

Sygnatura akt IV P 57/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 30 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Ławnicy: Regina Kujawska – Hałasa, Helena Gruchalska

Protokolant: Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 16-12-2015 r. w Żarach

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko A. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. S. w J.

o zapłatę odszkodowania i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego A. S. na rzecz powoda D. S. kwotę 5.040 (pięć tysięcy czterdzieści) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała,

III. nie obciąża powoda kosztami postępowania,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem części należnej opłaty,

V. wyrokowi odnośnie punktu I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750 złotych.

Sygn. akt IVP 57/15

## UZASADNIENIE

Powód D. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego A. S. kwoty

5.040 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy zawartej na czas określony oraz nadanie wyrokowi natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej 1680 złotych. W uzasadnieniu wskazał, że 1 sierpnia 2014r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony do 31 lipca 2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawca – magazynier. W dniu 13 maja 2015r. w trakcie pacy powoda w sklepie pozwanego została dokonana kradzież pieniędzy z sejfu w kwocie ponad 6.000 złotych, o czym powód zawiadomił Policję. Powód widział sprawców pierwszy raz i nie był w stanie dokonać ich identyfikacji. Od tego zdarzenia pracodawca zmienił swój dotychczasowy stosunek do powoda, obwiniając go za ww. zdarzenie i wskazując, iż zobowiązany jest do zwrotu skradzionych pieniędzy. Był obwiniany za niezabezpieczenie sejfu. Ta sytuacja spowodowała załamanie nerwowe powoda, przejawiające się stanami lękowymi, bezsennością, ogólnym przygnębieniem i strachem przed ludźmi. W związku z tym 20 maja 2015r. udał się do lekarza rodzinnego, który stwierdził iż stan jego zdrowia wskazuje na depresję. Od lekarza powód otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 20 maja do 20 czerwca 2015r. Po otrzymaniu zwolnienia udał się do miejsca pracy celem przekazania zwolnienia pozwanemu i uczestniczenia w planowanej na ten dzień inwentaryzacji. Ani tego dnia, ani wcześniej

pozwany nie informował powoda o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pisemne oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, powód otrzymał za pośrednictwem poczty w dniu 21 maja 2015r. Wskazał, że dokonane wypowiedzenie było naruszało art. 41 k.p., w związku z czym zgodnie z art. 50§3 k.p. powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej niż za trzy miesiące, stąd powód dochodzi kwoty 5040 złotych. Wskazał na obowiązek nadania rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. do kwoty 1.680 złotych.

Pismem z dnia 11 czerwca 2015r. powód wskazał, że otrzymał w dniu 25 maja 2015r. oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaprzeczył zarzutom wskazanym w oświadczeniu pracodawcy. Jednocześnie w toku rozprawy wskazał, poprzez swojego pełnomocnika, iż nie odwołuje się od ww. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew A. S. uznał powództwo częściowo, tj. w zakresie ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 19 maja 2015r. narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wnosząc o oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz o wzajemne zniesienie kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że zatrudnił powoda na podstawie umowy zawartej na czas określony na stanowisku sprzedawca – magazynier i zgodnie z zakresem czynności do obowiązków powoda należało m. in. zabezpieczenie punktu sprzedaży przed włamaniem i kradzieżą. W dniu 13 maja 2015r. w czasie pracy powoda doszło do kradzieży z sejfu firmowego, który znajdował się w pomieszczeniu, w którym swoje stanowisko pracy miał powód. Ewidentną winę za kradzież ponosi powód, ponieważ opuścił pomieszczenie, gdzie znajdował się niezabezpieczony przez niego sejf, nie podejmując przy tym żadnych środków ostrożności. Powód zachował się tak, pomimo wcześniejszych upomnień i wbrew przyjętym zasadom bezpieczeństwa w firmie. Nieodpowiedzialność powoda sprawiła, że kradzież z sejfu stała się dziecinnie prosta dla złodziei. Wskazał, że w dniu 19 maja 2015r. pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, co zakomunikował mu osobiście. Pisemne oświadczenie miało zostać przesłane pocztą pracownikowi następnego dnia. Powód mając wiedzę o tym, że zostaje zwolniony z pracy, udał się następnego dnia do lekarza od którego uzyskał zwolnienie lekarskie, które przedstawił pozwanemu jeszcze tego samego dnia o godzinie 14:00. Zwolnienie zaskoczyło pozwanego, ponieważ tego samego dnia kilka godzin wcześniej przesłał powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Oświadczenie to okazało się zatem niezgodne z art. 41 k.p. Następnie powód rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał, że powód w dniu 20 maja 2015r. cały dzień przebywał w pracy i wykonywał prace przy inwentaryzacji, więc mógł przekazać pracodawcy zwolnienie dużo wcześniej. Wobec powyższego roszczenie powoda o zasądzenie o zapłatę odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie ma bowiem wątpliwości, że uzyskanie przez powoda zwolnienia lekarskiego i przedstawienie go pozwanemu na drugi dzień dopiero o godzinie 14:30 było działaniem podstępny i miało na celu wprowadzenie go w błąd. Powód w dniu 19 maja 2015r. dobrze wiedział, że na drugi dzień otrzyma wypowiedzenie, dlatego zamierzał się zasłonić zwolnieniem lekarskim. Gdyby pozwany otrzymał wcześniej od pozwanego zwolnienie lekarskie, nie wysyłałby mu oświadczenia o wypowiedzeniu. Wcześniej nic nie wskazywało, aby powód jest w złej kondycji psychicznej i że może udać się na zwolnienie lekarskie. W ocenie pozwanego nie ulega wątpliwości, że przedstawione zwolnienie lekarskie jest fikcyjne. Zostało wystawione przez lekarza z dziedziny chorób wewnętrznych i medycyny pracy i jest mocno wątpliwe, czy lekarz tej specjalności mógł prawidłowo zdiagnozować zaburzenia występujące u powoda. Lekarz nie wypełnił rubryki z numerem statystycznym choroby w treści dokumentu (...), zapewne obawiając się poświadczenia nieprawdy. Wskazał, że powód poszedł na zwolnienie dopiero 20 maja, chociaż jak wskazał w pozwie, czuł presję od 13 maja, zwlekał zatem z pójściem do lekarza aż osiem dni. Takie postępowanie jest całkowicie niewiarygodne. Podsumował, iż roszczenie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ całokształt jego zachowania narusza jedna z tych elementarnych zasad, jaka jest uczciwość. Powód najpierw przebiegle wyprowadził swojego pracodawcę w błąd, a obecnie z premedytacją domaga się odszkodowania za bezprawne zwolnienie, które sam wywołał. W tym kontekście roszczenie powoda nie zasługuje na ochronę i powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie powinno zostać oddalone.

W toku rozprawy powód wniósł o zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy z dnia 28 maja 2015r. „w przypadku uznania przez Sąd pozwu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

o pracę zasadne” /k. 41 akt/. Jednocześnie poprzez swojego pełnomocnika oświadczył, iż nie odwołuje się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wnosi o zasądzenie od pozwanego kosztów sądowych i zastępstwa procesowego /k. 52 akt/. Nie wyraził zgody na cofnięcie przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz sprecyzował żądanie sprostowania wydanego świadectwa pracy poprzez usunięcie zapisu, że został zwolniony przez zastosowanie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Wskazał, że nie składał do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy /k. 59 akt/

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej 1 sierpnia 2014r. na czas określony do 31 lipca 2019r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy magazyniera. Umowa nie przewidywała możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem.

/niesporne a nadto dowód: kopia umowy o pracę – k. 6 akt/

W dniu 13 maja 2015r. doszło do kradzieży w sklepie należącym do pozwanego, w którym pracował powód. Pozwany miał zastrzeżenia do powoda o niewłaściwe zabezpieczenie środków pieniężnych. Zaproponował aby powód i drugi obecny wówczas pracownik pokryli powstałą szkodę. Powód odmówił, wobec czego pozwany zapowiedział wypowiedzenie mu umowy o pracę i wyznaczył na dzień 20 maja 2015r. przeprowadzenie inwentaryzacji w ww. sklepie celem sporządzenia protokołu zdawczo-odbiorczego. Powód uczestniczył w ww. czynnościach, a następnie przedłożył pozwanemu zwolnienie od pracy od lekarza na okres od 20 maja 2015r. do 20 czerwca 2015r. Pozwany, który wówczas wychodził ze sklepu, nie zwrócił na to uwagi i zapowiedział powodowi, aby na niego poczekał, ponieważ chce z nim jeszcze porozmawiać. Po powrocie do sklepu pozwany nie zastał powoda, wobec czego odczekawszy jakiś czas pojechał na pocztę i wysłał mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dopiero po wysłaniu ww. oświadczenia i powrocie do sklepu zorientował się, że powód pozostawił zwolnienie lekarskie.

/dowód: zeznania pozwanego – k. 59-60 akt;

kopia zwolnienia lekarskiego – k. 9 akt;

kopia protokołu przekazania kasy – k. 10-12 akt/

W dniu 21 maja 2015r. powód otrzymał oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1.08.2014r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia. Oświadczenie zawierało informację o możliwości odwołania się do Sądu Pracy.

/dowód: kopia oświadczenia pracodawcy z kopią koperty – k. 7-8 akt/

W dniu 28 maja 2015r. powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

/dowód: kopia oświadczenia pracodawcy z dowodem doręczenia–k. 29-30 akt/

W dniu 28 maja 2015r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy. Powód nie złożył do pozwanego wniosku o sprostowanie ww. świadectwa pracy. W okresie ostatnich trzech miesięcy powód otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1750 złotych.

/niesporne a nadto dowód: kopia świadectwa pracy – k. 42 akt;

Informacja pozwanego - k. 57 akt/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było częściowo uzasadnione.

Niesporny był fakt dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa. W tym zakresie pozwany uznał powództwo. Sporne było, czy żądanie powoda zasądzenia od pozwanego z tego tytułu odszkodowania jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego i w związku z tym nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustalenia stanu faktycznego kierował się brzmieniem przepisu art. 6 k.c. określającym rozkład ciężaru dowodowego w procesie cywilnym. Zgodnie z treścią wskazanego przepisu, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Co prawda, obowiązujące przepisy (art. 232 k.p.c.) dają Sądowi możliwość powoływania dowodów z urzędu, jednakże niekwestionowane obecnie jest, że wobec naczelnej zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego, Sąd powinien korzystać z takiego uprawnienia jedynie wyjątkowo (por: wyrok SN z 15.07.1999r. sygn. akt 425/99 w: LEX nr 83805), wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29.12.2003r. sygn. akt I ACa 1457/03 w: OSA 2005/3/12). Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu (wyrok z 28.03.2007r. sygn. akt I ACa 99/07 w: LEX nr 370511) przepis art. 232 zd. 2 k.p.c. dopuszcza możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu nie wskazanego przez stronę, jednakże nie oznacza to obowiązku dopuszczenia takiego dowodu. Podobnie w wyroku z 16.06.2005r. (sygn. akt I ACa 1927/04, w: LEX nr 175170) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, iż z przepisu art. 232 k.p.c. jednoznacznie wynika, że obowiązek wskazania dowodów obciąża stronę i w związku z tym nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron.

Wobec powyższego ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zeznaniach pozwanego oraz przedłożonych w toku postępowania dokumentach.

Pełnomocnik powoda cofnął wniosek o jego przesłuchanie w charakterze strony /k. 53 akt/.

Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie w charakterze świadków S. K., M. O. oraz Ł. S. uznając, iż wobec treści zarzutów pozwanego oraz faktów wynikających z przedłożonych przez strony dokumentów, zeznania ww. osób nie miałyby istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego A. S., nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia sprawy były przepisy art. 32§1 k.p., art. 33 k.p., art. 59 k.p. i 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. oraz art. 97§ 2<sup>1</sup> k.p. i art. 264§1 k.p.

Należy wskazać, iż złożenie przez pozwanego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 28 maja 2015r. nie miało wpływu na prawo powoda do odwołania się od wypowiedzenia dokonanego w dniu 21 maja 2015r. (dzień otrzymania przez powoda pisemnego oświadczenia pracodawcy). Nie oznaczało cofnięcia dokonanego wypowiedzenia – a gdyby nawet tak je interpretować, to wobec braku zgody powoda na takie cofnięcie /k. 59 akt/, byłoby ono bezskuteczne. Do swobodnej decyzji powoda pozostawało, czy w zaistniałej sytuacji złoży odwołanie od dokonanego wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i powód podjął jednoznaczna decyzję /k. 52 akt/. Należy również wskazać, iż wobec otrzymania przez powoda pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z pouczeniem o możliwości i terminie odwołania się do Sądu w dniu 21 maja 2015r. nie został też naruszony termin wskazany a przepisie art. 264§1 k.p.

Oceniając zasadność powództwa w pierwszej kolejności należy wskazać na fakt, którego pozwany wydawał się w toku procesu nie zauważać. Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od 1 sierpnia 2014r. do 31 lipca 2019r. Zgodnie z art. 32 §1 k.p. każda ze stron (stosunku pracy) może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny oraz czas nieokreślony. Zgodnie z kolei z przepisem art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Tym samym możliwość rozwiązania łączącej strony umowy za wypowiedzeniem istniałaby jedynie wtedy, gdyby strony przewidziały w jej treści taką możliwość. Jednakże jak jednoznacznie wynika z zapisów ww. umowy o pracę oraz z zeznań pozwanego, dopuszczalność takiego wypowiedzenia nie została pomiędzy powodem a pozwanym uzgodniona. W związku z tym należy stwierdzić, że pozwany dokonał rozwiązania łączącej

strony umowy w sposób nieuprawniony, sprzeczny z ww. przepisami art. 32§1 k.p. W takiej sytuacji wtórne znaczenie miało uznane przez pozwanego naruszenie art. 41 k.p. Nawet bowiem, gdyby powód nie przedłożył zwolnienia lekarskiego, dokonane przez pozwanego wypowiedzenie byłoby bezprawne, rodząc po stronie powoda stosowne roszczenie odszkodowawcze. Wobec powyższego bezpodstawny był również zarzut niezgodności roszczenia powoda z zasadami współżycia społecznego, wobec – jak ocenił to pozwany – podstępnego wprowadzenia pozwanego w błąd co do zwolnienia lekarskiego. Tym samym ewentualne naruszenie przez powoda „zasady uczciwości” w sposób wskazany przez pozwanego nie mogło mieć znaczenia przy ustaleniu, iż pozwany w żadnej sytuacji nie miał możliwości dokonania wypowiedzenia powodowi przedmiotowej umowy o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W tej sytuacji roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie mogło być uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd rozważył jednocześnie czy dopuszczalne było zawarcie pomiędzy stronami umowy o pracę na okres pięciu lat. W przypadku bowiem ustalenia, że zawarcie pomiędzy stronami na czas określony było spowodowane nie faktyczną koniecznością lecz chęcią obejścia prawa, pozbawienia powoda korzyści związanych z zatrudnieniem go na czas nieokreślony, oznaczałoby to zgodnie z art. 58§1 k.c. nieważność takiej umowy i zastąpienie jej umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Taka zaś umowa zgodnie z ww. wskazanym przepisem art. 32§1 k.p. mogłaby zostać przez pozwanego rozwiązana za wypowiedzeniem.

Nie ulega wątpliwości, że podstawowym typem umowy o pracę, jest umowa zawarta na czas nieokreślony, gwarantująca pracownikowi większą stabilizację i ochronę jego stosunku pracy. W uzasadnieniu uchwały z dnia 16 kwietnia 1998r. (III ZP 52/97 OSNP 1998/19/558) Sąd Najwyższy wskazał, iż standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony „która ze względu na sposób z zakresu ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika”. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany to tylko ze względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy.

W tym jednak przypadku, wobec braku w przedmiotowej umowie klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, trwałość stosunku pracy po stronie powoda nie była zagrożona. Co więcej w takiej sytuacji, była większa niż przy umowie na czas nieokreślony, ponieważ pracodawca dobrowolnie pozbawił się możliwości wcześniejszego rozwiązania ww. stosunku pracy za wypowiedzeniem. Wobec powyższego Sąd uznał, iż dobrowolne zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony - pięcioletni nie stanowiło w tym przypadku obejścia przepisów prawa pracy, ich społeczno – gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego i było dopuszczalne.

Na marginesie należy jedynie wskazać, iż nawet przy odmiennym przyjęciu, wypowiedzenie dokonane przez pozwanego byłoby wadliwe. Wbrew bowiem obowiązkowi wskazanemu w przepisach art. 30§4 k.p. nie zawierała pisemnie wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Tym samym wypowiedzenie byłoby również wadliwe choć z innych przyczyn niż wskazane w odpowiedzi na pozew i uzasadniało roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż działanie pracodawcy było w tym zakresie niezgodne z prawem, a roszczenie powoda nie pozostaje w sprzeczności z przepisami art. 8 k.p.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 17 listopada 2011r. w sprawie sygn. akt III PZP 6/11 (publ. w OSNP 2013/1-2/2): "Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), przysługują roszczenia określone w art. 59 w związku z art. 56 k.p."

Zgodnie z art. 56§1i§2 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§2).

Zgodnie z art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Zgodnie z kolei z art. 58 k.p. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Tym samym powód mógł żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za trzy miesiące.

Jak wynika z niezakwestionowanego przez powoda wyliczenia przedłożonego przez pozwanego (k. 56-57 akt) powód mógł dochodzić odszkodowania w wysokości 5250 złotych. Jednakże żądanie pozwu obejmowało kwotę 5.040 złotych, a Sąd nie miał podstaw do orzekania ponad żądanie powoda. Nie miał również możliwości w świetle przepisów art. 58 k.p. przyznać niższą kwotę odszkodowania.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I wyroku.

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie bowiem z art. 97§ 2<sup>1</sup> k.p. 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. Tym samym powodowi przysługiwałoby uprawnienie do żądania sprostowania świadectwa pracy w postępowaniu przed sądem dopiero po wyczerpaniu procedury wskazanej w ww. przepisie. Tymczasem jak wskazał powód poprzez swojego pełnomocnika /k. 59 akt/ nie występował on do pracodawcy o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy. Na marginesie należy wskazać, iż procedura sprostowania świadectwa pracy nie zastępuje uprawnienia do odwołania się od rozwiązania umowy o pracę. Pracownik, który nie zgadza się z dokonaniem przez pracodawcę rozwiązaniem umowy o pracę, uznając je za nieuzasadnione bądź niezgodne z przepisami prawa ma możliwość złożenia w ustawowym terminie stosownego odwołania. Jeżeli tego nie uczyni, nie może domagać się zakwestionowania decyzji pracodawcy w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Jak jednoznacznie wskazał powód poprzez swojego pełnomocnika, nie odwoływał się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego w dniu 28 maja 2015r.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie II wyroku.

Odnośnie kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Na koszty postępowania składały się jedynie koszty opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić składając pozew oraz koszty procesu – wynagrodzenia pełnomocników procesowych stron. Zgodnie z §12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz 461) stawka minimalna wynosi w sprawie z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (...) 60 złotych. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego stawka ta znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy czy też o odszkodowania Taką samą stawkę przewiduje ww. rozporządzenie w §12 ust. 1 pkt 3 odnośnie innych roszczeń niemajątkowych a więc również roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Takie same stawki określa rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz 490). Wobec wygrania przez powoda sprawy w zakresie

ze zgłoszonych roszczeń a przegrania w zakresie drugiego, należało uznać, iż strony wygrały postępowanie po połowie, a zatem ich koszty wzajemnie się znoszą.

Odnosnie kosztów sądowych – opłaty od pozwu, Sąd orzekł w punktach II i IV wyroku na na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167, poz. 1398 ze zm. ) nie obciążając nimi powoda i nakazując ściągnąć kwotę stanowiąca 1/2 należnej opłaty od pozwanego, zgodnie z wynikiem postępowania.

W punkcie V wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p. zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (...). W tym zakresie wobec związania brzmieniem ww. przepisu Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda – wskazanego w wyliczeniu przedłożonym przez pozwanego.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować w rep. P;
2. Odpis uzasadnienia doręczyć pełnomocnikowi pozwanego;
3. Akta za 14 dni lub z apelacją.