

UZASADNIENIE

W dniu 20 października 2018 r. U. B. złożyła w sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, wskazując, że dokonane jest wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

W dniu 20 października 2018 r. pozwy przeciwko temu samemu pracodawcy z analogicznymi roszczeniami i ich uzasadnieniem złożyły również U. P. (sygn. akt VIII P 1070/17) oraz A. K. (sygn. akt VIII P 1069/17). Obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą z powództwa U. B. (sygn. akt VIII P 1068/17).

W odpowiedzi na pozwy, pozwany (...) w W., uznał powództwa, wskazując, że składa oświadczenia o cofnięciu powódzkom wypowiedzeń umów o pracę.

Wyłącznie U. B. wyraziła zgodę na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i wniosła o umorzenie postępowania w sprawie. Postanowieniem z dnia 5 stycznia 2018 r. Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczeń U. B. (k. 75-76).

Powódki U. P. i A. K. w piśmie procesowym z dnia 2 stycznia 2018 r. zmieniły swoje roszczenie w ten sposób, że wniosły o zasądzenie na ich rzecz od pozwanego kwoty po 9000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pismo procesowego zawierającego zmienione powództwo (k. 70-73).

W dniu 13 lutego 2018 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) U. P. złożyła w sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 11 347,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 22 stycznia 2018 r. pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomimo tego, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2018 r. (sygn. akt VIII P 115/18). Sprawa ta została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VIII P 1068/17.

W dniu 19 lutego 2018 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) A. K. złożyła w sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 9000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 29 stycznia 2018 r. pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomimo tego, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2018 r. (sygn. akt VIII P 135/18). Sprawa ta została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VIII P 1068/17.

W dniu 23 lutego 2018 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) U. P. złożyła w sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji o okresie zatrudnienia (do 31 grudnia 2017 r. zamiast do 23 stycznia 2018 r.), trybu rozwiązania umowy o pracę (poprzez wpisanie informacji o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) i informacji o ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (208 godzin) – 22 dni w naturze, za 4 dni wypłacono ekwiwalent, w tym 0 dni (urlop wykorzystany na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy). W uzasadnieniu powódka wskazała, że wydane jej świadectwo pracy zawiera treści niezgodne ze stanem faktycznym (sygn. akt VIII P 151/18). Sprawa ta została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VIII P 1068/17.

W dniu 28 lutego 2018 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) A. K. złożyła w sądzie pracy pozew skierowany przeciwko (...) w W., w którym wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji o okresie zatrudnienia

(do 31 grudnia 2017 r. zamiast do 29 stycznia 2018 r.), trybu rozwiązania umowy o pracę (poprzez wpisanie informacji o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) i informacji o ilości wykorzystanego urlopy wypoczynkowego (wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (208 godzin), w tym o dni (urlop wykorzystany na podstawie art. 167⁽²⁾ Kodeksu pracy). W uzasadnieniu powódka wskazała, że wydane jej świadectwo pracy zawiera treści niezgodne ze stanem faktycznym (sygn. akt VIII P 159/18). Sprawa ta została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VIII P 1068/17.

Powódki wnosiły ponadto o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ustosunkowując się do wszystkich roszczeń powódek rozpoznanych w niniejszej sprawie pozwany wnosił o ich oddalenie. Pozwany wywodził, że roszczenia powódce zostały zaspokojone, m.in. poprzez cofnięcie oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, wypłacenie im odprawy pieniężnej i sprostowanie świadectw pracy zgodnie z wnioskami powódek. Pozwany wnosił o zniesienie kosztów zastępstwa procesowego pomiędzy stronami.

Pismem procesowym z dnia 19 maja 2018 r. powódka U. P. rozszerzyła powództwo w zakresie żądania odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę do kwoty 11 347,86 zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pisma z 2 stycznia 2018 r. obejmującego zmianę żądania (k. 130-131).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

U. P. była zatrudniona w (...) w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 6 maja 2013 r., przy czym od dnia 31 sierpnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ostatnim okresie pracownica wykonywała pracę na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – projektowych (umowy o pracę, k. 2, 14, 19, porozumienia zmieniające, k. 22, 23 – wszystkie w cz. B a.o.)

W dniu 29 września 2017 r. pracodawca złożył U. P. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2017 r. Pracodawca wskazał, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są wprowadzane zmiany w strukturze organizacyjnej Instytutu, ukierunkowane na racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy, polegające m.in. na likwidacji w strukturze organizacyjnej (...) stanowiska zajmowanego przez pracownicę. (pismo z dnia 29 września 2017 r., k. 1 cz. C a.o.).

Wynagrodzenie U. P. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4250 zł (zaświadczenie, k. 58)

A. K. była zatrudniona w (...) w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 2 lipca 2012 r., przy czym od dnia 1 września 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ostatnim okresie pracownica wykonywała pracę na stanowisku koordynatora ds. (...) (umowy o pracę, k. 9, 10, 14 aneks, k. 21 – wszystkie w cz. B a.o.)

W dniu 29 września 2017 r. pracodawca złożył A. K. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2017 r. Pracodawca wskazał, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są wprowadzane zmiany w strukturze organizacyjnej Instytutu, ukierunkowane na racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy, polegające m.in. na likwidacji w strukturze organizacyjnej (...) stanowiska zajmowanego przez pracownicę. (pismo z dnia 29 września 2017 r., k. 1 cz. C a.o.).

Wynagrodzenie A. K. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3116,43 zł (zaświadczenie, k. 62)

W odpowiedziach na pozew w sprawach z odwołania pracownic od wypowiedzeń umów o pracę pracodawca złożył oświadczenia o cofnięciu wypowiedzeń umów o pracę U. P. i A. K.. Oświadczenie te zostały też złożone bezpośrednio

pracownikom w pismach z dnia 28 grudnia 2017 r. Jednocześnie pracodawca poinformował jej o konieczności stawienia się w pracy 2 stycznia 2018 r. Obie pracownice nie wyraziły zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, co zakomunikował pracodawcy w emailu z dnia 29 grudnia 2017 r. pełnomocnik pracownic. (okoliczności bezsporne, odpowiedzi na pozew, k. 59-60, 63-64, pisma z dnia 28 grudnia 2017 r., k. 31 akt VIII P 115/18 i VIII P 135/18, email z dnia 29 grudnia 2017 r., k. 33 akt VIII P 115/18 i VIII P 135/18).

Pismami z dnia 12 stycznia 2018 r. (...) w W. złożył oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z U. P. i A. K. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z nieusprawiedliwionymi absencjami pracownic w pracy po dniu 1 stycznia 2018 r., co stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca powołał się przy tym na swoje wcześniejsze oświadczenie o cofnięciu wypowiedzeń umów o pracę. (pisma z dnia 12 stycznia 2018 r., k. 35 -36 akt VIII P 115/18 i VIII P 135/18)

W dniu 31 stycznia 2018 r. pracodawca wystawił A. K. świadectwo pracy (doręczone 8 lutego 2018 r.), w którego treści wskazał m.in., że stosunek pracy został rozwiązany w dniu 29 stycznia 2018 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy wypłacono pracownicy ekwiwalent za 3 dni urlopu wypoczynkowego. W dniu 14 lutego 2018 r. pracownica złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji o okresie zatrudnienia (do 31 grudnia 2017 r. zamiast do 29 stycznia 2018 r.), trybu rozwiązania umowy o pracę (poprzez wpisanie informacji o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) i informacji o ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (208 godzin), w tym o dni (urlop wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy). (świadectwo pracy, k. 19-20, wniosek, k. 22 – w aktach VIII P 159/18).

W dniu 23 stycznia 2018 r. pracodawca wystawił U. P. świadectwo pracy (doręczone 5 lutego 2018 r.), w którego treści wskazał m.in., że stosunek pracy został rozwiązany w dniu 23 stycznia 2018 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy wypłacono pracownicy ekwiwalent za 3 dni urlopu wypoczynkowego. W dniu 9 lutego 2018 r. pracownica złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie informacji w o okresie zatrudnienia (do 31 grudnia 2017 r. zamiast do 23 stycznia 2018 r.), trybu rozwiązania umowy o pracę (poprzez wpisanie informacji o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) i informacji o ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni (208 godzin) – 22 dni w naturze, za 4 dni wypłacono ekwiwalent, w tym o dni (urlop wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy). (świadectwo pracy, k. 19-20, wniosek, k. 23 – w aktach VIII P 151/18).

W toku postępowania pracodawca wydał obu pracownikom nowe świadectwa pracy, które w całości uwzględniały ich wnioski o sprostowanie świadectw pracy. (okoliczności bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt sprawy dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy głównej i spraw połączonych oraz dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódek. Żadna ze stron nie kwestionowała wiarygodności złożonych do akt dokumentów, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd z urzędu.

Sąd oddalił przy tym wnioski strony powodowej o przesłuchanie wskazanych w pozwach świadków oraz stron, gdyż przeprowadzenie tych dowodów powodowałoby jedynie niczym nieuzasadnione przedłużenie postępowania. Ustalony stan faktyczny w niniejszej sprawie był całkowicie bezsporny.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwa A. K. i U. P. zasługiwały na uwzględnienie w części.

W pierwszej kolejności w okolicznościach tej sprawy wymaga rozstrzygnięcia kwestia, kiedy i w jakim trybie uległa rozwiązaniu łączące strony umowy o pracę, gdyż ma to zasadnicze znaczenie dla wniesionych przez powódki roszczeń.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca w dniu 29 września 2017 r. złożył obu pracownikom oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2017 r. W związku z odwołaniem się powódek do sądu pracy od otrzymanych wypowiedzeń pracodawca w odpowiedziach na pozwy, a następnie w pismach kierowanych do powódek przed upływem okresu wypowiedzenia, cofnął złożone przez siebie oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę. Nie podlega żadnej dyskusji fakt, że powódki nie wyraziły zgody na cofnięcie wypowiedzeń, a zgodna powódek na tę czynność była warunkiem koniecznym jej skuteczności. Innymi słowy, skoro powódki nie wyraziły zgody na cofnięcie oświadczeń o wypowiedzeniu im umów o pracę, to wypowiedzenia z dnia 29 września 2017 r. były prawnie skuteczne i doprowadziły do rozwiązania łączących strony umów o pracę z dniem 31 grudnia 2017 r. Rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem prawnym skutkiem dokonanego wypowiedzenia.

W konsekwencji od dnia 1 stycznia 2018 r. powódek nie łączył już z (...) w W. stosunek pracy. Skutkiem tego było m.in. to, że pozwany w styczniu 2018 r. nie mógł już podejmować w stosunku do U. P. i A. K. czynności z zakresu prawa pracy, bo nie były już one jego pracownikami. W szczególności zaś nie mógł rozwiązać z nimi stosunku pracy, bowiem stosunek pracy już nie istniał. Nie miał również prawnej możliwości niejako zmodyfikować trybu rozwiązania umowy o pracę – z wypowiedzenia, na rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownik. Takie działania byłyby skuteczne jedynie do dnia 31 grudnia 2017 r. Wszelkie czynności podejmowane przez pozwanego po dniu 31 grudnia 2017 r. w stosunku do powódek, a ukierunkowane na rozwiązanie z nimi stosunku pracy były prawnie bezskuteczne.

Oznacza to zatem tyle, że po dniu 31 stycznia 2017 r. żadna czynności pracodawcy nie mogła zmienić tego, że łączący strony niniejszego postępowania stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Podkreślić też trzeba, że innego niż wskazany wyżej sposób rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem przez pracodawcę) pozwany nie mógł wykreować poprzez wydanie powódkom świadectw pracy ze wskazanym w nich trybem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Świadectwo pracy jest bowiem dokumentem o charakterze informacyjnym, a zawarte w nim a nie polegające na prawdziwe informacje podlegają sprostowaniu w przewidzianym prawem trybie.

W podsumowaniu tej części rozważań wskazać zatem trzeba, że nie budziło ostatecznie żadnych kontrowersji (w tym także ze strony pozwanego) to, że łączący pozwanego i powódki stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Odnosząc się zaś do poszczególnych roszczeń wywodzonych przez powódki wskazać należy:

1. Co do roszczeń w związku z wypowiedzeniem umów o pracę:

Powódki ostatecznie domagały się zasądzenia na ich rzecz odszkodowań za nieuzasadnione wypowiedzenie im umów o pracę w wysokości odpowiadającej ich trzymiesięcznym zarobkom.

W razie odwołania się pracownika do sądu pracy od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony sąd ocenia czy dokonane wypowiedzenie był uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). W kodeksie pracy istnieje przy tym rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65. Konsekwencją tych wymogów jest to, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu czy

powtórzenia wyrażen ustawowych. Konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy zawsze oceniać w aspekcie dalszych okoliczności sprawy.

Obowiązek ujawnienia przyczyny ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny.

Ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 września 1977 r. (I PRN 17/77. PiZS 1978 nr 5 s.70) ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

W przedmiotowej sprawie nie ulega wątpliwości, iż pracodawca formalnie wykazał przyczynę wypowiedzenia powódkom umów o pracę, jednak powódki zakwestionowały jej zasadność. Pozwany w niniejszej sprawie nie podjął żadnych działań, w celu wykazania, że przyczyna była prawdziwa i uzasadniała powódkom wypowiedzenie umów o pracę. Przy pierwszej czynności procesowej uznał roszczenia o uznanie wypowiedzeń za bezskuteczne.

Powódki dokonały zmiany powództwa, domagając się ostatecznie zasądzenia odszkodowań. W przedmiocie tego roszczenia pozwany nie zajął jednoznacznego stanowiska, wychodząc z założenia, że uznanie roszczeń o uznanie wypowiedzenie umów za bezskuteczne wyczerpywało żądania powódek w tej sprawie. Wskazać jednak należy, że powódki mogły dokonać wyboru jednego z przysługujących im w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy roszczeń i domagać się odszkodowania.

Jak wskazano wyżej, ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywał po stronie pracodawcy, który nie podjął nawet polemiki z twierdzeniami powódek zawartymi w pozwach. Uznać zatem należało, że pozwany ciężącemu na nim w tym zakresie obowiązkowi nie sprostał i dlatego roszczenia obu powódek zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, (art. 45 § 1 k.p.). Natomiast w myśl art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy nie mniejszej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki A. K. odszkodowanie w kwocie 9000 zł, a na rzecz U. P. – 11 347,86 zł. Kwoty te nie przekraczają wysokości wynagrodzenia powódek za okres 3 miesięcy, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Odsetki ustawowe za opóźnienie zostały zasądzone od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu pisma zawierającego modyfikację powództwa, tj. 13 stycznia 2018 r., zaś w odniesieniu do kwoty 2347,86 zł zasądzonej na rzecz U. P. – od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu pisma zawierającego rozszerzenie powództwa. Oddalone zostało żądanie o odsetki w pozostałym zakresie.

Na marginesie wskazać też należy, że na wysokość przyznanych powódkom odszkodowań nie ma żadnego wpływu fakt wypłaty im odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474). Są to dwa odrębne od siebie roszczenia, zaś wynik procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nie przekłada się wprost na uprawnienia pracownika do otrzymania odprawy, gdyż przesłanki jej przyznania określa art. 8 i 10 cytowanej ustawy.

2. Co do roszczeń powódek w związku ze złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku zaś złożenia przez pracownika odwołania od oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie ocenie Sądu Pracy oświadczenie pracodawcy podlega pod względem formalnym i merytorycznym. Zgodnie z art. 56 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 odszkodowaniu. Stosowanie do treści art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Bezsporne w niniejszym postępowaniu było ostatecznie to, że stosunki pracy łączące powódki z pozwanym nie zostały rozwiązane na skutek oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu ich w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy było bowiem bezskuteczne i nie mogło skutkować rozwiązaniem umowy o pracę, czy zmianą trybu, w jakim do tego doszło. Taką argumentację prezentowały też powódki w obszernych uzasadnieniach pozwu. Niezrozumiała jest zatem konkluzja ich wywodów, że choć rozwiązania umów w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie nastąpiły, to jednak powódkom przysługują roszczenia przewidziane w art. 56 w zw. z art. 58 k.p., a zatem przysługujące w razie wadliwe rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Z treści powołanych wyżej przepisów wynika wprost, że roszczenia te przysługują pracownikowi, **z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia** z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. A contrario nie może ich dochodzić pracownik, z którym w taki sposób umowy nie rozwiązano.

Powódki wywodziły, że skoro pracodawca takie oświadczenie złożył, to powódki musiały podjąć obronę. Co do zasady można by przyjąć, że gdyby pozbawione prawnej doniosłości oświadczenie pracodawcy przełożyło się w jakiś sposób na sytuację faktyczną powódek, mogłyby one poszukiwać ochrony na drodze postępowania sądowego. Roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednak nieadekwatnym środkiem w zaistniałym stanie faktycznym. Samo oświadczenie pozbawione było skuteczności, zaś skutki działań pracodawcy można było zwalczać w inny sposób, np. w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, gdyby pracodawca wskazał taki tryb rozwiązania umowy w świadectwie pracy. W ocenie Sądu działania powódek w tym zakresie mogłyby jeszcze uchodzić za czynności podjęte z dalece posuniętej ostrożności procesowej do czasu, gdy pozwany usunął wszystkie skutki swoich działań i wydał powódkom sprostowane świadectwa pracy. Całkowicie pozbawione uzasadnienia było jednak popieranie oczywiście bezzasadnego powództwa o odszkodowanie na podstawie art. 56 w zw. z art. 58 k.p. w sytuacji, gdy nie było już żadnego sporu co do tego, w jaki sposób ustał łączący strony stosunek pracy. W tym stanie rzeczy powództwa podlegały oddaleniu jako bezzasadne.

3. Co do roszczeń o sprostowanie świadectw pracy.

Stosownie do treści art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. 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. Ponadto 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 (art. 97 § 2 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 (art. 97 § 2¹ k.p.). Szczegółowe zasady dotyczące treści świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, sprostowania i uzupełniania określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectw pracy (Dz.U poz. 2292 z późn.zm).

Poza sporem pozostaje w niniejszej sprawie okoliczność, że pracodawca wydał powódkom świadectwa pracy, które zawierały błędy (w zakresie trybu rozwiązania umów o pracę, daty rozwiązania umowy i ilości dni wykorzystanego urlopu w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy). Bezsporne było jednak ostatecznie, że powódki na długo przed datą zamknięcia rozprawy otrzymały nowe świadectwa, które w całości wyczerpywały ich roszczenia objęte pozwami w niniejszej sprawie i nie zawierały żadnych dalszych błędów czy nieścisłości. Innymi słowy na datę zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie przedmiot sporu w ogóle nie istniał. Konsekwentne popieranie przez powódki powództw w tym zakresie nie znajduje żadnego uzasadnienia. Dlatego też powództwa o sprostowanie świadectw pracy podlegały oddaleniu.

O kosztach postępowania w zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c. znosząc je wzajemnie. W niniejszym postępowaniu zostało uwzględnione tylko po jednym z trzech powództw wywiedzionych przez powódki, z czego jedno (o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) było oczywiście bezzasadne od daty jego wniesienia (także w świetle argumentacji przytoczonej w pozwie). Jeżeli chodzi o żądanie sprostowania świadectw pracy, to w dacie złożenia pozwów było ono usprawiedliwione. Jednakże roszczenie to stało się bezprzedmiotowe w toku procesu, ale powódki nie cofnęły pozwu w tym zakresie, tylko konsekwentnie je popierały. Podkreślenia wymaga, że w razie cofnięcia pozwu w tym zakresie powódki nie byłyby traktowane jako przegrywające proces gdyż cofnięcie pozwu nastąpiłoby w wyniku spełnienia roszczenia. Konsekwentne popieranie powództwa pomimo braku przedmiotu sporu zmienia jednak ocenę Sądu w tym zakresie. Wskazać należy także na lojalną postawę pozwanego w toku postępowania, który uznał pierwotnie zgłoszone roszczenie, nie podejmował też czynności, które przedłużałyby postępowanie i dążył do ugody. Całkowicie odmiennie ocenić należy działania powódek. Zwrócić należy uwagę chociażby na fakt rozszerzenia powództwo dopiero na rozprawie (wyznaczonej z ponad 2 miesięcznym wyprzedzeniem), co musiało skutkować jej odroczeniem. Uwzględniając wszystkie wymienione wyżej okoliczności Sąd uznał, że celowe jest zniesienie pomiędzy stronami kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył także pozwanego kosztami sądowymi, których powódki nie miały obowiązku uiścić. W praktyce oznacza to obowiązek uiszczenia przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3116,43 zł (co do A. K.) i 4250 zł (co do U. P.) stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zgodnie z zaświadczeniami przedstawionymi przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).