

Sygn. akt VI P 261/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 sierpnia 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk

Beata Krystyna Tomanek

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 12 sierpnia 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...)w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wyrównanie wynagrodzenia, ustalenie, sprostowanie świadectwa pracy

I. przywraca K. S. do pracy w (...)w W. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy,

II. zasądza od (...)w W. na rzecz K. S. trzy kwoty po 2.862 zł (dwa tysiące osiemset sześćdziesiąt dwa złote) brutto tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 4 kwietnia 2014 roku – pod warunkiem podjęcia przez K. S. pracy w (...)w W., w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia,

III. oddala powództwo w pozostałej części,

IV. odstępuje od obciążania K. S. kosztami sądowymi i kosztami procesu,

V. nakazuje pobrać od (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.718 zł (jeden tysiąc siedemset osiemnaście złotych) tytułem kosztów sądowych.

Wiesława Bożenna Benedysiuk SSR Przemysław Chrzanowski Beata Krystyna Tomanek

Sygn. akt VI P 261/14

UZASADNIENIE

K. S., pozwem z dnia 16 kwietnia 2014 roku (data nadania), skierowanym przeciwko (...)w W., wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenie kwoty 3.240 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku, ustalenie, że nie jest zobowiązana do zwrotu kosztów dofinansowania studiów wyższych w kwocie 4.400 zł, sprostowanie świadectwa pracy, a także zasądzenie zwrotu kosztów według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu K. S. wskazała, iż w dniu 3 kwietnia 2014 roku otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazano dopuszczenie się przez powódkę nieuzasadnionej krytyki pracodawcy, polegającej na rozgłaszaniu informacji godzących w jego dobre imię. Oświadczenie zostało jej przekazane przez Sekretarza Gminy R. K. w obecności pracownicy (...)B. B.. Pozwany, w którego imieniu działa Burmistrz W. R. M., nie wysłuchał wyjaśnień powódki. Nie był nawet obecny w pracy. Zdaniem powódki została z nią rozwiązana umowa o pracę w akcie zemsty za to, że pośrednio przez powódkę żona burmistrza dowiedziała się o tym, że ten spotyka się z inną kobietą. Od lipca 2013 roku pozwany powierzał powódce obowiązki trzykrotnie, a pomimo tego kazał jej siedzieć w innym pokoju i nie dopuszczał do pracy w sekretariacie. Pozwany wypowiedział jej umowę o pracę bezzasadnie, naruszając przepisy prawa. Pozwany nigdy wcześniej nie zgłaszał powódce żadnych uwag związanych z jej pracą. Nigdy nie otrzymała żadnej kary. W ocenie powódki nie zaistniały przyczyny do rozwiązania umowy o pracę z powodu utraty zaufania, ani z powodu nieudzielania merytorycznej odpowiedzi na 13 pytań dotyczących życia prywatnego powódki i tego czym zajmuje się po godzinach pracy. Żaden zarzut przedstawiony w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie dotyczył jej obowiązków służbowych. Uzasadniając żądanie wyrównania wynagrodzenia za okres od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku powódka wskazała, iż pracodawca w tym okresie obniżył jej wynagrodzenie o 1.080,00 zł miesięcznie. W związku z tym powódka wnosi o wyrównanie wynagrodzenia, poprzez zasądzenie na jej rzecz kwoty 3.240 zł.

(pozew – k. 1 – 6verte; pismo procesowe - k. 47 - 61)

(...)w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 8 lipca 2014 roku (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości jako całkowicie bezzasadnego, a także zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko (...)w W. wskazał, iż bezspornym w sprawie pozostaje, iż na mocy oświadczenia datowanego na dzień 2 kwietnia 2014 roku doszło do rozwiązania z powódką stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z oświadczeniem, przyczyną rozwiązania stosunku pracy było dopuszczenie się przez powódkę szeregu istotnych naruszeń. Wbrew twierdzeniom powódki, przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona. Pozwany wskazał, iż decyzję o zasadności zastosowania trybu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia może uzasadniać jednostkowy czyn pracownika. Jeżeli pracownik ciężko naruszy swoje obowiązki ze swojej winy, pracodawca może go zwolnić dyscyplinarnie nawet, jeżeli wcześniejsze zachowanie pracownika było prawidłowe. Pozwany podniósł, iż w trakcie spotkania w dniu 27 marca 2014 roku Burmistrza W. z mieszkańcami Z., powódka zarzuciła pracodawcy działania nie mające potwierdzenia w stanie faktycznym, czym doprowadziła do obniżenia nie tylko autorytetu pracodawcy, ale również naruszenia jego dóbr osobistych. Przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności, niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego stanowiska. W okolicznościach danej sprawy taka sytuacja odnośnie zarzucania pracodawcy nieprawdziwych działań miała miejsce. Także drugi z postawionych powódce zarzutów, tj. utrata możliwości porozumienia się z pracownikiem jest uzasadniony. Jak wynika bowiem z uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę, powódka ignorowała polecenia pracodawcy i nie można było porozumieć się z nią w zakresie realizowania obowiązków służbowych. Również trzecia przyczyna – utrata zaufania, uzasadnia rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

(odpowiedź na pozew – k. 76 - 81)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. była zatrudniona w (...)w W. w okresie od 1 marca 2011 roku do 3 kwietnia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2011 roku do 31 maja 2014 roku na stanowisku sekretarki w Biurze Burmistrza. Następnie w dniu 24 maja 2011 roku zawarto z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku sekretarki

w Wydziale (...). Wówczas ustalono, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosić będzie 2.700 zł brutto zgodnie z XII kategorią zaszerogowania.

Z uwagi na wejście w życie Zarządzenia nr (...) Burmistrza W. z dnia 1 marca 2013 roku w sprawie zmian w Regulaminie Organizacyjnym (...)w W., z dniem 1 marca 2013 roku powódka została przeniesiona do (...)i zostały jej powierzone obowiązki sekretarki. Powódka wyraziła na powyższe zgodę.

(dowód: świadectwo pracy – cz. C k. 3 a/o powódki; umowa o pracę z 1 marca 2011 roku – cz. B k. 1 a/o powódki; pismo z 5 marca 2013 roku – cz. B k. 49 a/o powódki)

Do obowiązków powódki na stanowisku sekretarki należało:

- bezpośrednie i telefoniczne udzielanie kompleksowej informacji klientom (...) w zakresie rodzaju, miejsca i trybu załatwiania spraw, stanu zaawansowania spraw załatwianych, organizacji i struktury organów Gminy, (...) oraz gminnych jednostek organizacyjnych, wysokości opłat związanych ze złożeniem do (...) podań i wniosków;
- wspomaganie komórek organizacyjnych (...);
- prace kancelaryjne;
- nanoszenie propozycji dekretacji na pisma wpływające na adres Burmistrza;
- informowanie pracowników (...) o delegowaniu ich do udziału w spotkaniach, wizytach i innych wydarzeniach w imieniu Burmistrza i Zastępcy Burmistrza;
- prowadzenie kalendarza Burmistrza i Zastępcy Burmistrza;
- przygotowywanie na polecenie Burmistrza i Zastępcy Burmistrza materiałów i dokumentów potrzebnych do właściwej obsługi klientów (...) podczas spotkań i wizyt Burmistrza i Zastępcy Burmistrza;
- dbanie we współpracy z innymi wydziałami o właściwą reprezentację Burmistrza i Zastępcy Burmistrza podczas wizyt, spotkań i innych wydarzeń z ich udziałem.

(dowód: karta zadań i obowiązków pracownika – cz. B k. 13 a/o powódki; zaświadczenie – cz. B k. 58 a/o powódki)

W oparciu o obowiązujący w pozwanym zakładzie pracy Regulamin wynagradzania pracowników, pozwany przyznał powódce dodatek specjalny w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie 1.080 zł z tytułu zwiększenia obowiązków pracowniczych, tj. czynności związanych z obsługą sekretariatu. Był on przyznawany na czas określony, od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku oraz od 2 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku.

Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych, tj. pełnej dyspozycyjności czasowej dostosowanej do potrzeb wynikających z bieżącej pracy burmistrza i wiceburmistrza, pomoc w realizacji zadań z zakresu (...), towarzyszenie Burmistrzowi w wybranych spotkaniach służbowych poza swoim stanowiskiem pracy, wsparcie (...)w obszarze pozyskiwania danych - powódce został przyznany dodatek specjalny w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w kwocie 1.080 zł na czas określony od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku .

Kolejny dodatek specjalny w kwocie 1.080 zł, wynikający z tych samych przyczyn co poprzedni, został przyznany powódce na okres od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku.

Od 1 stycznia 2014 roku powódce nie przyznawano już dodatku specjalnego z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres od stycznia do marca 2014 roku, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.862 zł brutto.

(dowód: pismo z dnia 24 kwietnia 2011 roku – cz. B k. 23 a/o powódki; pismo z dnia 16 stycznia 2012 roku – cz. B k. 33 a/o powódki; pismo z dnia 27 czerwca 2012 roku – cz. B k. 38 a/o powódki; pismo z 9 stycznia 2013 roku – cz. B k. 45 a/o powódki; pismo z 14 stycznia 2013 roku – cz. B k. 46 a/o powódki; zaświadczenie o zarobkach – k. 85; zeznania świadka B. B. – k. 128)

W dniu 25 października 2012 roku powódka zawarła z pozwanym umowę o finansowanie studiów magisterskich w (...) w W., na kierunku prawo i administracja w roku akademickim 2012/2013. Zgodnie z treścią umowy, powódka zobowiązała się do wykonywania pracy u pracodawcy przez okres trzech lat od dnia zakończenia nauki. Przy czym okres ten liczony był od obrony pracy końcowej lub zdania egzaminu końcowego. W przypadku nie wywiązania się przez pracownika z tego zobowiązania z powodu np. rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracodawca ma prawo żądać zwrotu poniesionych w związku z kształceniem pracownika kosztów wraz z ustawowymi odsetkami, pomniejszonych proporcjonalnie w stosunku do okresu przepracowanego po ukończeniu nauki (§ 3).

Pozwany dokonał następujących wpłat kwot z tytułu refundacji studiów:

1. w 2012 roku – 1.075 zł;
2. w 2013 roku – 1.075 zł i 1.125 zł;
3. w 2014 roku – 1.125 zł.

(dowód: umowa z dnia 25 października 2012 roku – k. 44; wezwanie – cz. B k. 71 a/o powódki)

W okresie od 12 lipca 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku powódce powierzono wykonywanie czynności w Wydziale (...) polegających na udzieleniu pomocy w przygotowaniu dokumentacji nauczycieli, dla których prowadzone jest postępowanie administracyjne ws. nadania stopnia nauczyciela mianowanego oraz prowadzenia kontroli organizacji pozarządowych, które otrzymały dotacje na organizowanie wycieczek z budżetu Gminy W..

W okresie od 17 września 2013 roku do 25 października 2013 roku powódce ponownie powierzono wykonywanie czynności w Wydziale (...) polegających na udzieleniu pomocy w przygotowaniu wymiany młodzieży szkół Gminy W. i XXI dzielnicy B. C. oraz pomocy w przeprowadzeniu postępowań w sprawie przyznawania nagrody Burmistrza dla nauczycieli z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

Kolejne okresowe przeniesienie do Wydziału (...) nastąpiło na okres od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku. W tym czasie do zadań powódki należała aktualizacja i korekta informacji zamieszczanych przez (...) na stronie internetowej (...) w W. – zakładki: (...), (...), (...), (...), (...); wprowadzanie do (...) ewidencji i rejestrów prowadzonych przez (...) oraz druków stosowanych w procedurach prowadzonych przez (...); dokonywanie zestawień danych potrzebnych do sporządzenia sprawozdań z zadań prowadzonych przez Ośrodek Pomocy Społecznej w W. w oparciu o wskaźniki zawarte w budżecie zadaniowym; archiwizacja spraw prowadzonych przez (...) i zakończonych w 2012 roku. Powódka wyraziła na powyższe zgodę.

(dowód: pismo z dnia 11 lipca 2013 roku – cz. B k. 55 a/o powódki; pismo z 16 września 2013 roku – cz. B k. 56 a/o powódki; pismo z 31 grudnia 2013 roku – cz. B k. 61 a/o powódki)

W dniu 27 marca 2014 roku odbyło się spotkanie władz gminy i władz powiatu, w tym Burmistrza W. R. M., z mieszkańcami Z.. Na spotkaniu było ponad 100 osób, w tym także lokalne media. Spotkanie dotyczyło inwestycji w miejscowości Z.. Chodziło przede wszystkim o kwestię budowy ronda na jednej z głównych ulic. Władze chciały zbudować rondo ze względu na bezpieczeństwo mieszkańców, skrzyżowanie dwóch dróg dotyczyło drogi miejskiej i powiatowej (dwóch różnych zarządców). Spotkanie było burzliwe, ponieważ mieszkańcy chcieli zgodzić się na budowę ronda jedynie pod warunkiem zrobienia odwodnienia ulicy.

Powódka stawiała się na spotkaniu jako mieszkaniec miejscowości D. (sąsiadującej z Z.), a nie jako pracownik (...). Zabierając głos w sprawie przedstawiła się jako mieszkaniec, nikogo nie informowała, że jest pracownikiem (...). Na spotkaniu zwróciła się z zapytaniem do ówczesnego Burmistrza R. M. w sprawie niezrealizowanych inwestycji na terenie sołectw oraz powodów, dla których ma zostać wybudowane rondo w Z.. Wskazała, iż osoby, które mieszkają na wioskach nie są ludźmi drugiej kategorii w kontekście inwestycji miejskich. Burmistrz traktuje mieszkańców nierówno, mieszkańcy miasta mają więcej inwestycji niż mieszkańcy wsi. Inwestycje na terenie sołectw są znikome, a budowa ronda w Z. jest jedynie inwestycją wyborczą.

Powódka nie miała na celu atakowania Burmistrza, ale wykazanie, że należy ponownie przeanalizować kwestię planowanych w gminie inwestycji. Forma zadawania pytań nie odbiegała od pytań zadawanych przez innym mieszkańców obecnych na spotkaniu, jej pytania były spontaniczne. Powódka nie wyrażała się o Burmistrzu w sposób niepoehlebny.

(dowód: nagranie zawierające wypowiedź powódki – k. 97, płyta CD; stenogramy rozmowy – k. 104 – 105; zeznania świadka P. M. (1) – k. 127; zeznania świadka P. S. – k. 129 – 130; zeznania świadka R. K. - k. 130 – 133; zeznania powódki K. S. na rozprawie 12 sierpnia 2015 roku – nagranie od 01:25:54 do 01:56:45; zeznania świadka P. M. (2) na rozprawie 12 sierpnia 2015 roku - nagranie od 00:04:17 do 00:12:07; zeznania świadka B. G. na rozprawie 12 sierpnia 2015 roku – nagranie od 00:12:27 do 00:17:41, zeznania świadka M. G. na rozprawie 12 sierpnia 2015 roku – nagranie od 00:18:07 do 00:22:47; zeznania świadka R. M. na rozprawie 12 sierpnia 2015 roku - nagranie od 00:28:00 do 01:24:18)

Po spotkaniu z mieszkańcami ukazał się artykuł w prasie lokalnej w W., dotyczący spotkania. W artykule zacytowano wypowiedź powódki i wskazano, że jest ona pracownikiem (...).

(dowód: artykuł – k. 37 – 38)

W dniu 1 kwietnia 2014 roku ok. godz. 14.45 powódka otrzymała pismo, w którym poproszono ją o udzielenie odpowiedzi na 13 pytań. Wskazano, iż odpowiedź ma zostać przez nią złożona w nieprzekraczalnym terminie do godz. 16.00 tego dnia 1 kwietnia 2014 roku. Zasadnicza większość zadanych pytań dotyczyła prywatnego życia osobistego powódki, a także jej wolnego czasu. Przykładowe pytania brzmiały następująco:

- „w jakim charakterze występowała pani w dniu 21 lutego 2013 roku, w godzinach wieczornych podczas kłótni z mieszkańcami budynku położonego przy ul. (...) w W.?”;
- „jakie relacje łączyły panią w tym czasie z reprezentującym właścicieli budynku położonego przy ul. (...) w W. P. M. (3), czy posiadała pani pełnomocnictwo do występowania w imieniu właścicieli tego budynku przed (...)w W.?”;
- „czym podyktowana była pani chęć uczestniczenia w spotkaniu w dniu 25 lutego 2013 roku Zastępcy Burmistrza S. J. z P. M. (3) i zamiar rejestracji przy pomocy dyktafonu treści prowadzonej rozmowy?”;
- „jak należy rozumieć słowa wypowiedziane przez panią podczas rozmowy z Zastępcą Burmistrza S. J. w dniu 18 marca 2014 roku „jak R. robi, co potrzebne w D., to zapomnę, co widziałam w sekretariacie”, czy była to groźba kierowana do Burmistrza R. M.?”;
- „co oznaczało stwierdzenie przesłane sms-em „... każdy kto pomoże P. ... tak samo jak w (...) każdy kto maczał palce w zwolnieniu taty już nie pracuje” czy miało to charakter groźby?” i in.

W odpowiedzi na pismo powódka wskazała, iż nie jest w stanie odpowiedzieć na wszystkie zadane pytania i postawione zarzuty do godz. 16.00. Pytania mają charakter opisowy i wymagają czasu na udzielenie odpowiedzi. Wskazała ponadto, iż odpowiedzi udzieli w terminie 3 dni od otrzymania pisma w formie listu otwartego do R. M., przekazanego przez (...) media.

Termin na udzielenie odpowiedzi został powódce przedłużony o jeden dzień i jednocześnie wskazano, iż przekazane pytania są elementem wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, jakie przeprowadza pracodawca, który powziął wiedzę o zarzutach stawianych powódce. Treści pytań zawierają dane osobowe osób trzecich, jak również opisy sytuacji, które nie są wiedzą publiczną. Dlatego polecono powódce, aby potraktowała je jako informacje wewnętrzne zakładu pracy.

(dowód: pismo z 1 kwietnia 2014 roku – cz. B k. 64 a/o powódki; odpowiedź z 1 kwietnia 2014 roku – cz. B k. 65 a/o powódki; pismo z 2 kwietnia 2014 roku – cz. B k. 66 a/o powódki)

W dniu 2 kwietnia 2014 roku pracodawca poinformował organizację związkową (...) o zamiarze i przyczynach rozwiązania z powódką umowy o pracę, zwracając się z prośbą o wskazanie, czy powódka jest reprezentowana przez związek zawodowy. W odpowiedzi z dnia 2 kwietnia 2014 roku organizacja związkowa poinformowała, iż powódka nie jest członkiem związków zawodowych, ani nie zwracała się z prośbą o reprezentowanie jej praw przed pracodawcą.

(dowód: pismo pracodawcy z 2 kwietnia 2014 roku – cz. B k. 67 a/o powódki; pismo (...) – cz. B k. 68 a/o powódki)

W dniu 3 kwietnia 2014 roku powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści oświadczenia wskazano, iż rozwiązanie umowy o pracę wynika z ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez:

- 1) obniżanie autorytetu pracodawcy przez nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na spotkaniach z mieszkańcami;
- 2) utratę możliwości porozumienia się z pracownikiem;
- 3) utratę zaufania.

W treści oświadczenia wyjaśniono, iż w dniu 27 marca 2014 roku podczas spotkania Burmistrza W. z mieszkańcami Z., powódka dopuściła się nieuzasadnionej krytyki pracodawcy polegającej na rozgłaszaniu informacji godzących w jego dobre imię. Relacja z tego spotkania pojawiła się w prasie lokalnej. Pracodawca wskazał, iż zachowanie powódki było naganne i godziło w autorytet pracodawcy. W ten sposób doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji do utraty zaufania pracodawcy do powódki. Wskazał ponadto, iż w dniu 1 kwietnia 2014 roku w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, jakie przeprowadził pracodawca, który powziął wiedzę o zarzutach stawianych pracownikowi, powódka została poproszona o udzielenie odpowiedzi na 13 pytań. Pomimo wyznaczenia terminu, powódka nie udzieliła na nie merytorycznej odpowiedzi, jedynie wskazując, że odpowiedź zostanie udzielona w formie listu otwartego przekazanego przez (...) media. Powyższe oznacza utratę możliwości porozumienia się z powódką, a także uzasadnia utratę zaufania do niej przez pracodawcę.

Oświadczenie zostało podpisane przez Burmistrza W. R. M. oraz Inspektora ds. osobowych B. B.. Powódka potwierdziła odbiór dokumentu poprzez złożenie na nim własnoręcznego podpisu, jednocześnie zaznaczając, iż Burmistrz odmówił wysłuchania jej wyjaśnień, a dokument został jej przekazany przez pracownika R. K.. Stosunek pracy ustał z dniem 3 kwietnia 2014 roku.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 2 kwietnia 2015 roku – cz. B k. 69 a/o powódki)

W dniu 7 kwietnia 2014 roku powódka otrzymała świadectwo pracy z dnia 4 kwietnia 2014 roku, w którego treści została pouczone, iż w ciągu 7 dni od jego otrzymania może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Powódka nie zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

Wraz ze świadectwem pracy pozwany wysłał do powódki wezwanie do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z doksztalcaniem pracownika w kwocie 4.400 zł.

(dowód: świadectwo pracy – cz. C k. 3 a/o powódki; wezwanie do zapłaty – cz. B k. 71 a/o powódki)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki K. S. (nagranie rozprawy z 12 sierpnia 2015 roku), świadków P. M. (1) (k. 127), B. B. (k. 128), P. S. (k. 129), R. K. (k. 130), P. M. (2) (nagranie rozprawy z dnia 12 sierpnia 2015 roku), B. G. (nagranie rozprawy z 12 sierpnia 2015 roku), M. G. (nagranie rozprawy z 12 sierpnia 2015 roku), R. M. (nagranie rozprawy z 12 sierpnia 2015 roku), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym płyty CD (k. 97) oraz sporządzonych na jej podstawie stenogramów rozmów (k. 104 - 105), a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania powódki oraz przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznania świadka R. M. posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych jedynie w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom w zakresie w jakim świadek wskazywał, iż na spotkaniach z mieszkańcami powódka notorycznie podważała zasadność podejmowanych przez niego decyzji i pokazywała go w złym świetle przed innymi pracownikami. Zeznania świadka w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż świadek zeznawał całkowicie odmiennie od pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. Nadto jego zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości. Jak bowiem wynika z zeznań pozostałych świadków, powódka nie miała na celu podważać kompetencji Burmistrza. W szczególności znamienne okazały się zeznania świadków, którzy byli obecni na spotkaniu mieszkańców z Burmistrzem W. w dniu 27 marca 2014 roku. Żaden ze świadków nie zeznał, aby powódka atakowała Burmistrza. Wręcz przeciwnie, świadek B. G. zeznała, iż „pytania zadawane przez powódkę nie miały na celu zdyskredytowania innych osób”, natomiast świadek M. G. wskazał, iż „spotkanie było burzliwe, ale nie słyszałem, żeby powódka wypowiadała się niepocholebnie o Burmistrzu ... słów obraźliwych nie słyszałem”.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Także załączone przez stronę pozwaną nagranie, zawierające wypowiedź powódki z dnia 27 marca 2014 roku, stanowiło dowód w sprawie, na podstawie którego Sąd dokonał ustaleń faktycznych. Strona powodowa nie kwestionowała prawdziwości nagrania, dlatego nie można mu odmówić mocy dowodowej. Niemniej jednak z załączonych nagrań nie wynika nic ponad to, co wynika z pozostałych zgromadzonych dowodów w sprawie. Z nagranej wypowiedzi nie wynika, aby powódka w jakikolwiek sposób obraziła Burmistrza W. R. M.. Na spotkaniu pojawiła się jako mieszkaniowiec, a nie jako pracownik (...) i wszystkie zadawane przez nią pytania wynikały z faktu bycia mieszkańcem miejscowości D..

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była kwestia zasadności zgłoszonych przez stronę powodową roszczeń o:

- 1) przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,
- 2) zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,
- 3) zasądzenie kwoty 3.240 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku,

4) ustalenie, że powódka nie jest zobowiązana do zwrotu kosztów dofinansowania studiów wyższych w kwocie 4.000 zł oraz o

5) sprostowanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do rozważań dotyczących żądania przywrócenia powódki do pracy. Podstawa prawna roszczenia powódki wynika z treści art. 56 § 1 k.p., który stanowi, iż 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. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać więc miało do ustalenia, czy strona pozwana, dokonując rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy i z uzasadnionych przyczyn.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę (por. wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999 roku, I PKN 188/99). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywane z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 k.p. obowiązki, do których między innymi należy dbałość o dobro zakładu pracy oraz sumienne i staranne wykonywanie pracy. Ale nawet przy przyjęciu, że naruszony przez pracownika obowiązek miał charakter podstawowy, to konieczne jest jeszcze wykazanie, iż naruszenie to było ciężkie i zawinione.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 52 § 1 k.p., umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany jako przyczyny wskazał obniżanie autorytetu pracodawcy przez nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na spotkaniach z mieszkańcami, utratę możliwości porozumienia się z pracownikiem oraz utratę zaufania.

Przepis art. 3 k.p.c. określa jedną z podstawowych zasad postępowania cywilnego, a mianowicie zasadę kontrydiktoryjności. Stanowi on, iż strony i uczestnicy postępowania obowiązani są składać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Oznacza to, że ciężar dostarczania w postępowaniu materiału procesowego spoczywa na stronach i uczestnikach postępowania. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie w dalszym toku postępowania ze środka odwoławczego, w którym zarzucić mogłyby sądowi nie wyjaśnienie rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Na podstawie art. 232 k.p.c. na stronach ciąży obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą one skutki prawne. W ocenie Sądu pozwany, którego obciążał ciężar dowodu nie dowiódł, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ponadto – jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1997 roku (I PKN 300/97, OSNP 1998/14/424) – przy ocenie, czy zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu zachowaniu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś

tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a powołani przez stronę pozwaną świadkowie nie potwierdzili przedstawianej przez nią wersji. Nie wykazała również, iż przyczyny podane w rozwiązaniu umowy o pracę były rzeczywiste.

Jako pierwszą przyczynę pozwany wskazał obniżanie autorytetu pracodawcy przez nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na spotkaniach z mieszkańcami, jednocześnie jako przykład powołując zachowanie powódki na spotkaniu Burmistrza z mieszkańcami w dniu 27 marca 2014 roku. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powódka nie miała na celu obniżenia autorytetu Burmistrza, ani jego obrażenia. W istocie w dniu 27 marca 2014 roku pojawiła się na spotkaniu Burmistrza W. R. M. z mieszkańcami wiosek Z. i D.. Niemniej jednak w spotkaniu brała udział jako mieszkaniec wioski, a nie jako pracownik (...). Udział w spotkaniu nie miał na celu podważania autorytetu Burmistrza, a jedynie wystąpienie w interesie sąsiadów i swoim. W trakcie spotkania powódka składała wnioski m.in. dotyczące ulicy, na której planowana była inwestycja budowy ronda (w której to sprawie zwołane zostało zebranie). Powódka przedstawiła się z imienia i nazwiska i wskazała, że jest mieszkanką D.. Nie powołała się na znajomość z Burmistrem, ani na swoje stanowisko pracy. Zachowywała się jak każdy inny mieszkaniec, osobiście zainteresowany sprawą. Powódka nie zadawała pytań dotyczących jej stosunku pracy. Udział w spotkaniu brała z własnej woli i we własnym interesie, a nie w ramach obowiązków służbowych. Nie może dziwić fakt, iż pracownik (...), osobiście zainteresowany podejmowanymi przez Burmistrza decyzjami, zgłasza swój sprzeciw i jako mieszkaniec gminy podejmuje próbę przedstawienia swoich racji. Sam fakt pozostawiania w stosunku pracy z (...) nie może bowiem pozbawiać pracownika występowania w swoim interesie, jako mieszkańca gminy. Pracownik nie może bowiem być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących go osobiście. Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 roku, II PK 76/06, na który to powołuje się strona pozwana w treści odpowiedzi na pozew, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę. Zatem nawet w takiej sytuacji zachowanie pracownika nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego, zdaniem Sądu absolutnie nie wynika, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci obniżania autorytetu pracodawcy przez nieuzasadnioną krytykę pracodawcy na spotkaniach z mieszkańcami.

Kolejna przyczyna, tj. utrata możliwości porozumienia się z pracownikiem, została przez pozwanego uzasadniona poprzez przytoczenie sytuacji z dnia 1 kwietnia 2014 roku, kiedy to pracodawca zobowiązał powódkę do udzielenia odpowiedzi na 13 obszernych, opisowych pytań. Pytania zostały powódce przekazane po godz. 14.00 z dyspozycją, iż odpowiedź ma zostać udzielona najpóźniej do godz. 16.00 tego samego dnia. Z uwagi na treść zadanych pytań, z których wynikało szykanowanie pracownika, powódka nie chciała udzielić na nie odpowiedzi. Pytania dotyczyły nie tylko życia prywatnego powódki, ale również jej udziału w spotkaniach mieszkańców gminy. Nie może zatem dziwić, że powódka nie udzieliła odpowiedzi w wyznaczonym terminie. Poinformowała jedynie pracodawcę, iż odpowiedzi udzieli w terminie 3 dni w formie listu otwartego do R. M., który zostanie przekazany przez (...) media. Dla Sądu nie jest zrozumiałym zarzut utraty możliwości porozumienia się z pracownikiem. Skoro bowiem pracodawca chciał porozumieć się z powódką i uzyskać odpowiedź na nurtujące go pytania, mógł zaproponować spotkanie, na którym zapytałby powódkę o sporne kwestie. Pozwany tego nie zrobił, pomimo wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy, nie był nawet zainteresowany jej wyjaśnieniami. Nie dał powódce możliwości przedstawienia swoich racji. Zdaniem Sądu, powódce nie można zarzucić niechęci w porozumiewaniu się z pracodawcą. Wręcz przeciwnie, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w przeciwieństwie do Burmistrza, była chętna do prowadzenia

rozmów. A sam fakt reprezentowania przez nią odmiennego zdania niż Burmistrz nie stanowi jeszcze o utracie możliwości porozumienia się z powódką.

Z powyższych względów także zarzut utraty możliwości porozumienia się z powódką Sąd uznał za nierzeczywisty i niezasadny.

Jako ostatnią przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania. Nie każdy jednak przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę. Jego utrata musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Sąd zważył, że każdy pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Niemniej jednak w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, pracodawca musi mieć świadomość konieczności rzetelnego uzasadnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że procedura rozwiązywania umów o pracę nie jest pozostawiona wyłącznie uznaniu pracodawcy. Ustawodawca wprowadził wymóg istnienia przyczyny i to nie jakiegokolwiek, lecz zasadnej, która usprawiedliwiałaby sięgnięcie po rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, czyniąc ustanie stosunku pracy uzasadnionym. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek ujawnienia przyczyny ma bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a Sądowi sprawdzenie zgodności rozwiązania umowy z prawem, tym bardziej, że ocena zasadności dokonywana jest przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Realizacja powyższego celu wymaga więc podania przyczyny w sposób konkretny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy według którego, jeśli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność - to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności.

W związku z tym nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonego w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia i precyzowania. W przedmiotowej sprawie strona pozwana w uzasadnieniu przyczyn rozwiązania wskazała, iż utrata zaufania była konsekwencją dopuszczenia się przez powódkę nieuzasadnionej krytyki pracodawcy polegającej na rozgłaszaniu informacji godzących w dobre imię pracodawcy. Pozwany powołał się także na fakt pojawienia się w lokalnej prasie relacji ze spotkania z dnia 27 marca 2014 roku. Nie ulega wątpliwości, iż sam fakt pojawienia się w prasie artykułu dotyczącego spotkania Burmistrza z mieszkańcami gminy nie może stanowić podstawy do utraty zaufania do pracownika. Powódka bowiem nie miała wpływu na jego sporządzenie. Nie można także przyznać, aby aktywny udział powódki, jako mieszkańca gminy, w spotkaniu z Burmistrzem mógł uzasadniać utratę zaufania. Powódka nie podważała autorytetu Burmistrza, ani nie wyrażała się o nim niepocholebnie. Nie krytykowała jego osoby, a jedynie poddawała pod wątpliwość słuszność inwestycji dotyczącej budowy ronda w Z. - do czego była uprawniona, jako mieszkanka gminy. Zdaniem Sądu, przytoczone przez pozwaną okoliczności nie uzasadniają utraty zaufania do powódki. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż powódka była skonfliktowana z Burmistrzem, dlatego sposób w jaki w piśmie rozwiązującym umowę pracę zostały wskazane przyczyny budzą wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie zachowaniem czy działaniem należy je łączyć. Wobec czego stwierdzić należy, iż również utrata zaufania nie była uzasadniona.

Sąd zważył, że przyczyna stanowiąca podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być nie tylko konkretna, ale też prawdziwa. Nie wystarczy, zdaniem Sądu, tylko subiektywna ocena przez pracodawcę zachowania pracownika jako naruszającego obowiązki pracownicze, by rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W rozpatrywanej sprawie strona pozwana nie przytoczyła żadnych faktów i zdarzeń dotyczących postępowania powódki jako pracownika, któremu można by przypisać ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Skoro powódce nie można przypisać konkretnego nagannego działania niekorzystnego dla pracodawcy, to w konsekwencji nie można również uznać, że dopuściła się ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że z uwagi na niezasadność przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy należało uwzględnić, przywracając ją do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Z przywróceniem powódki do pracy wiązało się zasądzenie na jej rzecz, na podstawie art. 57 § 1 k.p., wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z jego treścią pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Mając to na uwadze, Sąd zasądził od (...)w W. na rzecz K. S. trzy kwoty po 2.862 zł brutto tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 4 kwietnia 2014 roku – pod warunkiem podjęcia przez K. S. pracy w (...)w W., w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Powódka wносиła ponadto o ustalenie, że nie jest zobowiązana do zwrotu kosztów dofinansowania studiów wyższych w kwocie 4.400 zł.

Podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja zawarta w art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powódka musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jej roszczenie. Interes ten stanowi podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powódka się znalazła, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości.

Nie ulega wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie powódka nie ma interesu prawnego w roszczeniu o ustalenie. Zgodnie bowiem z treścią zawartej pomiędzy stronami umowy o finansowanie studiów magisterskich z dnia 25 października 2012 roku, jedynie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pracodawca ma prawo żądać zwrotu poniesionych w związku z doksztalaniem pracownika kosztów wraz z ustawowymi odsetkami. Zatem skoro Sąd uznał, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia było niezasadne, to odpada podstawa do żądania przez pracodawcę zwrotu kosztów dofinansowania studiów wyższych. Istotą powództwa o ustalenie jest zapobieżenie zagrożeniu prawom powoda jak też zniesienie stanu niepewności towarzyszącej tym prawom lub stosunkowi prawnemu, taki zaś zakres ochrony celowy jest wówczas, gdy powód nie może jeszcze poszukiwać swoich praw w drodze powództwa o świadczenie. W przedmiotowej sprawie nie doszło nawet do zagrożenia praw powódki. Pozwany jedynie wystosował do niej wezwanie do zapłaty, co nie oznacza, że było ono zasadne. Skoro zatem pozwany jest przekonany o zasadności swoich żądań, to przysługuje mu prawo wniesienia pozwu do Sądu, który ustali czy w istocie powódka jest zobowiązana do zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów, czy też nie. Zaś na chwilę obecną nie można mówić o zagrożeniu praw powódki. Wobec ustalenia, iż brak jest interesu prawnego w ustaleniu, iż powódka nie jest zobowiązana do zwrotu kosztów dofinansowania studiów wyższych, Sąd roszczenie powódki oddalił.

Na uwzględnienie nie zasługiwało także roszczenie powódki dotyczące zasądzenia na jej rzecz kwoty 3.240 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódce z tytułu zwiększenia obowiązków pracowniczych przyznawany był dodatek specjalny w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego, tj. w kwocie 1.080 zł. Dodatek specjalny był przyznawany na czas określony, na okres od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku, od 2 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku, od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku oraz od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku. Od 1 stycznia 2014 roku powódce nie przyznawano już dodatku specjalnego z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych. Od tego momentu nie była już uprawniona do pobierania dodatku specjalnego z tytułu zwiększenia obowiązków pracowniczych.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej, nie była ona uprawniona do otrzymywania dodatku. Wcześniejsze przyznanie dodatkowego świadczenia wynikało z powierzonych jej dodatkowych obowiązków. Natomiast w okresie od 1 stycznia 2014 roku była okresowo przeniesiona do Wydziału (...), gdzie była odpowiedzialna za aktualizację i korektę informacji zamieszczanych przez (...) na stronie internetowej (...)w W. – zakładki: (...), (...), (...), (...), (...); wprowadzanie do (...) ewidencji i rejestrów prowadzonych przez (...) oraz druków stosowanych w procedurach prowadzonych przez (...); dokonywanie zestawień danych potrzebnych do sporządzenia sprawozdań z zadań prowadzonych przez (...)w W. w oparciu o wskaźniki zawarte w budżecie zadaniowym; archiwizację spraw prowadzonych przez (...) i zakończonych w 2012 roku.

Dodatek specjalny nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia. Pracodawca ma właściwie dowolność w uznaniu czy danemu pracownikowi dodatek przysługuje, czy też nie. Zaś powódka nie wykazała, aby powierzony zakres obowiązków uzasadniał przyznanie jej dodatku specjalnego w okresie od 2 stycznia 2014 roku do 2 kwietnia 2014 roku, dlatego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Także roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c. i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca, który je podpisał, złożył oświadczenie stanowiące jego treść (tak też wyrok SA w Katowicach z 19.11.2013 roku, AUa 241/13, niepubl.; wyrok SA w Lublinie z 15.5.2013 roku, III AUA 285/13; wyrok SA w Gdańsku z 13.2.2013 roku, III AUA 1525/12, niepubl., wyrok SA w Warszawie z 25.11.1997 roku, III AUA 897/97, OSA w Warszawie 1998, Nr 1, poz. 4). Oświadczenie pracodawcy zawarte w świadectwie pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie oświadczeniem woli, w związku z tym nie ma do niego zastosowania art. 83 § 1 k.c. o pozorności oświadczeń woli (wyrok SN z 21.4.1998 roku, II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999, Nr 7, poz. 251). Konsekwencją tego jest dopuszczalność podważania jego treści w ramach postępowania sądowego (wyrok SA w Katowicach z 19.11.2013 roku, III AUa 241/13).

Na wypadek gdyby w świadectwie pracy znalazły się informacje nieprawdziwe lub niepełne, ustawodawca przyznał pracownikowi prawo do żądania sprostowania jego treści. W tym celu, zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik powinien w pierwszej kolejności zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Na dokonanie tej czynności ma siedem dni, licząc od dnia otrzymania świadectwa pracy, przy czym pracodawca musi poinformować pracownika o tym uprawnieniu. W kierowanym do pracodawcy wniosku pracownik określa, które informacje są jego zdaniem nieprawdziwe lub niepełne oraz podaje treść prawidłowej informacji. Na rozpatrzenie wniosku pracownika pracodawca ma kolejne siedem dni. W razie jego uwzględnienia powinien sporządzić i wydać pracownikowi w ciągu siedmiu dni nowe świadectwo pracy, sprostowane zgodnie z żądaniem pracownika. Jeśli natomiast pracodawca nie zamierza przychylić się do wniosku pracownika i sprostować treści świadectwa pracy, wówczas powinien poinformować pracownika o odmowie dokonania sprostowania. Dopiero wtedy uruchamiana jest droga sądowa.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, iż pozwany prawidłowo pouczył powódkę o terminie i sposobie wniesienia odwołania od otrzymanego świadectwa pracy. Pomimo tego, powódka nie wystąpiła do pracodawcy z powyższym wnioskiem. Nie skierowanie do pozwanego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy nie przesądzało jeszcze jednoznacznie o bezskuteczności żądania powódki w tym zakresie. Należy przyjąć bowiem, że obowiązek wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy ma charakter instrukcyjny oraz porządkowy, a nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do dochodzenia sprostowania świadectwa. Jest on sformalizowanym wyrazem znanej w prawie cywilnym instytucji wezwania dłużnika do dobrowolnego spełnienia świadczenia, co może mieć wpływ jedynie na orzeczenie Sądu o kosztach postępowania zgodnie z art. 101 k.p.c. Na podstawie wykładni systemowej należy przyjąć, że nie ma podstaw do wniosku, aby racjonalny ustawodawca warunkował dopuszczalność dochodzenia przed Sądem tego – nie najważniejszego przecież – roszczenia od zachowania przez pracownika omawianego trybu wezwania pracodawcy. Z konstytucyjnej zasady prawa do Sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) wynika, że wszelkie przepisy wprowadzające w tym zakresie ograniczenia muszą być interpretowane rygorystycznie, regulacja musi być wyraźna i jednoznaczna.

Konkludując, należy przyjąć, że mimo nie wystąpienia przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, w przypadku zachowania terminu do wystąpienia z powództwem przeciw pracodawcy do Sądu Pracy, ten powinien rozpoznać istotę sprawy. Niniejszy termin zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. wynosi siedem dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. W przypadku bezskutecznego upływu terminu przeznaczonego na odpowiedź pracodawcy, albo ewentualnie, jak wskazano powyżej, z pominięciem skierowania wniosku do pracodawcy, pracownik może wystąpić z odpowiednim wnioskiem bezpośrednio do Sądu Pracy. Rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, Sąd nie tylko bada czy pracownik dochował terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, ale także czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowania świadectwa pracy. Upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy Sąd bierze pod uwagę z urzędu, a nie na zarzut pozwanego, jak ma to miejsce przy upływie terminu przedawnienia roszczeń.

W przedmiotowej sprawie świadectwo pracy zostało powódce wręczone w dniu 7 kwietnia 2014 roku. Powódka nie zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Pomimo zamieszczenia w treści świadectwa pracy pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania, powódka nie tylko nie zwróciła się z odpowiednim wnioskiem do pozwanego, ale również nie złożyła w ustawowym terminie wniosku o ich sprostowanie do Sądu. Dopiero w pozwie z dnia 16 kwietnia 2014 roku powódka zamieściła żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Jednocześnie podkreślenia wymaga okoliczność, iż terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i jego przywracania (po roku uchw. SN (7) z 14.3.1986 roku, III PZP 8/86 OSNC 1986, Nr 12, poz. 194 z glosą T. Zielińskiego, OSP 1987, Nr 1, poz. 19). Uchybienie terminowi do wystąpienia z powództwem przeciw pracodawcy do Sądu Pracy nie powoduje definitywnej utraty możliwości dochodzenia sprostowania świadectwa pracy przed Sądem. Istnieje bowiem możliwość przywrócenia wyżej wymienionych terminów, jeżeli pracownik nie dokonał stosownej czynności "bez swojej winy". Zgodnie z art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał w terminie - bez swojej winy - zgłoszenia wniosku lub wniesienia pozwu, o których mowa w art. 97 § 2¹, Sąd Pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi. Wniosek ten powinien zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniającej przywrócenie terminu. Powódka, pomimo uchybienia terminowi do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, nie złożyła odpowiedniego wniosku o przywrócenie terminu do jego wniesienia. Zaś samo złożenie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy nie może być traktowane jako złożenie wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002 roku, I PKN 845/00, OSNP 2004, Nr 3, poz. 46), co ma znaczenie dla zachowania terminu z art. 265 § 2 k.p. i oceny przekroczenia terminu z art. 264 § 2 k.p. bez winy pracownika. Nie było zatem podstaw do badania czy zachodzą okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż powódka nie złożyła w Sądzie stosownego wniosku. Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, iż nawet gdyby uznać, iż termin do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy powinien zostać powódce przywrócony, to i tak nie uzasadniałoby to uwzględnienia jej roszczenia w powyższym względzie. Powódka bowiem nie sprecyzowała w jakim zakresie domaga się sprostowania świadectwa pracy. Wobec czego sprostowanie nie było możliwe, strona powodowa nie była nawet w stanie wyjaśnić na czym konkretnie sprostowanie miało polegać.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy.

O kosztach procesu i kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążania powódki obowiązkiem ich uiszczenia. Sąd miał bowiem na uwadze, iż główne roszczenie powódki zostało uwzględnione, Sąd oddalił jedynie roszczenia poboczne. Sąd miał na uwadze okoliczność, iż w stosunku do wszystkich zgłoszonych roszczeń pozwu, ocenianych pod względem wartości przedmiotu sporu, oddalenie powództwa stanowiło jedynie jego nieznaczną część. Dlatego uznając, iż w przedmiotowej sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, Sąd odstąpił od obciążania powódki w/w kosztami.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. 2014 roku, poz. 1025), Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.718 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (miesięczne wynagrodzenie powódki 2.862 zł razy 12 na podstawie art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p.c. razy 5 % = 1.717,20 zł), zaokrąglając ją w górę do pełnego złotego (art. 21 w/w ustawy o kosztach).