

Sygn. akt IV P 16/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2021 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko J. Z. (1)

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy i stwierdzenie nieważności oświadczenia

1. Prostuje wystawione powódce A. K. przez pracodawcę J. Z. (1) świadectwo pracy z dnia 26 stycznia 2021 roku w punkcie 3 w ten sposób, że pracownica wykonywała pracę od 1 maja 2017 roku do 2 stycznia 2021 roku oraz w punkcie 4 w ten sposób, iż wpisuje, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę art. 55 § 1¹ k.p.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Koszty procesu znosi wzajemnie.

Sygn. akt IV P 16/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki A. K. wniósł przeciwko J. Z. (1) o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 8.400 zł tytułem odszkodowania w trybie art.55 § 1¹ k.p., stwierdzenie nieważności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że 3.11.2020 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na niewypłacanie wynagrodzenia w pełnej wysokości i nieotrzymywanie terminów wypłaty wynagrodzenia, brak wypłaty wynagrodzenia na konto i brak aktualizacji warunków płacy powódka 2.01.2021 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawczyni 21.01.2021 r. złożyła swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i w świadectwie pracy błędnie wskazała przyczynę wypowiedzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pełnomocnik pozwanej w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew

strona pozwana podniosła, iż kwestionuje by kiedykolwiek doszło do niej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powódka w liście doręczonym pozwanej 2.01.2021 r. zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co pozwana nie wyraziła zgody. Powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego 9.01.2021 r. nie stawiała się do pracy i pozwana rozwiązała stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie powyższe doszło do powódki 26.01.2021 r.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka A. K. była zatrudniona u pozwanej J. Z. (1) na podstawie umowy o pracę z 1.05.2017 r. na stanowisku sprzedawcy w sklepie w C. przy ul. (...), w pełnym wymiarze czasu pracy.

(bezsporne).

Pozwana i powódka przyjaźniły się. Powódka zajmowała się całością funkcjonowania cukierni pozwanej w C., sama ustalała godziny pracy swoje, tak by godziny były wypracowane i drugiego pracownika zatrudnionego na umowę zlecenie, spisywała godziny pracy, przed 10 wypłacała sobie i drugiemu pracownikowi wynagrodzenie z utargu, przywoziła faktury i zestawienia ilości godzin pracy pozwanej do Przechlewa. Powódka nie zwracała się o wyrównanie wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Za grudzień 2020 r. powódka otrzymała wynagrodzenie i wynagrodzenie za czas choroby przelewem na konto. Gdy powódka nie miał wypracowanych nominalnych godzin pracy to do lata 2020r. mogła je wypracować w innym punkcie pozwanej. Powódka z uwagi na to, że drugi pracownik chciał mieć godziny pracy pracowała krócej 4-5 godzin. Pozwana w styczniu 2020 r. pożyczyła powódce kwotę 5.500 zł na zakup samochodu, co było potrącane z wynagrodzenia powódki po 1000 zł miesięcznie a reszta sięgnięta z ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Powódka zaproponowała pozwanej rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co pozwana nie wyraziła zgody.

(dowód: zeznania świadków I. M. k. 45-46 od 00:13:15 do 00:19:13, J. M. k.78 od 00:08:20 do 00:15:52, zeznania powódki k. 79 od 01:19:24 do 01:28:37, zeznania pozwanej k.80 od 01:52:42 do 02:00:46, pismo powódki k.22-24, sms powódki k. 39).

A. K. w 2020 r. miała zamiar zwolnić się z pracy i założyć własny interes i dlatego wysłała pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

(dowód: zeznania świadka I. M. k. 45 od 00:07:28 do 00:10:47, wypowiedzenie umowy o pracę z 3.12.2020 r. k. 8).

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 3.12.2020 r. do 9.01.2021 r.

(bezsporne).

Pracodawczyni J. Z. (2) za październik 2020 r. wypłaciła powódce kwotę netto 1904,50 zł i premię 300 zł, za listopad 1527,50 zł netto i premię 300 zł. W dniu 11.01.2021 r. przelała na rachunek bankowy pozwanej wynagrodzenie i wynagrodzenie chorobowe za grudzień 2020 r. w kwocie netto 1573,71 zł i 2.02.2021 r. ekwiwalent z urlop wypoczynkowy w wysokości 1128,99 zł.

(dowód: potwierdzenie złożenia dyspozycji przelewu bankowego k.27-28, listy płac k. 61, 74-75).

Powódka 2.01.2021 r., rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1 1 k.p. z powodu nie dotrzymania warunków umowy w kwestii wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, braku aneksów do umowy za rok 2019 i 2020 r. i braku wypłat na konto bankowe w 2020 r. zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z 2.01.2021 r., zeznania powódki k. 80 od 01:30:27 do 01:35:49, zeznania świadka R. T. k.46 od 00:27:08 do 00:36:36, wiadomości sms powódki do pozwanej z 2.01.2021 r., 4.01.2020 r. i 11.01.2021 r. k.40-42).

A. K. 4.01.2021 r. w związku z rozwiązaniem umowy z art. 55 k.p. zwróciła się do pracodawczynie o przygotowanie świadectwa pracy.

(dowód: wiadomość sms powódki do pozwanej z 4.01.2020 r.k.41).

Pracodawczynie w piśmie z 21.01.2021 r. doręczonym powódce 26.01.2021 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu nie stawiania się w pracy od 9.01. do 21.01.2021 r.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z 21.01.2021 r. k.10).

J. Z. (1) 26 stycznia 2021 r. wystawiła powódce świadectwo pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

(dowód: świadectwo pracy k.11).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności istotne było ustalenie spornego stanu faktycznego dotyczącego kto, z jaką datą i w jakim trybie rozwiązał łączący strony stosunek pracy.

W ocenie sądu z logicznych, jasnych i korelujących ze sobą zeznań powódki i świadka R. T., znajdujących potwierdzenie z treści wiadomości sms wysłanych przez powódkę pozwanej z 2, 4 i 11 stycznia 2021 r. i pisemnego oświadczenia powódki z 2.01.2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, iż powódka 2 stycznia 2021 r. cukierni w C. należącej do pozwanej, w kopercie wręczyła J. Z. (1) pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1 1 k.p. z powodu nie dotrzymania warunków umowy w kwestii wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, braku aneksów do umowy za rok 2019 i 2020 r. i braku wypłat na konto bankowe w 2020 r. zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej w części dotyczącej tego, iż 2 stycznia 2021 r. w kopercie powódka złożyła jej list a nie rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy, bowiem są one sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami świadka R. T. i samej powódki. Ponadto fakt rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1 1 k.p. potwierdza również treść sms-ów powódki wysłanych do pozwanej 4 i 11 stycznia 2021 r.

Umowa o pracę została skutecznie rozwiązana przez powódkę z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1 1 k.p., bowiem pracodawca nie ma uprawnienia do „nieprzyjęcia” takiego oświadczenia woli.

Późniejsze rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 9.01. do 21.01.2021 r., które doręczono powódce 26.01.2021 r. nie wywołuje skutków prawnych bowiem w tym dniu stron już nie łączył stosunek pracy.

Odnosząc się do roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1 1 k.p., pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie mimo, że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w 611 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 4.03.1999 III ZP 3/99 OSNAPiUS 1999/17 poz. 542).

W takim przypadku ciężar przeprowadzenia dowodu zasadności rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracowniku. Jest on zobowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika. Nieprzeprowadzenie powyższego dowodu powoduje automatycznie uznanie przez sąd pracy braku zasadności roszczenia o odszkodowanie.

Pracownik może zakończyć umowę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy tylko w ciągu miesiąca od zaistnienia uzasadniającej to działanie przyczyny. Jest to termin zawity, który nie może ulec przywróceniu. Po jego upływie pracownik traci prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W rozpatrywanej sprawie powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 11 k.p. z dniem 2.01.2021 r. z powodu nie dotrzymania warunków umowy w kwestii wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, braku aneksów do umowy za rok 2019 i 2020 r. i braku wypłat na konto bankowe w 2020 r. zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem.

Sąd w pełni podziela pogląd Sadu Najwyższego zaprezentowany w wyroku z 21 czerwca 2017 r. II PK 198/16, iż przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 11 KP jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę.

W przedmiotowej sprawie jak wynika z wiarygodnych zeznań pozwanej znajdujących potwierdzenie w zeznaniach świadków I. M. i J. M. wynika, iż to sama powódka zajmowała się cukiernią w C., zatrudniała pracownicę do pomocy, robiła zamówienia, ustalała grafiki i godziny pracy swojej i drugiej pracownicy, przywoziła pozwanej faktury, zestawienia ilości godzin pracy i oraz wypłacała do dnia 10.10.2020 r. i drugiej pracownicy wynagrodzenia w gotówce, wyliczone jako iloczyn ilości godzin pracy i stawki za godzinę.

Powódka zeznała, iż druga pracownica chciała mieć więcej godzin i dlatego krócej pracowała, że uzgodniła z nią, iż jednego dnia będą pracowały 4 godziny a drugiego dnia 8 godzin i tak na zmianę. Powódka nie poinformowała o takich uzgodnieniach, co do czasu pracy pozwanej, jedynie zeznała, że pozwana ma monitoring i o tym wiedziała.

W ocenie sądu sam fakt posiadania monitoringu nie świadczy o tym, iż pracodawca w ogóle ogląda nagrania i w ten sposób kontroluje czas pracy pracowników w poszczególnych dniach.

W sprawie bezsporne było też, iż powódka wiedziała co najmniej od lata 2020 r., że nie może wypracować normatywnych godzin pracy, w innych sklepach należących do pozwanej.

Zatem skoro powódka sama ustalała system i godziny pracy swojej i drugiej pracownicy na cztery godziny co drugi dzień, sama wyliczała wysokość wynagrodzenia, sama je wypłacała z utargów w formie gotówkowej, otrzymywała premie wliczane do minimalnego wynagrodzenia i spłacała z wynagrodzenia pożyczkę udzieloną przez pozwaną oraz nie domagała się od pozwanej ewentualnego wyrównania do minimalnego wynagrodzenia, to zdaniem sądu nie można przypisać pracodawczyni ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.2015 r. II PK 278/14) w postaci „nie dotrzymania warunków umowy w kwestii wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy”. Co więcej sama powódka zeznała, iż sama nawet nie wie czy dobrze dostawała.

Ponadto jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka A. K., zawnioskowanego przez powódkę, w 2020 r. miała ona zamiar zwolnić się z pracy i założyć własny interes i dlatego wysłała pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zdaniem sądu pracodawca nie ma prawnego obowiązku wydawać pracownikowi aneksów do umowy o pracę w przypadku ustawowego poniesienia płacy minimalnej. Ważne jest by wypłacone pracownikowi wynagrodzenie nie było niższe od minimalnego.

Dlatego nie sposób uznać, iż sam brak aneksów do umowy za 2019 i 2020 r. stanowił ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Również w sytuacji, gdy to sama powódka dokonywała wypłat w formie gotówkowej i nie domagała się od pracodawczyni wypłaty na rachunek bankowy, trudno uznać by stanowiło to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zasada wypłaty wynagrodzenia za pracę na rachunek bankowy pracownika (art.86 § 3 k.p.), nie ma charakteru bezwzględnie (tak: Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V Opublikowano: WKP 2020, Lex).

W toku postępowania powódka mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), nie wykazała, iż pracodawczyni ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki, i że powódka zachowała miesięczny termin, od dnia kiedy nie otrzymała w całości wynagrodzenia za pełny wymiar czasu pracy, do rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, licząc od daty ostatniej wypłaty poniżej ustalonego ustawowo minimum.

Zauważyć należy, iż za grudzień 2020 r. powódka otrzymała wynagrodzenie i wynagrodzenie za czas choroby w formie przelewu na konto i niekwestionowanej przez powódkę wysokości a rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. nastąpiło 2.01.2021 r.

Jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić do pracodawcy, zgodnie z art. 97 § 21 k.p., o sprostowanie tego świadectwa. Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracownik może wystąpić w ciągu 14 dni od dnia otrzymania świadectwa. Pouczenie w tej sprawie powinno zostać zamieszczone w świadectwie pracy.

Pracodawca powinien zawiadomić pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 14 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia (...) z 15.5.1996 r.).

W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa, pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 21).

W przedmiotowej sprawie mając na względzie ustalony fakt, iż powódka rozwiązała 2.01.2021 r. umowę o pracę w trybie art. 55 k.p. świadectwo pracy wystawione przez pozwaną 26.01.2021 r. zawiera nieprawdziwą informację o trybie rozwiązania umowy o pracę. Zaś powódka już 4 stycznia 2021 r. domagała się wystawienia świadectwa pracy z art. 55 k.p.

Istotne jest zatem to, że świadectwo pracy z 26.01.2021 r. zawiera nieprawdziwe informacje.

Zamknięcie drogi do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy ze względu na upływ terminów określonych w art. 97 § 21 KP nie uniemożliwia korekty zawartych w nim stwierdzeń, w tym stwierdzeń dotyczących okresów zatrudnienia i innych faktów istotnych (np. dla ustalenia kapitału początkowego) bowiem dowód przeciwko stwierdzeniom zawartym w świadectwie pracy jako dokumencie, w ramach postępowania o konkretne roszczenie, może być przeprowadzony w każdym czasie, także po upływie terminów określonych w tym przepisie (z uzasadnienia wyr. SN z 16.7.2009 r., II PK 1/09, OSNP 2011, Nr 5-6, poz. 71; por. też uchw. SN z 28.9.1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45 oraz wyr. NSA z 23.7.1993 r., SA/WR 541/93, (...) 1994, Nr 3, poz. 114).

Zatem sąd ustalając tryb ustania stosunku pracy łączącego strony, dokonał korekty wystawionego świadectwa pracy.

Materialnoprawną przesłanką uwzględnienia powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, opartego na przepisie art. 189 k.p.c. jest istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu. W efekcie nie można uznawać za konieczne wytoczenie powództwa w sytuacji, gdy sprawa o ustalenie ma charakter przesłankowy wobec innych dalej idących roszczeń, w tym roszczenia o zasądzenie lub jak w rozpoznawanej sprawie o sprostowanie świadectwa pracy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego ustaliło zasadę, że nie ma interesu prawnego ten, kto może poszukiwać ochrony prawnej w drodze powództwa dalej idącego (m.in. orzeczenie SN z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64, OSP 1966, z. 6-8, poz. 166; wyrok SN z dnia 22 listopada 2002 r., IV CKN 1519/00, Lex, nr 78333).

Mając na uwadze powyższe sąd sprostował świadectwo pracy z 26.01.2021 r. w pkt. 3 w ten sposób, iż pracownica wykonywała pracę w okresie od 1.05.2017 r. do 2.01.2021 r. oraz w pkt. 4 w ten sposób, iż wpisuje, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę art. 55 § 1 1 k.p. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. o odszkodowanie w trybie art. 55 § 1 1 k.p. i stwierdzenie nieważności oświadczenia pracodawcy z 21.01.2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 100 k.p.c.