

Sygn. akt VI P 11/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2021 roku.

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

Przewodniczący: sędzia Iwona Krawczyk

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2021 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa S. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C., aby sprostowała świadectwo pracy z dnia 23 listopada 2020 roku dokumentujące zatrudnienie S. L. poprzez wskazanie:

a. w punkcie 1 okresu zatrudnienia od 1 marca 2020 roku do 16 listopada 2020 roku,

b. w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku: art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy – rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia,

c. w punkcie 6 podpunkt 1, że nie korzystał z urlopu wypoczynkowego za 2020 rok;

II. zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. na rzecz S. L. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt VI P 11/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 stycznia 2021 roku (data nadania) S. L. wniósł o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy poprzez: 1) w pkt 1 wskazanie, że cały okres zatrudnienia trwał od 1 marca 2005 roku do 16 listopada 2020 roku, 2) w pkt 4 wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p., 3) w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powód nie wykorzystał w 2020 roku pełnego urlopu wypoczynkowego. Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwanego wskazał (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J..

(pozew – k. 1-7)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

(odpowieź na pozew – k. 42-45)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanej na stanowiskach: specjalisty ds. zakupu i sprzedaży od 1 marca 2005 roku do 30 czerwca 2008 roku, kierownika ds. planowania produkcji od 1 lipca 2008 roku do 30 czerwca 2017 roku, kierownika

sprzedaży od 1 lipca 2017 roku do 30 kwietnia 2019 roku oraz dyrektora handlowego od 5 stycznia 2019 roku do 16 listopada 2020 roku.

(umowy o pracę – cz. B a.o. powoda; rozwiązanie umowy o pracę przez powoda z dnia 16 listopada 2020 roku – k. 11)

W 2020 roku powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

(okoliczność niekwestionowana przez pozwaną, nadto cz. B a.o. powoda)

Pismem z dnia 16 listopada 2020 roku powód złożył w tym dniu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał dopuszczanie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez notoryczne opóźnianie w wypłacie należnego wynagrodzenia za pracę. Jako podstawę prawną wskazał art. 55 § 1¹ k.p.

Oświadczenie zostało odczytane przez powoda na spotkaniu z prezesem zarządu pozwanej, świadkiem był D. S.. Po zakończonym spotkaniu powód zostawił egzemplarz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dla strony pozwanej w gabinecie prezesa spółki i w kadrach.

(rozwiązanie umowy o pracę przez powoda z dnia 16 listopada 2020 roku – k. 11; zeznania świadka D. S. – k. 69; zeznania powoda S. L. – k. 75v; zeznania prezesa zarządu pozwanej A. B. – k.76-76v)

Już po złożeniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany pracodawca nadał i doręczył powodowi z dniem 23 listopada 2020 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p. wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez usunięcie całej korespondencji mailowej z jego adresu oraz zablokowanie telefonu służbowego uniemożliwiając dostęp do numerów telefonów będących również własnością pracodawcy.

(rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z datą 19 listopada 2020 roku – k. 12; potwierdzenie odbioru – cz. C a.o. powoda)

W dniu 2 grudnia 2020 roku powód odebrał wystawione przez pozwanego pracodawcę świadectwo pracy z datą 23 listopada 2020 roku. W tym świadectwie pracy w pkt 1 wskazał, że powód był zatrudniany w okresie od 1 marca 2005 roku do 23 listopada 2020 roku w wymiarze: pełnego etatu, w pkt 3 pracodawca wskazał, że powód wykonywał pracę na stanowiskach: specjalisty ds. zakupu i sprzedaży od 1 marca 2005 roku do 30 czerwca 2008 roku, kierownika ds. planowania produkcji od 1 lipca 2008 roku do 30 czerwca 2017 roku, kierownika sprzedaży od 1 lipca 2017 roku do 30 kwietnia 2019 roku oraz dyrektora handlowego od 5 stycznia 2019 roku do 23 listopada 2020 roku. W pkt 4 wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a w pkt 6 ppkt 1 wskazał, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni (tj. 192.00 godz.) w tym na podstawie art. 167² 0,00 dni.

Pismem nadanym 9 grudnia 2020 roku skierowanym do pozwanej powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez: 1) w pkt 1 wskazanie, że cały okres zatrudnienia trwał od 1 marca 2005 roku do 16 listopada 2020 roku, 2) w pkt 4 wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., 3) w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powód nie wykorzystał w 2020 roku pełnego urlopu wypoczynkowego.

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na powyższy wniosek odmówił sprostowania świadectwa pracy uznając, że świadectwo pracy zostało sporządzone w sposób prawidłowy. Pismo datowane na dzień 17 grudnia 2020 roku powód odebrał w dniu 23 grudnia 2020 roku.

(świadectwo pracy - k. 10; potwierdzenie odbioru – cz. C a.o. powoda; wniosek – k. 22-24; potwierdzenie nadania i odbioru – k. 26-27;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. W zakresie wniosków dowodowych Sąd pominął dowody z przesłuchania świadków: S. K., A. K., M. G. oraz A. T. mając na względzie, że stan faktyczny został dostatecznie wyjaśniony i ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych, a świadkowie mieli zeznawać na okoliczności zasadności oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę każdej ze stron czyli okoliczności nieprzydatne do rozstrzygnięcia tego procesu. Wobec czego Sąd te wnioski dowodowe pominął.

W zakresie przesłuchania świadka D. S., prezesa zarządu pozwanej A. B. oraz powoda S. L. Sąd dał tym osobom wiarę w zakresie w jakim zeznawały na temat okoliczności spotkania w dniu 16 listopada 2020 roku, na którym powód przestawił przedstawicielowi pracodawcy – prezesowi zarządu oświadczenia o tym, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. W tym zakresie zeznania były spójne, wskazywano na to, że powód w tym dniu w obecności świadka przedstawił swoje oświadczenie pracodawcy, umożliwił zapoznanie się oraz przestawić do oddziału kard stosowne pismo. W pozostałym zakresie zeznania tych osób były nieprzydatne dla niniejszego postępowania, ponieważ dotyczyły one sytuacji finansowej pozwanej spółki, a to nie było kwestią rozpoznania w tej sprawie, jak i nie było kwestią ustalanie w tym postępowaniu czy oświadczenie powoda z daty 16 listopada 2020 roku było uzasadnione. Strony w pozostałym zakresie nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie nim Sąd przejdzie do oceny zasadności roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oddalony został wniosek o zawieszenie niniejszego postępowania ze względu na toczącą się sprawę o sygn. akt VI P 78/21. W tejże sprawie powód dochodził m.in. odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez siebie umowy o pracę z winy pracodawcy i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W ocenie Sądu brak było podstaw do zawieszenia postępowania ponieważ odnośnie kwestii sposobu zakończenia stosunku pracy dla ustalenia w świadectwie pracy konkretnego sposobu w jaki stosunek pracy ustał, ponieważ roszczenie dochodzone w sprawie VI P 78/21 nawet w przypadku oddalenia nie wzruszyłoby złożonego oświadczenia i nie skutkowałoby ustaleniem innego sposobu w świadectwie pracy. Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy Sąd również wskazuje, że nie ma to znaczenia dla niniejszej sprawy ponieważ w tej sprawie pozwana w odpowiedzi na pozew, ani w ogóle w stanowisku procesowym nie odniosła się do kwestii czy należy wskazać w świadectwie pracy brak wykorzystania urlopu przez powoda czy też nie. Pozwana miała możliwość w niniejszej sprawie przedkładania dokumentów, dokumentacji urlopowej, która dowodziłaby, czy powód wykorzystał urlop, czy też nie. Nie przejawiała w tym zakresie żadnej inicjatywy dowodowej. Sąd w niniejszej sprawie poczynił własne ustalenia i rozważania, nie było koniecznym oczekiwanie na rozstrzygnięcie w sprawie VI P 78/21. Ponadto, sprawa ta jest na etapie nieprawomocnego zwrotu pozwu.

Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy podlegało uwzględnieniu w całości.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Istotą żądania sprostowania świadectwa pracy wystawionego przez pracodawcę jest jego skorygowanie aby odpowiadało stanowi faktycznemu, odnośnie okoliczności które łączyły strony w trakcie trwania i zakończenia stosunku pracy.

Sąd uznał, że zasadnym jest sprostowanie świadectwa pracy w zakresie w pkt 1 poprzez wskazanie, że okres zatrudnienia trwał do 16 listopada 2020 roku oraz w pkt 4, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Wynika to z tego, że osią sporu była kwestia czyje oświadczenie woli było skuteczne i kiedy stosunek pracy ustał. Oba oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miały charakter bez wypowiedzenia czyli terminowały trwanie stosunku pracy w dacie doręczenia ich drugiej stronie. Z chronologii wymiany oświadczeń wynika, że to oświadczenia

powoda z daty 16 listopada 2020 roku było skuteczne jako pierwsze. Pozwany pracodawca nie kwestionował, a wręcz w odpowiedzi na pozew przyznał, że powód w tym dniu doręczył mu rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Oznacza to, że z tym dniem czyli 16 listopada 2020 roku, a nie 23 listopada 2020 roku jak w świadectwie pracy wskazano, ustał stosunek pracy. Nie ma znaczenia w tym przypadku, że pracodawca później doręczył powodowi swoje oświadczenie datowane na 19 listopada 2020 roku, ponieważ w tym dniu, a także w dniu doręczenia czyli 23 listopada 2020 roku stosunek pracy już ustał.

Jednocześnie Sąd wskazuje, że pozwany pracodawca nie wytoczył powodowi powództwa o odszkodowanie lub inne roszczenie, które miałyby wykazać niezgodność z prawem lub brak uzasadnienia dla oświadczenia powoda. Wobec czego wydane powodowi świadectwo pracy podlega sprostowaniu zarówno w zakresie trwania stosunku pracy jaki podstawy ustania tego stosunku. Pierwszym i tym samym skutecznym oświadczeniem było oświadczenie pracodawcy z dnia 16 listopada 2020 roku, które to oświadczenie powinno mieć odzwierciedlenie w dokumencie jakim jest świadectwo pracy.

Również w zakresie pkt 6 ppk 1 dotyczącego urlopu wypoczynkowego Sąd miał na względzie, że świadectwo pracy nie odpowiada stanowi rzeczywistości. Powszechnie znanym obowiązkiem pracodawcy i ugruntowanym w doktrynie jest prowadzenie dokumentacji urlopowej pracownika, aby wykazać rzeczywisty wymiar wykorzystania urlopu, co jest celem prowadzenia takiej dokumentacji. W tej sprawie pozwany pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu na to, że powód w 2020 roku wykorzystał choćby 1 dzień urlopu. Nadto Sąd wskazuje, że w stanowisku procesowym w odpowiedzi na pozew pozwany nie odniósł się w ogóle do żądania sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie. Ciężar dowodu wykazania wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez powoda jak w świadectwie pracy spoczywał na pozwanym, który temu ciężarowi nie sprostał w sytuacji, gdy pozwany zaprzeczał wykorzystaniu urlopu w 2020 roku. Wobec czego Sąd mając na względzie całokształt okoliczności sprawy oraz brak inicjatywy dowodowej pozwanego w tym zakresie nakazał sprostowanie świadectwa pracy przez pozwanego również w zakresie pkt 6 ppkt 1 dotyczącym urlopu wypoczynkowego.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

z/ (...)