

Sygn. akt IV P 204/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Wiesława Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 14 sierpnia 2018 roku

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) Serwis Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o sprostowanie świadectwa pracy

orzeka:

I Zobowiązuje pozwanego do sprostowania świadectwa pracy powoda S. S. z dnia 10 maja 2018r. poprzez wskazanie w pkt. 4 świadectwa, że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 §1 pkt.3 kp w związku z art. 55 §1 (1) kp,

II Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu.

Sygn. akt IV P 204/18

UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Serwis Sp.z o.o. w Z. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez orzeczenie w wyroku, że prostuje się świadectwo pracy powoda wydane w dniu 10.05.2018r przez pozwanego pracodawcę w następujący sposób: W pkt 4 zamiast treści „przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1(2), rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 55 § 1(1) / rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez okresu wypowiedzenia art. 52 § 1(1) - sprawa złożona do Sądu" zamieścić treść na: „przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 1 (3) w związku z art. 55 § 1(1) k.p.” Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda poniesionych kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że pozwany nie uwzględnił wniosku powoda z dnia 16.05.2018r o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany nie wywiązał się w terminie z odpowiedzią na przesłany wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, zatem powód zachowując ustawowy siedmiodniowy termin wnosi o sprostowanie. Powód powołuje się na okoliczności, jednoznacznie potwierdzające, że świadectwo pracy jest niezgodne z prawdą, a w szczególności: art.30§1(2) oraz art. 52 §1(1) . Powód w dniu 7 maja 2018r. złożył pozwanemu pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55§1(1) potwierdzając jego odbiór w dniu 07.05.2018r, z którego wynikało że rozwiązaniem umowy o pracę był brak wypłaconego w terminie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018r.Pozwany wypłacił Powodowi zaległe wynagrodzenie za miesiąc kwiecień w terminie 09.05.2018r. Przekraczając termin określony w regulaminie firmy o 7 dni.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu wskazano, że powództwo jest jednak pozbawione podstaw i jako niezasadne zasługuje na oddalenie w całości, bowiem w niniejszej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę wobec pracownika.

Stosownie do przepisu art. 55 §1(1) Kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy (poza przypadkami wskazanymi w art. 55 §1 Kp) gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Należy zaznaczyć, że nie każdy przypadek naruszenia podstawowych obowiązków można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Katalog obowiązków, które pracodawca musi dopełniać wobec pracownika został zawarty w art. 94 Kp. Jednym z obowiązków wyszczególnionych w powyższym artykule jest obowiązek terminowego i prawidłowego wypłaty wynagrodzenia. Niewątpliwie, wypłata wynagrodzenia jest jednym z głównych elementów treści stosunku pracy, zatem obowiązek zapłaty wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego, wynagrodzenie należne pracownikom jest wypłacane do 2 dnia każdego miesiąca. W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, iż pozwany otrzymał wynagrodzenie za miesiąc kwiecień dnia 9.05.2018 r., Jednakże, w związku z zaistniałymi okolicznościami, wypłata wynagrodzenia z 7 dniowym opóźnieniem nie może być kwalifikowana w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę względem pracownika.

Przede wszystkim wskazano, że zapłata wynagrodzenia nie mogła nastąpić przelewem na rachunek powoda z uwagi na zajęcie rachunku bankowego pozwanej spółki przez dwa organy egzekucyjne - Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego w T. i Dyrektora Oddziału w T. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Powód został poinformowany o zaistniałej sytuacji w czasie jego wizyty w zakładzie pracy w dniu 7.05.2018 r. - tj. w dniu, w którym powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W tym miejscu należy podkreślić, że pozwany był gotów wypłacić wynagrodzenie w gotówce w dniu 7.05.2018 r., a więc niezwłocznie po upływie przerwy związanej ze świętami majowymi. Należy bowiem wskazać, że zakład pracy był zamknięty w dniach 28.04,2018 r. (sobota) do 6.05.2018 r. z uwagi na długi weekend majowy, zatem w tym okresie zapłata wynagrodzenia w gotówce nie była możliwa. Zarząd pozwanej spółki zapewnił jednak środki na wypłatę pracownikom wynagrodzeń w gotówce, zaś wypłaty nastąpiły pierwszego roboczego dnia po przerwie. Niestety powód opuścił zakład pracy natychmiast po złożeniu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy i nie odebrał należnego wynagrodzenia. Dopiero na prośbę przekazaną telefonicznie powód stawił się w zakładzie pracy w dniu 9.05.2018 i odebrał wynagrodzenie. W związku z powyższym pozwanemu nie można przypisać odpowiedzialności za opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia powstałe od dnia 7.05.2018 r.

Zdaniem pozwanego, krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, które było wynikiem zajęcia rachunku bankowego spółki i zamknięciem zakładu pracy w okresie świąt majowych nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy. Wyrażone powyżej stanowisko znajduje oparcie w orzecznictwie Sadu Najwyższego, który w wyroku z dnia 18.05.2017 r. sygn. akt II PK 119/16 stwierdził, że „krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (na przykład dwu lub trzydniowe) będzie wprawdzie naruszeniem obowiązków pracodawcy, ale zasadniczo - nie musi przybierać postaci ciężkiej”. Warto podkreślić, że zdaniem Sadu Najwyższego „przez użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika" (wyrok SN z dnia 21.10.2015 r. sygn. akt II PK 278/14). Działanie pracodawcy nie mieści się w kategoriach winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa,

ponieważ pracodawca był gotowy wypłacić należne wynagrodzenie w gotówce niezwłocznie po otwarciu zakładu pracy, pomimo zajęcia rachunku bankowego, tak jak wypłacił je pozostałym pracownikom. Zatem, opóźnienie w zapłacie wynagrodzenia w powyższej sytuacji nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy.

Na marginesie zaznaczono, że powód w dniu 25.04.2018 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, którego termin upływa dnia 31.07.2018 r.

Wypowiedzenie zostało złożone w związku z planowanym podjęciem pracy przez powoda w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w G., z którą pozwana spółka pozostaje w stałych stosunkach gospodarczych od przynajmniej 2 lat, a powód był jedną z osób odpowiedzialnych za kontakty z tym partnerem handlowym. Wobec powyższego, oraz w związku z bezskutecznością oświadczenia złożonego przez powoda w dniu 7.05.2018 r., świadectwo pracy winno zostać wydane powodowi po upływie okresu wypowiedzenia (tj. w ciągu 7 dni od dnia 31.07.2018 r.). Natomiast wydanie powodowi świadectwa pracy z dnia 10.05.2018 r. było wynikiem błędnej oceny przez pracodawcę zaistniałej sytuacji. W wyniku konsultacji z pełnomocnikiem, przeprowadzonej już po wydaniu świadectwa pracy powodowi, pozwany uzyskał wiedzę, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone przez powoda jest bezskuteczne, umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu w dniu 7.05.2018 r., lecz wiąże nadal, a stosunek pracy wygaśnie dopiero z upływem okresu wypowiedzenia. W tych okolicznościach pełnomocnik pozwanego, pismem z dnia 25.05.2018 r., poinformował powoda o stanowisku pracodawcy i wezwał powoda do stawienia się w zakładzie pracy celem wykonania swoich obowiązków służbowych.

Jednakże powód zignorował powyższe wezwanie i nie stawiał się w zakładzie pracy, ponieważ podjął zatrudnienie w spółce (...) sp. z o.o. Powód reprezentował (...) sp z o.o. na XXVI Międzynarodowych Targach (...) dla (...) 2018 w B., gdzie był obecny na stoisku swojego nowego pracodawcy. Informację o zatrudnieniu powoda przedstawiciele pozwanej spółki uzyskali bezpośrednio od reprezentantów (...) sp. z o.o.

Ponadto należało wskazać, że strony łączy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Z daleko idącej ostrożności, pozwany zapłacił powodowi kwotę 750 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy za miesiąc maj oraz kwotę 750 zł za miesiąc czerwiec. Jednocześnie pełnomocnik pozwanego, pismem z dnia 6.06.2018 r. poinformował powoda, że zapłata odszkodowania w żaden sposób nie zmienia stanowiska pozwanego w przedmiocie bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zaś wypłaty odszkodowania już w miesiącu maju dokonano z daleko idącej ostrożności procesowej, z zastrzeżeniem zaliczenia wypłaconych kwot na poczet świadczeń należnych powodowi po wygaśnięciu stosunku pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że podjęcie pracy przez powoda w (...) sp. z o.o. stanowi złamanie postanowień umowy, albowiem (...) sp. z o.o. prowadzi działalność konkurencyjną względem pozwanego.

Reasumując pozwany wskazał, że należy stwierdzić

, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę względem pracownika, zatem brak jest podstaw do rozwiązania umowy o pracę przez powoda w oparciu o art. 55 §1(1) kp, a umowa trwa do końca okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 31.07.2018 r.. Ponadto należy zauważyć, że zaistniałe opóźnienie wynikało z obiektywnych przyczyn zewnętrznych tj. zajęcia rachunku bankowego pracodawcy oraz przerwy świątecznej, w czasie której zakład pracy pozostał zamknięty. Zatem powództwo powinno zostać oddalone w całości.

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 1 czerwca 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. Produktu i Marketingu z wynagrodzeniem 3000zł netto. Otrzymywał także prowizje od sprzedaży w wysokości od kilkuset do kilku tysięcy złotych w skali miesiąca.

Powód w dniu 25.04.2018 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, którego termin miał upłynąć dnia 31.07.2018 r.

Dowód: umowa o pracę k.9, informacja dla pracownika k.10, przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:08:48, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:18:41, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25.04.2018 r. w aktach osobowych powoda

Wynagrodzenie za pracę zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania winno być wypłacane najpóźniej do 02 dnia po przepracowanym miesiącu. Powód otrzymywał wynagrodzenie przelewem na konto. Zakład pracy był zamknięty w dniach 28.04.2018 r. (sobota) do 6.05.2018 r. z uwagi na długi weekend majowy.

Zapłata wynagrodzenia nie mogła nastąpić przelewem na rachunek powoda z uwagi na zajęcie rachunku bankowego pozwanej spółki przez dwa organy egzekucyjne - Naczelnika Drugiego Urzędu Skarbowego w T. i Dyrektora Oddziału w T. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dowód: przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:08:48, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:18:41

Przed stawieniem się do zakładu pracy powód miał już przygotowane rozwiązanie umowy o pracę. W dniu 7 maja 2018r., gdy stawiał się zarząd powód złożył pozwanemu pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55§1(1) , z którego wynikało że przyczyną rozwiązania umowy o pracę był brak wypłaconego w terminie wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018r. Powód przygotował rozwiązanie umowy , gdyż mając na uwadze wcześniejsze doświadczenia z wypłatą wynagrodzenia w spółce (...) obawiał się ,że powtórzy się sytuacja związana z koniecznością żądania zapłaty na drodze sądowej. Powód w okresie ok. roku przed rozwiązaniem umowy o pracę otrzymywał u pozwanej wynagrodzenia w terminie i w pełnej wysokości. Wcześniej zdarzyło się podczas zatrudnienia powoda u pozwanej kilka opóźnień nie trwających więcej niż kilka dni.

Dowód: przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:08:48, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:18:41

Zarząd pozwanej spółki zapewnił środki na wypłatę pracownikom wynagrodzeń w gotówce, które następowały bezpośrednio po przerwie urlopowej. Zarząd był zaskoczony złożeniem przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za kwiecień w dniu 7 maja 2018r. Powód otrzymał telefon w dniu 8 maja 2018r. ,że ma stawić się po wynagrodzenie, Powód odebrał wynagrodzenie w dniu 9 maja 2018r.

Dowód: przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:08:48, przesłuchanie prezesa pozwanego protokół elektroniczny z dnia 14.08.2018r. od 00:18:41 dowód wypłaty k.13

Z data 10.05.2018r zostało wystawione świadectwo pracy W pkt 4 świadectwa pracy wskazano ,że stosunek pracy ustał w wyniku: „przez oświadczenie pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1(2), rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 55 § 1(1) / rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez okresu wypowiedzenia art. 52 § 1(1) - sprawa złożona do Sądu"

Powód złożył wniosek z dnia 16.05.2018r o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 16.05.2018r w aktach osobowych powoda

Pozwany pismem z dnia 25 maja 2018r. odmówił sprostowania świadectwa pracy wskazując ,że to rozwiązanie umowy przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia było niezasadne i umowa o pracę rozwiąże się w dniu 31 lipca 2018r. po upływie okresu wypowiedzenia.

Dowód: pismo pozwanego z dnia 25 maja 2018r. w aktach osobowych powoda

Powód złożył pozew do sądu w dniu 28 maja 2018r.

Dowód : pozew z prezentatą k.3

Powód w dniu 16 maja 2018r. zgłosił się do Urzędu pracy . Został uznany za osobę bezrobotną i stracił ten status w związku z podjęciem, kolejnego zatrudnienia z dniem 4 czerwca 2018r.

Dowód: decyzje i postanowienie Prezydenta Miasta T. k.60-62

Pozwany w dniu 14.08.2018r. przekazał w sądzie powodowi świadectwo pracy w którym wskazano o ,że umowa trwała do 31.07.2018r. i została rozwiązana w wyniku wypowiedzenia przez pracownika .

Dowód: kopia świadectwa pracy

Strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwany zapłacił powodowi kwotę 750 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy za miesiąc maj oraz kwotę 750 zł za miesiąc czerwiec. Jednocześnie pełnomocnik pozwanego, pismem z dnia 6.06.2018 r. poinformował powoda, że zapłata odszkodowania w żaden sposób nie zmienia stanowiska pozwanego w przedmiocie bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, zaś wypłaty odszkodowania już w miesiącu maju dokonano z daleko idącej ostrożności procesowej, z zastrzeżeniem zaliczenia wypłaconych kwot na poczet świadczeń należnych powodowi po wygaśnięciu stosunku pracy.

Dowód: pismo pełnomocnika powoda z dnia 6.06.2018 r. wraz z potwierdzeniem nadania listem poleconym k.48 i informacją o doręczeniu przesyłki umowa o zakazie konkurencji z dnia 28.07.2017 r.k. 51-52

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda a także w oparciu o pozew oraz przesłuchanie stron. Powyższy materiał dowodowy był co do zasady spójny i przedmiotem oceny sądu była ocena prawna dotycząca sposobu rozwiązania umowy o pracę. Aby jej dokonać materiał dowodowy był wystarczający a nawet w pewnym zakresie dowody i informacje przedstawiane przez strony były zbędne dla rozstrzygnięcia . Zbędne było słuchanie w sprawie świadka pozwanej . Trzeba mieć na uwadze ,że pozwany opierał swoje stanowisko na ocenie ,że skuteczność rozwiązania umowy w trybie art. 55par. 1 (1) kp wiąże ,że nierozzerwalnie z zasadnością takie oświadczenia złożonego przez pracownika

Sąd powyższego stanowiska nie podziela.

Sprawa dotyczy sprostowania świadectwa pracy. Uprawnienia pracownika związane ze świadectwem pracy regulują przepisy art. 97 i 99 kodeksu pracy oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.)

Zgodnie z przepisem art. 97 §1, 2 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. Nadto 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). W Rozporządzeniu Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.) wydanym w oparciu art. 97 § 4 kp wskazano :**§ 2. 1.** W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;

2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę - o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.

§ 7. 1. Stanowi : Pracodawca zawiadamia pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem 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 terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

4a. W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

4b. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy pracownikowi w terminie określonym w ust. 1-4a nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 , 4 i 4a pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

W rozporządzeniu przedstawiono także sposób wypełniania świadectwa pracy: W ust. 4 lit. a - pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy: - za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie, - bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy, - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).5. W ust. 6: w pkt 1 - pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy,

Z kolei w myśl art. 97 §2¹ k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę. Pracownik może wystąpić do sądu pracy zarówno razie otrzymania decyzji pracodawcy odmawiającej uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, jak i w przypadku nieotrzymania w terminie żadnej odpowiedzi. (tak też: Komentarz do art. 97 k.p., [w:] U. Jackowiak 9 (red.) Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004).

Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Ustawodawca nie różnicuje charakteru prawnego i skutków upływu tych terminów. Sąd pracy nie może uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. (komentarze do art. 97 kp- Skoczyński J. komentarz LEX 2011 stan prawny: 2011-05-16.,Komentarz Prawo Pracy Marii Teresy Romer Wydawnictwo prawnicze Warszawa 2000)

W przedmiotowej sprawie powód w terminie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy i prawidłowo złożył pozew do sądu.

Sąd zatem oceniał sprawę merytorycznie.

Wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów.

Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu na który była zawarta.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.).

Trzeba wskazać, że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być odpowiedzialność odszkodowawcza. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie

art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

Trzeba wyjaśnić ,że takie zasady dotyczą każdego jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. Tryb rozwiązania umowy o pracę nigdy nie jest uzależniony od jego zasadności co dobitnie wynika z przepisów kodeksu pracy dotyczących możliwości kwestionowania przez obie strony umowy o pracę zasadności dokonanych oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze sąd uwzględnił powództwo.

Pozwany w dniu 14.08.2018r. przekazał w sądzie powodowi świadectwo pracy w którym wskazano o ,że umowa trwała do 31.07.2018r. i została rozwiązana w wyniku wypowiedzenia przez pracownika . Wynikało to z błędnego stanowiska pozwanego ,że umowa nie została skutecznie rozwiązana przez powoda z dniem 7.05.2018r. tylko za wypowiedzeniem. Trzeba wyjaśnić ,że złożenie oświadczenie o rozwiązaniu umowy przerwało bieg wypowiedzenia i po dniu 7.05.2018r. nie łączyła już stron umowa o pracę. Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy było zasadne, gdyż pracodawca nie wydał powodowi prawidłowego świadectwa pracy.

Sąd obciążył pozwanego opłatą od pozwu na podstawie art.113 ust.1 i art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167,poz.1398 ze zm.)