

Sygn. akt X P 561/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2016 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa Ł. S.

przeciwko **(...)spółka komandytowa we W.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej **(...) spółka komandytowa we W.** sprostować świadectwo pracy powoda Ł. S. z dnia 25 maja 2015 r. w ten sposób, że strona pozwana wskaże w pkt 3 świadectwa pracy, że „stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na mocy art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy”;

II.. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód Ł. S. pozwem z dnia 1 lipca 2015 r. wniósł o sprostowanie wydanego przez stronę pozwaną (...)we W. świadectwa pracy z dnia 25 maja 2015 r. w pkt 3 poprzez wpisanie w miejsce słów: „stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 par. 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 par. 1 pkt 1 kp) słowa: „stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na mocy art. 55 par. 1 (1) kp”.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że w dniu 4 maja 2015 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę tj. nieterminowe i niepełne wypłacanie wynagrodzenia przez pracodawcę. Pomimo otrzymania przez pracodawcę oświadczenia pracownika, pracodawca zignorował to oświadczenie i zastosował wobec powoda sankcje w postaci złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę doręczonym powodowi w dniu 14 maja 2015 r. Dopiero w dniu 25 maja 2015 r. pracodawca doręczył powodowi świadectwo pracy wskazując, że do ustania stosunku pracy doszło w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Dnia 16 czerwca 2015 r. powód złożył pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany odmówił sprostowaniu świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Negocjatora. W dniu 10 marca 2015 r powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę za zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 27 kwietnia 2015 r. powód zwrócił się do przełożonego o umożliwienie mu rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W dniu 30 kwietnia 2015 r. powód

otrzymał informację, że pracodawca nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W tym czasie pracodawca otrzymał informację, że powód namawia innych pracowników do przejścia do innego pracodawcy. Pracownicy złożyli oświadczenia, że faktycznie powód namawiał ich do przejścia do pracy do innego pracodawcy. W dniu 30 kwietnia 2015 r. powód został wezwany przez pracodawcę do złożenia wyjaśnień związanych z przesłaniem danych osobowych na swoją prywatną pocztę mail. Powód potwierdził tę okoliczność. Powód został też w tym dniu poinformowany, że wobec ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych przy jednoczesnym narażeniu pracodawcy na szkodę, umowa o pracę zostaje rozwiązana w trybie dyscyplinarnym. Następnego dnia roboczego tj. 4 maja 2015 r. powód złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie uznał wypowiedzenia powoda za skuteczne i potwierdził rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym dokonane w dniu 30 kwietnia 2015 r. wysyłając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pocztą. Skoro pracodawca złożył pracownikowi w dniu 30 kwietnia 2015 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, późniejsze oświadczenie pracownika złożone w dniu 4 maja 2015 r. nie mogło odnieść skutku prawnego. Późniejsze pismo pracodawcy z dnia 14 maja 2015 r. było jedynie potwierdzeniem na piśmie złożonego wcześniej przez pracodawcę oświadczenia woli.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 9 grudnia 2009 r. na stanowiskach odpowiednio: Stażysta – Negocjator, Młodszy Negocjator, Negocjator, Starszy Negocjator, a w ostatnim okresie od 1 sierpnia 2014 r. – Negocjator Senior w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 9 marca 2011 r. (zmienionej aneksem do umowy z dnia 25 sierpnia 2014 r.).

Dowód: - akta osobowe powoda

W dniu 10 marca 2015 r. powód złożył stronie pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 27 kwietnia 2015 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o skrócenie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał trwać do 30 czerwca 2015 r. Strona pozwana oświadczyła, że z uwagi na fakt, że nie ma możliwości zapewnienia innego pracownika na stanowisku powoda, nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z datą wcześniejszą.

Dowód: - oświadczenie powoda z dnia 10 marca 2015 r. k. 25

- notatka służbowa k. 26

- korespondencja mail k. 27-32

W drugiej połowie kwietnia 2015 r. do K. C. dotarły niepokojące informacje, że powód podejmował działania zmierzające do tego, aby inni pracownicy strony pozwanej mieli przejść do innego pracodawcy. K. C. weryfikowała dane, w szczególności sprawdziła służbową pocztę mailową powoda.

W dniu 30 kwietnia 2015 r. około godziny 15.40 - 15.50 powód został wezwany przez dyrektora strony pozwanej J. P. na rozmowę. W rozmowie uczestniczyli powód, J. P., K. C. i kadrowa.

Powód został wezwany na rozmowę w celu złożenia wyjaśnień i ustalenia, czy faktycznie doszło do tego, że powód dopuścił się przesłania danych w dniach 24-30 kwietnia 2015 r. z jego skrzynki mailowej służbowej na jego prywatną pocztę, danych osobowych wszystkich obecnych i byłych pracowników strony pozwanej. Jednocześnie też powód został wezwany do złożenia wyjaśnień w przedmiocie zarzutu, dlaczego – w ocenie pracodawcy - działał na szkodę kancelarii namawiając pracowników do rozwiązywania umów o pracę, a także wyjaśnienie których pracowników powód próbował namówić do zmiany pracodawcy.

Na spotkaniu powód został zobowiązany do złożenia pisemnych wyjaśnień co do podejmowanych przez niego działań.

Powód zgodnie z prośbą, rozpoczął pisanie takich wyjaśnień, to trwało dość długo. Wyjaśnienia pisane przez powoda były niewyraźne, trudne do rozczytania. Dlatego J. P. poprosił powoda, aby je przeczytał. Przekazał on również powodowi informację, że strona pozwana dysponuje oświadczeniami pracowników. W ocenie strony pozwanej to, czego się dopuścił powód, to był czyn przestępczy.

Powód był zdenerwowany, podjął próbę negocjacji, aby strona pozwana nie zawiadamiała organów ścigania.

J. P. powiedział, że strona pozwana „zastanowi się” co zrobi po tym, jak powód złożył pisemne wyjaśnienia. Nikt nie złożył powodowi oświadczenia o tym, że strona pozwana rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana nie dysponowała na spotkaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r. pismem o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

J. P. nie mógł w dniu 30 kwietnia 2015 r. oświadczyć powodowi w imieniu strony pozwanej, że strona pozwana rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyż każda jego czynność z zakresu prawa pracy musiała być zaakceptowana ze strony członków zarządu.

Jednocześnie na spotkaniu J. P. wskazał powodowi, że zgodnie z art. 8 umowy o pracę, powód jest zobowiązany do zachowania tajemnicy służbowej i ponosi odpowiedzialność za powstałe szkody. Również J. P. wskazał powodowi, że zgodnie z art. 9 umowy o pracę, pracownik zobowiązany jest do nie podejmowania jakichkolwiek działań mogących wyrządzić pracodawcy szkodę.

Po spotkaniu została sporządzona notatka służbowa przez K. C..

Dowód: - wezwanie do złożenia wyjaśnień – pismo z dnia 30.04.2015 r. k. 33

- zeznania świadka J. P. (częściowo) k. 69 (płyta CD)

- zeznania świadka K. C. (częściowo) k. 69 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 69 (płyta CD)

W dniu 30 kwietnia 2015 r. powód po rozmowie z J. P. i K. C. wyszedł z pracy. Nikt ze strony pozwanej nie odebrał powodowi ani karty dostępu do zakładu pracy, nikt też nie kazał powodowi zabrać osobistych rzeczy. Nikt też nie zobowiązał powoda do rozliczenia się ze sprzętu służbowego.

Dowód: - zeznania świadka J. P. k. 69 (płyta CD)

- zeznania świadka K. C. k. 69 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 69 (płyta CD)

Strona pozwana w dniu 30 kwietnia 2015 r. nie złożyła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana zamierzała złożyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę po tzw. „długim weekendzie”. Powód miał nie być dopuszczony do pracy po tzw. „długim weekendzie”.

Dowód: - zeznania w charakterze strony pozwanej G. P. k. 69 (płyta CD)

W dniu 4 maja 2015 r. powód złożył u pracodawcy w oddziale kadr, co zostało potwierdzone przez G. P. specjalistę ds. Kadr i Płac, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, w którym wskazał, że na mocy art. 55 par. 1 (1) kp wypowiedział umowę o pracę z dnia 9 marca 2011 r. bez okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powód wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych

polegające na nieterminowym i niepełnym wypłacaniu wynagrodzenia. Naruszenie to miało miejsce co miesiąc od momentu rozpoczęcia pracy, lecz dopiero kilka tygodni wcześniej powód pozyskał taką informację. Wcześniej powód nie miał wiedzy, że pracodawca działa na jego szkodę i nie wypłaca mu całości wynagrodzenia. Okazało się, że pracodawca postępuje z rozmysłem i zamiarem działania na szkodę rażąco narusza jego prawa. Proces ten jest oddziaływaniem notorycznym i ciągłym. Łącznie w ciągu ostatnich trzech lat nie wypłacono powodowi dodatku za 510 godzin powstałych w wyniku przekroczeń dobowej normy czasu pracy, dodatku za przepracowane 368 nadgodzin i całości dodatku za przepracowane 54 sobót. Do tej pory powód nie otrzymał wynagrodzenia w postaci dodatku za przekroczenie dobowej normy czasu pracy w miesiącu marcu (10 godzin) choć termin płatności upłynął 10 kwietnia.

Dowód: - oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 4 maja 2015 r. (akta osobowe powoda)

W dniu 15 maja 2015 r. powód otrzymał pismo strony pozwanej z datą 14 maja 2015 r., w którym strona pozwana oświadczyła, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych o których mowa w art. 100 par. 2 pkt 2 i 4 kp, tj. z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, działania na szkodę pracodawcy, niezachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę poprzez bezprawne przetwarzanie przez powoda danych osobowych pracowników kancelarii oraz z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana wskazała, że w dniu 10 marca 2015 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód nie ukrywał, że po zakończeniu pracy u strony pozwanej zamierza podjąć pracę na stanowisku lidera w kolejnej konkurencyjnej firmie. W dniu 30 kwietnia 2015 r. pracodawca otrzymał informację od innych pracowników, że od jakiegoś czasu powód namawia negocjatorów do przejścia do pracy u swojego przyszłego pracodawcy twierdząc, że tworzy tam dla siebie nowy zespół. Z informacji wynika, że jednego z pracowników udało się powodowi namówić do rozwiązania umowy o pracę. Agitowanie pracowników do rozwiązywania umowy o pracę i przejścia do innego pracodawcy to działanie na szkodę pracodawcy, a tym samym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana wskazała dodatkowo, że w dniach 24 i 28 kwietnia 2015 r. powód przesłał na swoją skrzynkę prywatną mail bazę danych wszystkich pracowników, natomiast w dniu 30 kwietnia 2015 r. zakładając, że jest to ostatni dzień pracy, przesłał powód na swoją skrzynkę pocztową kolejne dane dotyczące byłego pracownika kancelarii. Powyższe działanie spowodowało, że pracodawca utracił do powoda zaufanie. Strata innych pracowników, na skutek działania powoda spowodowała wymierne szkody po stronie pracodawcy. Sporządzając i wysyłając w trakcie pracy zestawienia danych z danymi osobowymi na prywatną skrzynkę naruszył powód także przepisy o czasie pracy oraz obowiązujący u pracodawcy Regulamin Pracy. W trakcie kontroli powoda skrzynki mailowej okazało się, że jedną z czynności które powód wykonywał w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, było prowadzenie prywatnej korespondencji mailowej z innymi pracownikami kancelarii, zupełnie nie związanej z zakresem obowiązków powoda.

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych strona pozwana uznała również nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 4 maja 2015 r.

Dowód: - akta osobowe powoda (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14 maja 2015 r.)

W dniu 10 czerwca 2015 r. powód otrzymał od strony pozwanej świadectwo pracy z 25 maja 2015 r., w którym strona pozwana umieściła m. in. następujące informacje:

- w pkt 1, że powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 2009-12-09 do 2015-05-15
- w pkt 2, że powód wykonywał pracę (...) w okresie od: 2014-08-01 do 2015-05-15
- w pkt 3, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 30 par. 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 par. 1 pkt 1 kp)

Dowód: - akta osobowe powoda

Powód pismem z dnia 16 czerwca 2015 r. wniósł do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie zmiany sposobu ustania stosunku pracy, tj. poprzez wskazanie w pkt 3, że powód rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 par. 1 (1) kp, czyli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez wypowiedzenia przez pracownika dnia 4 maja 2015 r., a także zmianę okresu wykonywania pracy na stanowisku Negocjator Senior na okres od 2014-08-01 do 2015-05-04.

Pismem z dnia 19 czerwca 2015 r. doręczonym powodowi w dniu 25 czerwca 2015 r. strona pozwana oświadczyła, że odmawia sprostowania świadectwa pracy powoda, wskazując, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. pracodawca powziął wiadomość o wielokrotnym ciężkim naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych. Podczas prowadzenia w tym zakresie postępowania wyjaśniającego, po potwierdzeniu ww okoliczności, w obecności świadków, otrzymał powód informację, że w trybie dyscyplinarnym zostanie z powodem rozwiązana umowa o pracę. W reakcji na powyższe, kolejnego dnia roboczego tj. 4 maja 2015 r. stawił się powód do pracy i złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie jest prawdą, że pracodawca w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracodawcy, stoi to w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym, a działania powoda zmierzało jedynie do uniknięcia odpowiedzialności pracowniczej w związku z ciężkim naruszeniem przez powoda obowiązków pracowniczych.

Dowód: - akta osobowe powoda (wniosek powoda z dnia 16 czerwca 2015 r. i odpowiedź strony pozwanej – pismo z dnia 19 czerwca 2015 r.)

Jednomiesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5.283,58 zł.

Dowód: - zaświadczenie strony pozwanej k. 24

Sąd rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ 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.

Jak wynika z przedstawionych przez powoda dokumentów, a także dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, których prawdziwość żadna ze stron nie kwestionowała, powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy zachowując 7-dniowy termin do złożenia takiego wniosku (w dniu 16.06.2015 r. a świadectwo pracy otrzymał w dniu 10.06.2015 r.), a także złożył pozew z zachowaniem 7-dniowego terminu od momentu, gdy otrzymał od pracodawcy informację, że pracodawca odmawia sprostowania świadectwa pracy. (taką informację otrzymał w dniu 25.06.2015 r.)

Powód zachował zatem wszystkie warunki formalne z dyspozycji przepisu art. 97 § 2¹ k.p.

Oceniając merytorycznie żądanie pozwu, należy uznać, że żądanie jest zasadne w całości.

Zgodnie z art. 55 § (1) zd. pierwsze kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. § 2 w/w artykułu stanowi, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Bezspornym w sprawie było, że w dniu 4 maja 2015 r. powód złożył stronie pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wynika to nie tylko z niekwestionowanego przez stronę pozwaną

pisma powoda z dnia 4 maja 2015 r, którego odbiór potwierdziła pracownik działu kadr i płac strony pozwanej, ale również strona pozwana nie kwestionowała tego w czasie zeznań na rozprawie w dniu 27 października 2015 r.

Strona pozwana nie kwestionując powyższego, wskazała, że oświadczenie powoda nie było skuteczne z uwagi na fakt, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. strona pozwana w osobie J. P. złożyła powodowi ustnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem oświadczenie woli powoda z dnia 4 maja 2015 r. nie wywołało żadnego skutku prawnego.

Zadaniem Sądu zatem było ustalenie, czy faktycznie w dniu 30 kwietnia 2015 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – jak twierdzi strona pozwana, czy też nie doszło do takiego rozwiązania umowy o pracę – jak twierdzi powód, lecz doszło do rozwiązania umowy o pracę w dniu 4 maja 2015 r. poprzez złożenie przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 6 kc, w niniejszym postępowaniu strona pozwana winna była udowodnić, że faktycznie w dniu 30 kwietnia 2015 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, że faktycznie doszło w dniu 30 kwietnia 2015 r. do rozwiązania umowy o pracę z powodem poprzez ustne złożenie przez J. P. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dokonując oceny zebranego materiału dowodowego, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. P. i K. C., w jakim zeznali oni, że na spotkaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r. J. P. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę ustnie. Zeznania świadków w tym zakresie są niewiarygodne, nielogiczne i nie korespondują z dokumentami przedstawionymi przez samą stronę pozwaną.

Wprawdzie zgodnie z art. 3 (1) kp, J. P. na mocy udzielonego mu przez stronę pozwaną pełnomocnictwa mógł złożyć w imieniu strony pozwanej oświadczenie powodowi o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz w ocenie Sądu, jego zeznania w tym zakresie, że faktycznie tak było, nie zasługują na wiarę. Przede wszystkim, podkreślić należy, że jak zeznał świadek J. P. na rozprawie w dniu 27 października 2015 r. wskazał on „szepem” do K. C., że utracił zaufanie do powoda i rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Zatem należy uznać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostało złożone w taki sposób, aby doszło ono do adresata tj. powoda w taki sposób, aby mógł się on z tym oświadczeniem zapoznać.

Sąd nie dał wiary świadkowi J. P., że zamierzał on w imieniu strony pozwanej złożyć w dniu 30 kwietnia 2015 r. i takie oświadczenie woli faktycznie złożył, lecz co najwyżej, należało uznać za prawdziwe zeznania powoda, że świadek „zastanawiał się” do powoda, co z sytuacją zrobić. W tym zakresie zeznania powoda są o tyle wiarygodne, że – jak zeznał świadek J. P. „każda czynność z zakresu prawa pracy musiała posiadać akceptację ze strony zarządu strony pozwanej”.

Zatem, Sąd dał wiarę powodowi, że świadek J. P. jedynie zastanawiał się, rozważał ewentualną możliwość rozwiązania z powodem umowę o pracę, lecz w tym dniu nie zostało złożone powodowi żadne wyraźne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę mogące świadczyć o tym, że strona pozwana rozwiązuje z powodem umowę w tym dniu. J. P. musiał posiadać akceptację zarządu w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powodem, zatem nie złożył takiego oświadczenia powodowi.

Co więcej, jak zeznał świadek J. P., powodowi nie zostało złożone pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż strona pozwana nie była przygotowana na złożenie takiego oświadczenia woli. Mając na uwadze zeznania w charakterze strony pozwanej G. P., która zeznała, że w tym dniu rozmawiała z J. P., ale przed spotkaniem z powodem, należy uznać, że w tym dniu strona pozwana nie zamierzała z powodem rozwiązywać umowę o pracę. A skoro, jak zeznał świadek J. P., wszelkie jego czynności z zakresu prawa pracy miały być konsultowane z zarządem, należy uznać, że w tym dniu strona pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

O takim przebiegu spotkania świadczą też zeznania świadka K. C., która w swoich zeznaniach wyraźnie wskazała, że strona pozwana nie miała konieczności składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 30 kwietnia 2015

r. z uwagi na fakt, że miała na to okres 1 miesiąca, a także wyraźnie wskazała, że strona pozwana chciała rozwiązać z powodem umowę o pracę dopiero w dniu 4 maja 2015 r. a dopiero później sprostowała swoje zeznania w ten sposób, że wskazała, że już w dniu 30 kwietnia 2015 r. strona pozwana ustnie rozwiązała umowę o pracę w ten sposób, że J. P. złożył takie oświadczenie powodowi.

Zeznania świadków zatem w tym zakresie są wewnętrznym sprzeczne, nielogiczne i nie zasługują na uwzględnienie.

O tym, że strona pozwana nie złożyła w dniu 30 kwietnia 2015 r. powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę świadczy również zachowanie strony pozwanej, która w dniu 14 maja 2015 r. skierowała do powoda pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a jako jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazała „nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 4 maja 2015 r.” Zatem skoro strona pozwana, po dniu 4 maja 2015 r. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a jako jedną z przyczyn tego rozwiązania wskazuje okoliczności mające miejsce po dniu 30 kwietnia 2015 r. zatem należy uznać, że po dniu 30 kwietnia 2015 r. traktowała powoda jeszcze jako pracownika strony pozwanej.

Niezależnie od powyższego, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. P. i K. C., że faktycznie w dniu 30 kwietnia 2015 r. J. P. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż z samej notatki służbowej sporządzonej przez K. C. z dnia 30 kwietnia 2015 r. wynika jedynie to, że powód nie otrzymał zgody pracodawcy na skrócenie okresu wypowiedzenia, natomiast nie została zawarta żadna informacja o tym, że pracodawca rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby takie oświadczenie strony pozwanej faktycznie zostało złożone w tym dniu, w ocenie Sądu, z pewnością adnotacja o tym znalazłaby się w samej treści notatki.

Podkreślenia wymaga również to, że strona pozwana wydała powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdziła, że powód pracował u strony pozwanej do dnia 15 maja 2015 r. a zatem do dnia otrzymania przez niego oświadczenia pisemnego z dnia 14 maja 2015 r. (ze wskazaną m. in. przyczyną rozwiązania umowy o pracę -nieobecność w dniu 4 maja 2015 r.). Zatem należy uznać, że sama strona pozwana nie uznała, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. zostało powodowi przez nią złożone jakiegokolwiek oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Co więcej, w pisemnym oświadczeniu o odmowie sprostowania świadectwa pracy również strona pozwana nie potwierdziła faktu, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 kwietnia 2015 r. Dopiero w toku niniejszego postępowania strona pozwana przyjęła taką linię obrony wskazując, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. rzekomo zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, z żadnego z przedstawionych i sporządzonych przez samą stronę pozwaną dokumentów, tj. z notatki służbowej z dnia 30 kwietnia 2015 r. sporządzonej przez K. C., z oświadczenia woli z dnia 14 maja 2015 r. a także ze świadectwa pracy powoda nie wynika, aby strona pozwana faktycznie w dniu 30 kwietnia 2015 r. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak twierdza to świadkowie J. P. i K. C.. Co więcej, z tych dokumentów jednoznacznie wynika, że strona pozwana uznała, że stosunek pracy powoda ustał w dniu 15 maja 2015 r. tj. po tym, jak złożył on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie uznając złożonego przez niego oświadczenia jako skutecznie złożone.

Co więcej, z samych zeznań tych świadków, jak również z zeznań strony pozwanej jednoznacznie wynika, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. strona pozwana nie była gotowa do złożenia oświadczenia woli, gdyż – jak wynika z zeznań strony pozwanej – musiała to skonsultować z działem prawnym, a także jak wynika też z zeznań J. P. – musiał on mieć aprobatę zarządu strony pozwanej.

W ocenie Sądu, złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę rodzi tak daleko idące skutki prawne dla pracownika, nie tylko w sferze procesowej (otwiera termin do złożenia ewentualnie odwołania do Sądu Pracy), lecz również w sferze materialnej (rodzi po stronie pracownika również zmiany w sferze ubezpieczeń społecznych), zatem to oświadczenie, w szczególności, że strona pozwana jest (...), winno być złożone w taki sposób, aby pracownik nie miał wątpliwości w zakresie swoich uprawnień pracowniczych.

W ocenie Sądu, wszelkie wątpliwości w zakresie złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę winno być w takich okolicznościach traktowane na korzyść pracownika.

Dodatkowo należy wskazać, że w dniu 30 kwietnia 2015 r. powodowi nie zabrano karty dostępu do pomieszczeń biurowych u strony pozwanej, zatem należy uznać, że zachowanie przełożonych powoda w tym dniu wskazywało na to, że jeszcze nie podjęto ostatecznie decyzji jakie zamierza strona pozwana dokonać czynności w sferze uprawnień pracowniczych powoda, nadal traktowała powoda jako pracownika strony pozwanej. Dodatkowo należy wskazać na same zeznania świadka K. C., która wskazała, że strona pozwana oczekiwała powoda w dniu 4 maja 2015 r. lecz „chciała odsunąć powoda od świadczenia pracy” z uwagi na brak zaufania do jego osoby.

Powód w dniu 4 maja 2015 r. stawiał się do pracy posiadając kartę dostępu i sam złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem należy uznać, że to jego oświadczenie woli złożone w dniu 4 maja 2015 r. było oświadczeniem, które rozwiązywało stosunek pracy stron w drodze oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 (1) k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61 (1) lub 61 (2) k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1 (1) zdanie drugie k.p. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 208).

Należy zatem uznać, że czynność prawna powoda, tj. oświadczenie o rozwiązaniu z pracodawcą umowę o pracę w dniu 4 maja 2015 r. - niezależnie od tego czy wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę były zasadne – była skuteczna i to winno znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy jako sposób ustania stosunku pracy tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze, należy również uznać, że oświadczenie woli strony pozwanej złożone powodowi pismem z dnia 14 maja 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę nie wywołało już żadnego skutku prawnego, skoro stosunek pracy stron został rozwiązany przez powoda w dniu 4 maja 2015 r.

Mając powyższe na uwadze, sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł o treść art. 102 kpc.