

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 14 czerwca 2017 r., przeciwko M. S., K. K. domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez zastąpienie zapisu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez zakład pracy z podstawą prawną art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zapisem o rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., zasądzenia 2.000 zł tytułem odszkodowania przewidzianego przepisami przy ustaniu stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz kosztów procesu. Wskazywał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które złożył pozwanemu pracodawcy warunkowały: dopuszczenie go do pracy bez badań lekarskich i zaznajomienia z przepisami BHP, brak wypłaty umówionego wynagrodzenia w kwocie 2.000 zł netto, niezapewnienie mu odzieży ochronnej, nieterminowe przekazywanie dokumentacji do ZUS skutkujące opóźnieniem w otrzymaniu przez niego świadczeń z ubezpieczeń społecznych, brak kontaktu z pracodawcą, wreszcie zaś nieutworzenie przez tego ostatniego odpowiedniego dla powoda stanowiska pracy po utracie zdolności do pracy na dotychczas zajmowanym. Powód podał, iż już po złożeniu przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, w odpowiedzi na nie pracodawca wskazał, że rozwiązuje umowę z powodu naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, oświadczenie to jednak nie mogło prowadzić do rozwiązania umowy, skoro ta rozwiązana została wcześniej na skutek oświadczenia pracownika. (pozew – k. 2 – 11).

M. S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu. Wskazał, iż oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy obarczone jest brakami przesądzającymi o jego bezskuteczności, a to w szczególności nie zawiera przyczyn, jakie miały leż u podstaw jego złożenia (obowiązków naruszonych przez pracodawcę). Zaprzeczył nadto uchybieniom obowiązkowi wynikającym z umowy, jakich miał się dopuścić zgodnie z twierdzeniami pozwu, zaznaczając nadto, że w przypadku części zarzutów upłynął jeszcze przed złożeniem przez pracownika oświadczenia miesięczny okres pozwalający na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pozwany podniósł także, iż sporządzając oświadczenie o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w związku z jego nieusprawiedliwionym niestawiennictwem, nie otrzymał jeszcze oświadczenia pracownika. To ostatnie odebrał ze skrzynki pocztowej, do której bezpośrednio są doręczane także listy polecone, dopiero w późniejszych godzinach tego samego dnia (k. 33- 35).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu zawarły umowę o pracę na czas określony od 10 czerwca 2016r. do 31 maja 2017r. W ramach tej umowy K. K. wykonywać miał obowiązki na stanowisku montera w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany jako podwykonawca zajmował się układaniem światłowodów dla jednej z firm telekomunikacyjnych.

Niesporne, nadto umowa o pracę – karta bez numeru w cz. B akt osobowych powoda (także k. 21)

W pisemnej umowie o pracę wynagrodzenie określono na 1850 zł brutto oznaczając to jako podstawę miesięczną.

Jako datę zawarcia umowy podano 10 czerwca 2016r. i taka też data została wpisana przy podpisie złożonym przez pracownika.

Dowód: umowa o pracę - karta bez numeru w cz. B akt osobowych powoda (także k. 21)

W dniu 2 czerwca 2016r. powodowi wystawione zostało przez lekarza medycyny pracy orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku montera.

Dowód: orzeczenie nr (...) – karta nienumerowana w cz. A akt osobowych powoda

Zgłoszenie powoda do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy nastąpiło w dniu 8 lipca 2016r.

Dowód: informacja o wysyłce i potwierdzeniu – karta nienumerowana w cz. A akt osobowych powoda, wyjaśnienie z dnia 11.10. 2016r. – karta nienumerowana w cz. A akt osobowych powoda.

Powód został w czerwcu 2010r. dopuszczony do pracy bez pełnego szkolenia BHP, nie otrzymał też kompletnej odzieży ochronnej, a pracował we własnym stroju roboczym.

Niesporne

Pracodawca i pracownik znali się od wielu lat, łączyły ich koleżeńskie relacje.

Niesporne

W dniu 8 lipca 2016 r. K. K. uległ wypadkowi przy pracy. Podczas schorzenia z drabiny doznał uszkodzenia mięśnia brzuchatego łydki.

Dowód: protokół powypadkowy – k. 45 – 46

Zespół powypadkowy powołano w zakładzie pracy w dniu 28 lipca 2016r. Pracodawca zatwierdził protokół powypadkowy w dniu 12 sierpnia 2016r.

Powód potwierdził podpisem odbiór protokołu.

Dowód: protokół powypadkowy – k. 45 – 46, protokół kontroli (...) – k. 39 – 43

W związku z następstwami zdarzenia powód pozostawał niezdolny do pracy od 8 lipca 2016r. do 22 kwietnia 2017r. korzystając najpierw z zasiłku chorobowego, a później świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia wypadkowego.

Niesporne, nadto zaświadczenia (...) karty nienumerowane w cz. C akt osobowych powoda, decyzja (...) Oddziału w S. z dnia 13 marca 2017r. – k. 16, orzeczenie lekarza orzecznika (...)z dnia 07.03.2017r. – k. 18, świadectwo pracy – karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powoda (także k. 20)

Po tym okresie powód został skierowany przez pozwanego na badania lekarskie.

Niesporne

Skierowanie nie zawierało pełnej charakterystyki stanowiska pracy, co na wniosek (...) zostało przez pozwanego uzupełnione w dniu 25 kwietnia 2017r.

Niesporne, nadto e – mail – karta bez numeru w cz. A akt osobowych powoda

K. K. został uznany w dniu 26 kwietnia 2017 r. przez lekarza medycyny pracy za niezdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy z powodu wypadku przy pracy. W orzeczeniu wskazano na konieczność przeniesienia pracownika na okres 6 miesięcy do innej pracy zalecając pracę biurową.

Dowód: orzeczenie lekarskie Nr (...) – nienumerowana karta w cz. A akt osobowych powoda (także k. 17)

Koszt badań pokrył powód.

Niesporne, nadto faktura – k. 74

Orzeczenie lekarskie powód złożył w zakładzie pracy w dniu jego otrzymania, o czym poinformował pracodawcę za pomocą sms.

Niesporne przesłuchanie pozwanego – k. 84 – 85

Później już z pozwanym się nie kontaktował, nie stawił się też w zakładzie pracy.

Niesporne

W dniu 26 kwietnia 2017r. pozwany wysłał pracownikom, w tym powodowi sms następującej treści „Witajcie. Jutro spotykamy się na ul. (...) przy (...) tak jak zwykle”.

Niesporne, nadto zrzut z ekranu – k. 47

K. K. sporządził w dniu 27 kwietnia 2017r. adresowane do pozwanego pisemne oświadczenie oznaczone jako „wypowiedzenie umowy o pracę”, w którym to oświadczeniu wskazał, iż wypowiada łączącą strony umowę o pracę, a „przyczyną wypowiedzenia jest art. 55 § 1¹”

Oświadczenie to przesłał adresatowi przesyłką poleconą nadaną w dniu 28 kwietnia 2017r.

Przesyłka ta doręczona została w dniu 2 maja 2017 r. do skrzynki pocztowej pozwanego.

Dowód: oświadczenie powoda – k. 23, potwierdzenie nadania przesyłki poleconej – k. 22, potwierdzenie doręczenia przesyłki poleconej – k. 25, zlecenia dotyczące doręczeń do skrzynki pocztowej – k 51 – 52, wydruk ze strony doręczyciela – k. 53 – 54, przesłuchanie pozwanego – k. 117v – 119 w zw. z k. 84 - 85

M. S. sporządził opatrzone datą 4 maja 2017r. i adresowane do powoda pisemne oświadczenie oznaczone jako „wypowiedzenie umowy o pracę”, w którym to oświadczeniu wskazał, iż wypowiada pracownikowi umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotyczącym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu niestawienia się do pracy po doręczeniu orzeczenia lekarskiego nr (...) z 26 kwietnia 2017r. zezwalającego na podjęcie pracy.

Dowód: oświadczenie – k. 15

Oświadczenie to zostało wysłane do powoda listem poleconym w dniu 4 maja 2017r. Przesyłkę awizowano w dniu 5 maja 2017r., powód odebrał ją w placówce pocztowej w dniu 10 maja 2017 r.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 15, wydruk ze strony doręczyciela – k. 55 – 56, potwierdzenie nadania – k. 57, przesłuchanie pozwanego – k. 117v – 119 w zw. z k. 84 - 85

Odrębnym adresowanym do powoda pismem, opatrzonym tą samą datą, M. S. wskazał, iż nie zgadza się z formą rozwiązania umowy przez pracownika „z art. 55 § 1.1. Kodeksu Pracy” z uwagi na wystąpienie czynników wykluczających takie rozwiązanie umowy. Pozwany wskazał tu na dopełnienie wszystkich koniecznych czynności zarówno przy zatrudnieniu powoda jak i wyjaśnianiu okoliczności wypadku, przygotowanie nowego stanowiska pracy zgodnie z wytycznymi lekarskimi, wydanie orzeczenia w przedmiocie zdolności do pracy przez inną osobę niż badająca powoda, mającą zresztą status rezydenta, brak uzasadnienia w oświadczeniu złożonym przez pracownika, niedopełnienie przez tego ostatniego obowiązku obecności w pracy i informowania o przyczynach nieobecności.

Z treści pisma wynikało, że z oświadczeniem pracownika pracodawca zapoznał się w dniu 4 maja 2017r.

Dowód: pismo pozwanego – k. 14

Pozwany nie wystąpił do sądu w związku z oświadczeniem powoda o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Niesporne

W grudniu 2016r. i styczniu 2017r. w firmie pozwanego prowadzone były czynności kontrolne przez (...). W toku kontroli przesłuchiowano powoda, który wskazywał na inne uzgodnienia z pracodawcą co do wynagrodzenia niż wskazane w pisemnej umowie i niedotrzymanie tych uzgodnień, na podpisanie umowy w innej dacie niż wynikająca

z jej zapisów, na pracę zazwyczaj w godzinach 8.00 – 17.00, na nieodbycie żadnych badań lekarskich przed przystąpieniem do pracy.

Inspekcja stwierdziła, iż powód został dopuszczony do pracy bez wstępnego szkolenia z zakresu BHP.

(...) udzieliła pozwanemu pouczenia w związku z naruszeniem przepisów dotyczących czasu pracy (brakiem rozkładów czasu pracy, niepoinformowaniem pracowników o obowiązującym systemie i rozkładzie czasu pracy).

Dowód: protokół kontroli(...) – k. 39 – 43, pouczenie – k. 44

Pracownicy M. S. poza wynagrodzeniem wynikającym z umowy otrzymywali dodatkowo premie. Przechodzili badania lekarskie wymagane przepisami, koszt których to badań ponosił pracodawca, otrzymywali odzież roboczą, mieli do dyspozycji sprawny sprzęt.

Dowód: zeznania świadków J. K. – k. 113 – 114, W. K. – k. 114v – 115, przesłuchanie pozwanego – k. 117v – 119 w zw. z k. 84 - 85

W wystawionym powodowi w dniu 11 maja 2017r. świadectwie pracy M. S. wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia przez zakład pracy – art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powoda (także k. 20)

Pismem złożonym w dniu 19 maja 2017 r. K. K. zwrócił do M. S. o sprostowanie doręczonego w dniu 15 maja 2017r. świadectwa pracy z dnia 11 maja 2017 r. m.in. w zakresie zapisu dotyczącego ustania stosunku pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Powód wskazał, iż rozwiązał umowę o pracę ze znanych pracodawcy przyczyn w postaci braku wypłaty umówionego wynagrodzenia w kwocie 2.000 zł netto, nieprzygotowania stanowiska pracy stosownie do otrzymanego przez pracownika orzeczenia lekarskiego, niezapewnienia odpowiedniego, sprawnego technicznie sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy, braku przeszkolenia.

Dowód: pismo z dnia 19 maja 2017 r. – k. 12 – 13, potwierdzenie nadania – k. 22,

M. S., w korespondencji elektronicznej z dnia 9 czerwca 2017 r. odmówił sprostowania świadectwa pracy wskazując, że oświadczenie powoda kończy stosunek pracy, ale przyczyny, jakie miały powodować rozwiązanie umowy są nieprawdziwe.

Dowód: e – mail z dnia 9 czerwca 2017 r. – k. 26

Sąd zważył, co następuje.

W niniejszej sprawie powód zgłaszał dwa żądania: sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu ustania stosunku pracy i odszkodowania.

Pierwsze z tych żądań zasługiwało 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. Bezspornym było, iż powód dopełnił wymogów formalnych wynikających z wymienionego przepisu zwracając się w zakreślonym w nim terminie do pracodawcy, a po jego odmowie do sądu. Wniosek do pracodawcy złożony został ósmego dnia od daty wystawienia świadectwa pracy, ponieważ jednak strona pozwana nie złożyła potwierdzenia dowodu doręczenia dokumentu, którego wniosek dotyczył, brak było podstaw do kwestionowania daty doręczenia podanej przez powoda, a to 15 maja 2017r.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego dała podstawy do uznania wskazywanych przez powoda zapisów w świadectwie pracy za nieprawidłowe.

Sprostowanie świadectwa pracy nastąpić może wówczas, gdy znajdujący się w dokumencie zapis nie odpowiada rzeczywistości. Powód dochodził zmiany punktu 3 świadectwa wskazując, iż umowa uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia, ale na skutek oświadczenia jego, a nie pracodawcy.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Jeśli jedna ze stron stosunku pracy złoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy, w tym zgodnie z art. 30 § 3 k.p. w formie pisemnej, to i tak wskutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61¹ k.p. Niezależnie od tego, czy prawidłowość rozwiązania umowy we wskazanym trybie jest kwestionowana przez adresata oświadczenia czy nie, pracodawca pozostaje obowiązany wydać niezwłocznie pracownikowi świadectwo pracy. Obowiązek ten wynika z art. 97 § 1 k.p. W świadectwie tym winien zaś wskazać tryb, w jakim rzeczywiście umowa uległa rozwiązaniu, nawet jeśli trwa spór sądowy co do złożonego oświadczenia. Dopiero w razie wyroku sądu korzystnego dla występującego z powództwem następuje wydanie pracownikowi nowego świadectwa pracy ze wskazaniem, iż umowa uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem pracodawcy, albo uzupełnienie treści świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu (art. 97 § 3 k.p., § 7 ust. 3 i 4, § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy /Dz. U. 2016.2292 z późn.zm./).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż obie strony stosunku pracy skierowały do siebie pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy drugiej z nich. Dla rozstrzygnięcia, w jakim trybie doszło do rozwiązania umowy, nie miało znaczenia, czy któreś z tych oświadczeń i które było prawidłowe (czy zachodziły przesłanki ustawowe do jego złożenia i zachowana była właściwa forma), istotne pozostawało wyłącznie to, kto złożył oświadczenie pierwszy.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie dotarło do adresata nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Wywiera ono skutek prawny już w momencie, w którym adresat mógł realnie się z nim zapoznać.

Pozwany utrzymywał, iż wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy na podstawie art. 52 § 1 k.p. jeszcze zanim otrzymał oświadczenie powoda. Czy tak było w istocie, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu o sprostowanie. M. S. wskazywał bowiem, iż zapoznał się z oświadczeniem powoda w tym samym dniu czyli 4 maja 2017r., z tym że w godzinach późniejszych. Taką datę podał też w piśmie kierowanym do powoda, w którym odnosił się do oświadczenia tego ostatniego o rozwiązaniu umowy o pracę, kwestionując prawidłowość tego oświadczenia. Tymczasem jego własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda w dniu 10 maja 2017r., gdy ten odebrał je w urzędzie pocztowym, pierwszym zaś dniem, w którym powód mógł zapoznać się z tym oświadczeniem był 6 maja 2017r. tj. pierwszy dzień po awizacji przesyłki (często bowiem są problemy z odbiorem przesyłki jeszcze w dniu awizacji, gdyż pozostaje nie w urzędzie a u doręczyciela). Nawet jednak, gdyby przyjąć za dzień złożenia oświadczenia dzień awizacji, to i tak data ta przypadała już po dacie dotarcia do pozwanego oświadczenia pracownika. Oświadczeniem wcześniej złożonym było więc oświadczenie powoda i ono doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy. W świadectwie pracy winien zatem znaleźć się zapis, że do ustania stosunku pracy doszło wskutek oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie powołanego przez niego przepisu. Bez znaczenia

pozostaje tu, iż w swoim oświadczeniu pracownik posłużył się sformułowaniem „wypowiedzenie”. Powołanie się w treści pisma na art. 55 § 1¹ k.p. (choć bez podania, iż chodzi o kodeks pracy) czyniło zrozumiałą intencję powoda co do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym. Tak też pismo rozumiał pozwany, co wynika zarówno z odpowiedzi na oświadczenie powoda, jak i przesłuchania w charakterze strony w toku postępowania sądowego.

W tych warunkach żądanie sprostowania świadectwa pracy było uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe zbytecznym pozostawało rozważanie, czy w istocie pozwany zapoznał się lub mógł się zapoznać z oświadczeniem powoda przed wysłaniem własnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Można tylko zauważyć, iż pozwany nie wykazał, że w dacie doręczenia przesyłki poleconej przebywał poza miejscem zamieszkania, choć to po jego stronie leżał ciężar dowodu co do niemożności zapoznania się z przesyłką w dniu jej doręczenia na jego adres.

Ustalenie, że umowa łącząca strony rozwiązała się wskutek oświadczenia pracownika złożonego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., nie przesądzało jeszcze w realiach niniejszej sprawy o zasadności zgłoszonego przez powoda żądania odszkodowawczego.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W tym wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Prawo do odszkodowania, o jakim mowa w przepisie, nie powstaje zdaniem sądu automatycznie po stronie pracownika wskutek złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy na podstawie tego przepisu i to niezależnie od tego, czy pracodawca wystąpił do sądu kwestionując prawidłowość rozwiązania umowy. Prawo do takiego wystąpienia przewiduje art. 61¹ k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym to odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Ani w oddziale 6a rozdziału II kodeksu pracy, do którego to oddziału należy wskazany przepis ani w innej części kodeksu pracy nie ma regulacji uzależniającej prawo pracownika do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. od ewentualnych działań pracodawcy po złożeniu przez zatrudnionego oświadczenia o rozwiązaniu umowy i ich wyniku. Nie sposób w tej sytuacji uznać, że samo niezakwestionowanie prawidłowości oświadczenia pracownika rodzi po stronie pracodawcy wynikający z art. 55 § 1¹ k.p. obowiązek odszkodowawczy. Przeciwno takiemu uznaniu przemawia i to, że jedynym żądaniem, jakie może zgłosić pracodawca na podstawie art. 61¹ k.p. jest żądanie odszkodowawcze. Pracodawca nie może wystąpić o reaktywowanie stosunku pracy czy modyfikację sposobu rozwiązania umowy. Z tego względu, pomimo niezgadzania się z oświadczeniem pracownika, może zwyczajnie pozostawać on niezainteresowanym wystąpieniem na drogę sądową.

Wobec powyższego uznać należy, iż pracownik dochodzący odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. musi w procesie wykazać nie tylko to, że do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło wskutek jego oświadczenia, ale i to, że zachodziły ustawowe przesłanki do rozwiązania umowy w tym trybie.

W niniejszej sprawie dodatkowo za niepoprzestaniem na oświadczeniu pracownika przemawiać powinno wreszcie to, że pracodawca wyraźnie i niezwłocznie zakwestionował wobec powoda zasadność rozwiązania umowy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika nastąpić może, jak już wskazano, w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Oświadczenie to wymaga formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p., art. 55 § 2 k.p.), wskazania przyczyny je warunkującej, a nadto nie może być złożone po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.). Oświadczenie powoda nie czyni zadość wynikającym z przepisów wymogom, nie zawiera bowiem wskazania przyczyn warunkujących rozwiązanie umowy. Kwestia ta jest o tyle istotna, że w procesie sądowym o odszkodowanie badaniu

podlegać mają właśnie te przyczyny. W utrwalonym orzecznictwie w sprawach, gdy do rozwiązania umowy dochodzi na skutek oświadczenia pracodawcy czy to z zachowaniem czy bez zachowania okresu wypowiedzenia, przyjmuje się, że w postępowaniu sądowym badaniu podlegają wyłącznie przyczyny wynikające z oświadczenia pracodawcy. Sąd nie widzi podstaw, by inaczej miało być w procesie, w którym badana jest (choćby na potrzeby odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p.) prawidłowość rozwiązania umowy przez pracownika. O ile nie sposób podchodzić podobnie rygorystycznie co w przypadku gdy oświadczenie pochodzi od pracodawcy do sposobu sformułowania, sprecyzowania przyczyn rozwiązania umowy, o tyle wymagać należy od pracownika ich podania. Nie jest to bowiem czynność skomplikowana, wymagająca szczególnej wiedzy czy kompetencji. Jeżeli pracownik takich przyczyn nie powołuje, nie może potem wykazywać skutecznie w procesie odszkodowawczym, że do ciężkiego naruszenia obowiązków po stronie pracodawcy doszło. Nie ma bowiem dostatecznych podstaw do uznania, iż to właśnie dane naruszenie skutkowało złożeniem oświadczenia. Pamiętać należy, iż pracownik może zgłaszać szereg zarzutów co do wywiązywania się z umowy o pracę przez pracodawcę czy też realizowania przez niego obowiązków ustawowych. Zakładając nawet trafność tych zarzutów ich waga może być różna i nie każdy z nich może dawać podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tego względu koniecznym jest wskazanie już w oświadczeniu, co legło u podstaw rozwiązania przez pracownika umowy o pracę. Jest to jeszcze o tyle istotne, że przepisy przewidują określony termin na rozwiązanie umowy w tym trybie liczony od daty powzięcia wiedzy o naruszeniu.

Właśnie z mnogością zarzutów wobec pracodawcy sąd miał do czynienia w tej sprawie. Były to zarzuty różnej wagi i dotyczące różnego okresu, z różnym powodzeniem powód też sprostął wykazaniu, że do określonych naruszeń względem jego osoby doszło. Badanie aktualnie każdego z zarzutów, gdy nie wiadomo, które legły u podstaw decyzji powoda, oznaczałoby, zdaniem sądu, nieuzasadnione preferencyjne traktowanie jednej ze stron stosunku pracy.

Pomimo przekonania, iż samo niewskazanie przyczyny rozwiązania umowy w pisemnym oświadczeniu stanowi dostateczną podstawę do oddalenia powództwa odszkodowawczego, sąd przeprowadził postępowania co do wystąpienie po stronie pracodawcy wskazywanego przez pracownika naruszenia obowiązków mając na uwadze również odmienne poglądy judykatury.

Bezspornym było, iż powód został dopuszczony do pracy bez pełnego szkolenia BHP, pozwany nie zapewnił mu też (jak wskazywał tylko czasowo) odzieży ochronnej. Stanowi to naruszenie obowiązków wynikających z art. 237³ § 2 i 237⁷ § 1 k.p. Do naruszenia tego dochodziło w czerwcu i lipcu 2016r., a zatem blisko rok przed złożeniem przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Trudno uznać, by takie naruszenie obowiązków nadal trwało w dacie rozwiązania umowy, skoro powód wiele miesięcy pracy nie świadczył, a po zwolnieniu lekarskim do zakładu się nie stawiał. Nie ma żadnych podstaw do uznania, iż pozwany po stawieniu się powoda do pracy nadal dopuszczałby go do jej świadczenia bez zapewnienia odzieży i szkolenia.

Również przeprowadzenie z opóźnieniem postępowania powypadkowego czy przekazanie do(...)dokumentów niezbędnych do wypłaty świadczeń miało miejsce wiele miesięcy przed rozwiązaniem umowy, nie dawało zatem już podstaw, z uwagi na upływ miesięcznego terminu, do złożenia omawianego oświadczenia przez pracownika. Powód zresztą nie wykazał, jeśli chodzi o przekazanie dokumentów, jak długie było to opóźnienie oraz czy i jaki miało wpływ na wypłatę świadczeń (opóźnienie warunkowane jest niekiedy zaniechaniem organu rentowego, nie błędami czy zaniedbaniami pracodawcy).

Podobnie rzecz się miała z brakiem zapewnienia odpowiednich narzędzi pracy i poddania wstępnemu badaniu lekarskiemu. I tu doszło do przekroczenia miesięcznego terminu oraz do niewykazania takiego naruszenia obowiązków. Posiadanie przez pozwanego niesprawnego urządzenia, którego dotyczyło ogłoszenie złożone przez powoda nie oznacza, że pracownicy nie dysponowali sprzętem sprawnym ani że korzystali, w tym powód z tego konkretnego urządzenia. Przesłuchani w charakterze świadków ówcześni zatrudniani przez pozwanego zaprzeczyli pracy z użyciem niesprawnych urządzeń. Obaj w toku procesu nie pracowali już u M. S., trudno więc uznać, by ich zeznania dyktowane były np. obawą przed konsekwencjami ze strony wymienionego. Brak było podstaw do uznania, że zachodzą takie powiązania między świadkami a pozwanym, które rzutowałyby na wiarygodność zeznań

tych pierwszych. Tymczasem powód na poparcie swych twierdzeń co do szeregu uchybień ze strony pozwanego zaprezentował dowód z zeznań osoby dla siebie najbliższej (żony), a zatem osoby zainteresowanej wydatnie wynikiem postępowania, dodatkowo zaś posiadającej wiedzę o kwestiach związanych z realizacją obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy przede wszystkim z relacji powoda.

Kolejnym zarzutem powoda było niewywiązanie się pozwanego z ustalenia co do wynagrodzenia. Bezspornym było, iż w pisemnej umowie o pracę wynagrodzenie powoda określone zostało na 1850 zł. Powód wskazywał na inne uzgodnienia stron w tym zakresie podnosząc, iż miał zarabiać 2000 zł netto. Potwierdziła to słuchana jako świadek jego żona, która jednak wiedzę w zakresie uzgodnień czerpała z relacji męża. Pozwany nie zaprzeczał, że w rozmowach z powodem deklarował wyższe zarobki niż wynikające z umowy o pracę, wskazywał jednak, że miało to dotyczyć tylko w pełni przepracowanych miesięcy, a dopłata do kwoty 2000 zł netto stanowiła premię. Takie stanowisko pozwany konsekwentnie przedstawiał nie tylko w toku procesu, ale i we wcześniejszej korespondencji z powodem z listopada 2016r., gdy spór między stronami nie był jeszcze nasilony (k. 70). Także przesłuchani świadkowie, byli pracownicy pozwanego, zaprzeczyli innej treści własnych pisemnych umów niż rzeczywiste uzgodnienia, a potwierdzili z kolei wypłaty premii. W świetle tych dowodów trudno uznać za wystarczające dla przyjęcia, że uzgodnienia stron co do wynagrodzenia były inne niż wynikające z zapisów umowy i z uzgodnień tych pozwany się nie wywiązał, tylko zeznania powoda i jego żony. Sąd oczywiście nie podchodzi bezkrytycznie do zeznań pozwanego i wnioskowanych przez niego świadków mając wiedzę, także z innych procesów, o dość częstym procederze zaniżania wynagrodzeń w dokumentach pracowniczych dla uniknięcia obciążeń składowych i podatkowych oraz przekazywaniu części należnej wypłaty „pod stołem”. Takie praktyki na rynku pracy nie mogą jednak oznaczać automatycznego nieomal przyjęcia li tylko w oparciu o zeznania pracownika, który określonej treści dokumenty jednak podpisał, że w jego przypadku miały one również miejsce. Kwestionując zapisy umowne pracownik musi przedstawić przekonujące dowody na okoliczność, iż nie odpowiadały one rzeczywistości, czego K. K. nie uczynił.

Powód nie wykazał również trafności ostatniego z podnoszonych zarzutów, a to nieprzygotowania mu odpowiedniego stanowiska pracy po uzyskaniu orzeczenia o okresowej niezdolności na dotychczasowym (obowiązek taki ciąży na pracodawcy na podstawie art. 231 k.p.) Pozwany podawał, iż stanowisko takie przygotował, jednak nie był w stanie tego wskazać powodowi, gdyż ten nie stawiał się do pracy i nie reagował na próby kontaktu. Jak już wspomniano, ciężar dowodu spoczywał w tej sprawie na powodzie, ten zaś, pomimo zaprzeczenia przeciwnika, nie przedstawił żadnych dowodów na to, że w istocie nowe stanowisko nie byłoby utworzone. Co więcej, twierdzenia powoda o braku takiego stanowiska nie bazowały nawet na jego wiedzy (nie stawiał się bowiem do zakładu pracy i nie skontaktował z pracodawcą), a jedynie na przekonaniu.

O ciężkim uchybieniu obowiązkowi pracodawcy nie można mówić w związku z pokrycie przez powoda kosztów badań lekarskich, skoro ten nie wykazał nawet, by złożył pozwanemu fakturę za badanie.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił żądanie odszkodowawcze jako nieuzasadnione.

Orzeczenie o zniesieniu kosztach procesu wydano na podstawie art. 100 k.p.c.

Powód wygrał proces połowicznie (co do jednego żądania), wysokość opłat za czynności profesjonalnych pełnomocników w przypadku każdego z żądań istotnie zaś od siebie nie odbiegała (§ 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie /Dz.U.2015.1800/).

Ustaień faktycznych sąd dokonał w oparciu o omówione już dowody ze źródeł osobowych oraz zgromadzone dokumenty, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez strony. Zbytecznym pozostawało zobowiązanie pozwanego do przedstawienia certyfikatów i atestów urzędów wykorzystywanych w pracy, o co wnosił powód, skoro K. K. przez wiele miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy z żadnymi urzędami pracodawcy nie korzystał.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)