

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 14-02-2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: K. K., B. D.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12-02-2013 r. we W.

sprawy z powództwa **G. K.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o.w. W.**

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 15 listopada 2012 r. (data stempla pocztowego – k. 26), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o.z siedzibą w. W., powódka G. K.domagała się uznania za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 6 listopada 2012 r. doręczone jej w dniu 8 listopada 2012 r. oraz zmiany świadectwa pracy w pkt 3 poprzez wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracownika, a także zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że u strony pozwanej była zatrudniona od dnia 7 listopada 2002 r. do dnia 31 października 2012 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 7 listopada 2002 r. Podała nadto, że w dniu 30 lipca 2012 r. na piśmie wypowiedziała umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 października 2012 r. Wskazała również, że w okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 2 października 2012 r. do dnia 16 października 2012 r. oraz od dnia 23 października 2012 r. do dnia 31 października 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka wyjaśniła też, że przed udaniem się na zwolnienie lekarskie wszystkie sprawy, które prowadziła przekazała pracownikowi pozwanego pracodawcy M. S.. W czasie kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim otrzymała od pozwanej spółki pismo z dnia 26 października 2012 r. z wezwaniem o rozliczenie kasy spółki nr 2. Powódka podała nadto, że pismem z dnia 31 października 2012 r. wyjaśniła stronie pozwanej, że nie była osobą odpowiedzialną za rozliczenie całej kasy, a jedynie rozliczała tylko niektóre dokumenty kasowe czyniąc to incydentalnie, co potwierdzają dokumenty kasowe, na których brak jest podpisów powódki w ostatnim czasie. Powódka podniosła, że gotówka w kasie nr 2 i jej rozliczenie odbywało się całkowicie poza nią. Powódka podała również, że w dniu 8 listopada 2012 r. otrzymała od strony pozwanej pismo zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” datowane na dzień 6 listopada 2012 r., w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano nierozliczenie się przez nią z kasy spółki oraz świadectwo pracy, z którego wynika, że stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania z nią umowy o pracę przez pracodawcę z winy pracownika. Powódka podniosła, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia jest w jej ocenie bezskuteczne, bowiem oświadczenie woli pozwanego

pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę zostało złożone w dacie, kiedy stosunek pracy między stronami już nie istniał.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o.z siedzibą w. W.w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było nierozliczenie się przez powódkę z dokumentów z kasy nr 2 oraz niepodjęcie przez powódkę żadnych stosownych działań, aby kwestie te wyjaśnić.

Pismem procesowym z dnia 12 lutego 2013 r. pełnomocnik powódki w całości podtrzymał żądanie pozwu, a nadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 8.369,55 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oraz kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. K.była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o.z siedzibą w. W.początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 7 listopada 2002 r. do dnia 6 listopada 2004 r., następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 7 listopada 2004 r. do dnia 31 stycznia 2006 r., a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2006 r. do dnia 31 października 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku z-cy kierownika ds. administracji.

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak podstawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.789,85 złotych brutto.

(dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas określony z dnia 7 listopada 2002 r.; akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas określony z dnia 7 listopada 2004 r.; akta osobowe powódki – porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 1 lutego 2006 r.; akta osobowe powódki – świadectwo pracy; akta osobowe powódki – zaświadczenie o zarobkach; przesłuchania powódki – k. 56v)

Pismem z dnia 30 lipca 2012 r., które strona pozwana otrzymała w dniu 31 lipca 2012 r., powódka rozwiązała łączący strony stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2012 r.

(dowód: oświadczenie powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 lipca 2012 r. – k. 18; przesłuchania powódki – k. 56v; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. – k. 57)

W okresie wypowiedzenia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w dniach od 2 października 2012 r. do 16 października 2012 r. oraz od 23 października 2012 r. do 31 października 2012 r.

(dowód: przesłuchania powódki – k. 56v)

W piśmie z dnia 26 października 2012 r. strona pozwana wyznaczyła powódce ostateczny termin do dnia 31 października 2012 r. do rozliczenia kasy pozwanej spółki, którą powódka prowadziła i była odpowiedzialna za jej nadzór oraz do złożenia wszystkich dokumentów.

W odpowiedzi powódka w piśmie z dnia 31 października 2012 r. wyjaśniła, że nigdy nie była osobą odpowiedzialną za rozliczenie całej kasy, a jedynie rozliczała niektóre dokumenty kasowe, co potwierdza brak jej podpisów na inwentaryzacji salda kasy oraz że rozliczenie gotówki w kasie numer 2 odbywało się całkowicie poza nią.

(dowód: pismo strony pozwanej z dnia 26 października 2012 r. – k. 21; pismo powódki z dnia 31 października 2012 r. – k. 22)

W dniu 8 listopada 2012 r. powódka otrzymała od strony pozwanej pismo z dnia 6 listopada 2012 r. zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”, w którym wskazano, że z dniem 31 października 2012 r. strona pozwana rozwiązuje z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 7 listopada 2004 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu nierozliczenia przez powódkę do dnia 31 października 2012 r. kasy spółki. W piśmie wskazano nadto, że za saldo ujemne w kasie spółki w kwocie 74.585,29 złotych w pełni odpowiedzialna jest powódka oraz że nierozliczenie niedoboru kasy przez powódkę stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, co spowodowało zmianę formy wypowiedzenia umowy o pracę. W piśmie wskazano też, że powódka swoim zawinionym działaniem spowodowała zarówno zagrożenie interesów pracodawcy jak i naraziła spółkę na realne straty materialne w kwocie 74.585,29 złotych.

W dniu 8 listopada 2012 r. powódka otrzymała od strony pozwanej również świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy między stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

(dowód: pismo strony pozwanej z dnia 6 listopada 2012 r. zatytułowane „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” – k. 20; akta osobowe powódki – świadectwo pracy z dnia 7 listopada 2012 r.; przesłuchania powódki – k. 56v; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. – k. 57)

Strona pozwana, sporządzając w dniu 6 listopada 2012 r., oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, miała świadomość przekroczenia terminu i była przekonana, że nie można rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. – k. 57)

Powódka nie wystąpiła do pozwanego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

(dowód: przesłuchania powódki – k. 56v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione i jako takie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowany został w przepisach art. 97 i 99 k.p. Nie jest to jednak regulacja kompletna. Uzupełnia ją wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282 z późn. zm.).

W myśl przepisu art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że strona pozwana w związku z ustaniem łączącego strony stosunku pracy, w dniu 7 listopada 2012 r. wystawiła powódce świadectwo pracy, które powódka otrzymała w dniu 8 listopada 2012 r.

Spór między stronami dotyczył natomiast trybu rozwiązania stosunku pracy, tj. w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku.

W świadectwie pracy wystawionym powódce w dniu 7 listopada 2012 r., pozwany pracodawca wskazał, że stosunek pracy między stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe bezspornie wykazało, że powódka pismem z dnia 30 lipca 2012 r. rozwiązała umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który w jej przypadku wynosił 3 miesiące. Tym samym łącząca strony umowa o pracę na czas nieokreślony rozwiązała się w dniu 31 października 2012 r. Następnie strona pozwana w dniu 6 listopada 2012 r. sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków

pracowniczych, które do powódki dotarło w dniu 8 listopada 2012 r., a zatem kiedy strony nie łączyła już umowa o pracę. Tym samym oświadczenie pozwanego pracodawcy nie wywołało żadnych skutków prawnych. Jednocześnie z pismem zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwany pracodawca doręczył powódce świadectwo pracy z dyscyplinarnym trybem rozwiązania umowy o pracę – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Takie działanie pozwanego pracodawcy należało, w ocenie Sądu, uznać za w pełni świadome nadużycie prawa określone w art. 8 k.p. w myśl, którego nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie strony pozwanej nie mogło zostać uznane za wykonywanie prawa, wobec czego nie korzysta z ochrony. Pozwany pracodawca z pełną świadomością wykorzystał swą pozycję silniejszego w łączącym strony stosunku pracy i pomimo faktu, iż strony nie łączyła już umowa o pracę wysłał do powódki dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę i świadectwo pracy z takim trybem, który niewątpliwie stawia powódkę na rynku pracy w niekorzystnym świetle i może utrudniać znalezienie pracy. Pozwany pracodawca nadużył zatem swojego prawa i nie może się w tym względzie tłumaczyć nieznajomością prawa, gdyż dysponuje wyspecjalizowanymi służbami kadrowymi i obsługą prawną.

Nie ulega zatem wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zostało złożone powódce w momencie kiedy strony nie łączyła już umowa o pracę. Skoro oświadczenie pozwanego pracodawcy nie wywołało żadnych skutków prawnych Sąd oddalił roszczenie powódki o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 8.369,55 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Prostowanie świadectwa pracy, które zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, następuje w trybie uregulowanym w art. 97 § 2¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie.

Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie, w przypadku uwzględnienia wniosku, wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania – przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie – daje dopiero pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest zatem sądowa droga dochodzenia sprostowania świadectwa pracy.

Reasumując pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę lub nieotrzymania w terminie żadnej odpowiedzi.

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powódka po otrzymaniu świadectwa pracy nie wystąpiła do pozwanego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

Z uwagi na powyższe, powództwo o sprostowanie świadectwa pracy również podlegało oddaleniu.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów, Sąd oparł na przepisie art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powołany przepis, stanowiąc wyłom od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z uwagi na to, że przepis ten nie konkretyzuje pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy – powinien kierować się poczuciem sprawiedliwości. Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy, Sąd mając na uwadze subiektywne przekonanie powódki o zasadności roszczenia odstąpił od obciążenia jej kosztami procesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 r., III PRN 83/70).

Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołane i cytowane w uzasadnieniu przepisy Sąd orzekł, jak w sentencji.

Zarządzenie:

1. odnotować w rep.,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki,
3. kal. 14 dni.