany. Jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, wymienionych w powołanym wyżej przepisie (pkt 1) jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Oceniając, czy konkretne działanie lub zaniechanie pracownika, polegające na lekceważeniu swoich obowiązków pracowniczych, można interpretować w kategorii „ciężkiego

naruszenia”, Sąd powinien wziąć pod uwagę przede wszystkim stopień zawinienia oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Powszechnie przyjmuje się bowiem, że pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” zawiera w sobie trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy (np. wyrządzenie istotnej szkody w jego mieniu), a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo /wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629/.

Por. też wyrok SN z 4 04 2017r. , sygn.. akt IIPK 37/16

”				
	LEX nr 2306364			
	<p>1. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w</p>			

oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejsze

decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym.

2. Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika

winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.” (...)

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż pracodawca nie dochował wymogów formalnych przewidzianych w cytowanym powyżej artykule. Nie złożył pracownikowi oświadczenia woli na piśmie, które w dostateczny sposób ujawniłoby wolę wywołania skutku prawnego w postaci rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie przedstawił go ani w formie pisemnej, jak nakazuje przepis art. 30 § 3 Kodeksu pracy, ani nawet w formie ustnej. Kodeks pracy nie zawiera przepisów regulujących zasady składania oświadczeń woli, dlatego też do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (naruszenia art. 30 § 3 Kodeksu pracy). Dlatego też nawet oświadczenie dokonane przez pracodawcę w formie ustnej lub w rozmowie telefonicznej nie powoduje nieważności czynności prawnej. Z powodu jednak swojej formalnej wadliwości i niezgodności z przepisami prawa pracy upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

W przedmiotowej sprawie pracodawca wplótł niejako swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w treść doręczonego powódce świadectwa pracy, wskazując w nim jednocześnie na przyczynę, uzasadniającą zastosowanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Należy jednak zauważyć, że świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy i, co do zasady, nie może zastępować oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest traktowane w kategoriach czynności prawnej, która może być zrealizowana prawidłowo jedynie w sposób przewidziany w art. 30 § 3 Kodeksu pracy, w związku z czym oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zawarte w świadectwie pracy /wyrok SN z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77, LEXPolonica nr 317734/. Ponadto, § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2016.2292) zawiera katalog niezbędnych informacji, jakie powinno zawierać świadectwo pracy, wskazując w punkcie 4 jedynie na konieczność zamieszczenia trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę, nie zaś przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Należy również zauważyć, że zgodnie z treścią art. 97 § 1 zdanie pierwsze Kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wykładnia językowo-logiczna tego przepisu musi prowadzić do wniosku, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, co stanowi kolejny argument dla twierdzenia, że nie może ono zastępować odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie.

Jak wskazano powyżej, wobec braku regulacji Kodeksu pracy dotyczącej zasad składania oświadczeń woli, do ich wykładni stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 61 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy). W judykaturze zgodnie przyjmuje się zatem, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez tzw. czynności konkludentne, tzn. przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy, że w niektórych szczególnych przypadkach także wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, jednakże musi to w sposób jednoznaczny wynikać z całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Podstawa faktyczna niniejszej sprawy uprawnia do takiej konkluzji. Należy bowiem zauważyć, że w przedmiotowej sprawie powódka nie kwestionowała samego faktu rozwiązania umowy, lecz jedynie jej tryb i podstawę prawną.

Fakt rozwiązania umowy między stronami stanowił w niniejszej sprawie okoliczność bezsporną.

Powódka potraktowała doręczone jej świadectwo pracy jako dowód potwierdzający rozwiązanie stosunku pracy łączącego ją z pracodawcą, jednocześnie domagając się jego sprostowania jedynie w zakresie zmiany trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę. Strony pozostawały natomiast zgodne co do faktu, że doszło między nimi do rozwiązania stosunku pracy i nie sposób faktu tego w takiej sytuacji zakwestionować.

Podstawą roszczenia powódki o odszkodowanie w niniejszej sprawie był art. 56§ 1 w zw. z art. 58 Kodeksu pracy. Mimo tego, że sam fakt ustania stosunku pracy pomiędzy stronami był bezsporny, nie ulega wątpliwości, że działanie pracodawcy w przedmiotowej sprawie było obarczone formalnymi uchybieniami (**naruszenie art. 30 § 3, 4 Kodeksu pracy**), co z kolei uprawniało powódkę do wystąpienia z roszczeniem o odszkodowanie. Zgodnie bowiem z dyspozycją wyżej powołanych przepisów 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. W tym miejscu warto zauważyć, że przepisy prawa pracy przyznają pracownikowi uprawnienie do wyboru roszczenia, z jakim wystąpi do sądu w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie powódka domagała się jedynie odszkodowania.

Stosownie do art. 58 Kodeksu pracy odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okresy wypowiedzenia umów na czas określony i czas nieokreślony wskazuje przepis art. 36 § 1 Kodeksu pracy, który uzależnia długość wypowiedzenia od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W przedmiotowej sprawie powódka była zatrudniona u pracodawcy od 2006 roku. Zgodnie zatem z art. 36 § 1 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia w tym konkretnym przypadku wynosi 3 miesiące. Wysokość miesięcznej pensji powódki wynikała z zawartej umowy o pracę (pełen etat) i wynosiła 1850 złotych brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku na podstawie art. 56 § 1 i 2 w zw. z art. 58 Kodeksu pracy.

Odnosząc się do punktu II niniejszego wyroku, Sąd miał na uwadze przepis art. 97 § 3 kodeksu pracy stanowiący, iż 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.**

§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy. § 7 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2016.2292), w myśl którego, w razie **prawomocnego** orzeczenia sądu pracy o przyznaniu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania 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 ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.** W związku z powyższym wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy poprzez usunięcie z niego informacji o rozwiązaniu umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, do czasu uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia należało uznać za przedwczesny i powództwo w tym zakresie należało na chwilę obecną oddalić, na podstawie wskazanych powyżej przepisów prawa.

W punkcie III niniejszego wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie zadośćuczynienia za krzywdy moralne, jakich miała doznać powódka w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w okolicznościach niniejszej sprawy, utraty zdrowia. Zgodnie z art. 300 Kodeksu pracy, w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Wobec braku regulacji w Kodeksie pracy kwestii dotyczącej roszczenia o zadośćuczynienie za doznana krzywdę, znajdują w tym przypadku zastosowanie ogólne reguły zawarte w Kodeksie cywilnym, a to art. 445 lub art. 448. W przedmiotowej

sprawie powódka domagała się od pozwanego zadośćuczynienia za krzywdy moralne – utratę zdrowia , co należy interpretować jako naruszenie dobra osobistego. W tym konkretnym przypadku dalsze rozważania należy zatem poczynić na gruncie art. 448 Kodeksu cywilnego, w myśl którego w razie naruszenia dobra osobistego Sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 Kodeksu cywilnego jest nie tylko bezprawne, ale i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego. Przepis ten dodatkowo odnosi się do naruszenia dóbr osobistych, których przykładowy katalog wymienia art. 23 Kodeksu cywilnego i których ochronę co do zasady przewiduje art. 24 Kodeksu cywilnego. Zaakcentować jednak należy, że obowiązek wykazania, że dane zdarzenie powodujące szkodę niemajątkową w dobrach pokrzywdzonego ma charakter bezprawny i zawiniony, ciąży na osobie dochodzącej zadośćuczynienia. Wynika to jednoznacznie z ogólnej zasady ciężaru dowodu zawartej w art. 6 k.c. Tymczasem w przedmiotowej sprawie powódka nie wskazała żadnego dowodu na poparcie swoich twierdzeń. Twierdzenia o złym samopoczuciu i utracie równowagi psychicznej i ich związek z zachowaniem pozwanego pracodawcy nie zostały wykazane w niniejszym procesie przez stronę powodową . Strona powodowa zrezygnowała z inicjatywy dowodowej w zakresie tego roszczenia . Problemy z odzyskaniem równowagi psychicznej przez powódkę mogły być również spowodowane m.in. pogorszeniem się stanu zdrowia, przebyciem udarem i pobytem w szpitalu w ostatnim czasie.

Z powyższych względów powództwo podlegało oddaleniu w zakresie żądania zadośćuczynienia z mocy art. 448 kodeksu cywilnego w zw. z art. 23 kc i art. 24 § 1 kodeksu cywilnego a contrario i art. 300 kodeksu pracy . por. też Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 lipca 2014 r., sygn.. akt III APa 22/14 : „Samo wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli okaże się ona niezasadna, nie stanowi o naruszeniu dobra osobistego pracownika. „

Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477² § 1 k.p.c. Sąd ma obowiązek nadać wyrokowi zasądzającemu należność pracownika rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając powyższe na względzie, Sąd orzekł jak w punkcie IV niniejszego wyroku.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 13 ust. 1 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) nakazał pobrać od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G.kwotę 278 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy w zakresie roszczeń co do których pozwani proces przegrali .