

UZASADNIENIE

Powódka K. W. pozwem z 9 sierpnia 2018 r., skierowanym przeciwko Regionalnemu (...), domagała się sprostowania świadectwa pracy, poprzez zaznaczenie, że była zatrudniona w okresie od 7 lutego 2006 r. do 2 lipca 2018 r., a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. oraz że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni. Nadto domagała się zasądzenia kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego w postępowaniu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z dniem 2 lipca 2018 r. i wobec tego późniejsze oświadczenie złożone przez pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika dokonane w dniu 19 lipca 2018 r., było bezskuteczne. W konsekwencji – zdaniem powódki – świadectwo pracy wskazujące jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy art. 52 § 1 pkt 1 jest nieprawidłowe. Dodała, że w świadectwie pracy błędnie wskazano okres jej zatrudnienia i ilość dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego (po dniu 2 lipca 2018 r.). Stwierdziła, że bezskutecznie domagała się od pozwanego dobrowolnego sprostowania wydanego uprzednio świadectwa (pozew – k. 3 – 8).

W odpowiedzi na pozew pozwane Regionalne (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odnosząc się do żądania pozwu strona pozwana wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez powódkę było nieuzasadnione i naruszało przepisy kodeksu pracy regulujące rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca nie dopuścił się wobec powódki jakiegokolwiek naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Powódka nie wykazała w jaki sposób zmiana stanowiska pracy miałaby skutkować jej rozwojem zawodowym oraz poszerzeniem kwalifikacji. Pozwana wskazała, że powódka w okresie od 2 do 15 lipca 2018 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Zaznaczyła, że wobec nieuzasadnionego niepodjęcia przez powódkę pracy w okresie od 16 lipca 2018 r. pozwany został zmuszony do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. W. była zatrudniona w Regionalnym (...) nieprzerwanie od 7 lutego 2006 r.

Niesporne

Pismem z 18 czerwca 2018 r., złożonym pracodawcy 19 czerwca 2018 r., K. W. zwróciła się z prośbą o przeniesienie jej z dotychczasowego stanowiska pracy na stanowisko asystenta w Dziale (...). Prośbę swoją motywowała chęcią rozwoju zawodowego oraz poszerzeniem kwalifikacji.

Dowód: pismo z 18 czerwca 2018 r. – k. 9

K. W. z dniem 2 lipca 2018 r. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., nie wskazując w pisemnym oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy.

Dowód: pismo z 2 lipca 2018 r. – k. 10

W odpowiedzi na złożone przez pracownika oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Regionalne (...) poinformowało pisemnie K. W., że jej oświadczenie jest bezskuteczne, albowiem nie spełnia ono warunków wskazanych w art. 55 k.p. Dodano, że K. W. nie powołała się na jakiegokolwiek zachowanie ze strony pracodawcy, które mogłoby zostać uznane za ciężkie naruszenie jego obowiązków.

Następnie K. W. w piśmie z 6 lipca 2018 r. wskazała, że wyraża wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a do czasu zawarcia porozumienia wniosła o potraktowanie jej nieobecności w pracy jako usprawiedliwionej, bez prawa do wynagrodzenia.

Dowód: pismo z 2 lipca 2018 r. – k. 11 – 12, pismo z 6 lipca 2018 r. – k. 13

Pismem z 11 lipca 2018 r. pracodawca wezwał K. W., by po zakończeniu urlopu wypoczynkowego stawiała się w zakładzie pracy tj. w dniu 16 lipca 2018 r. i przystąpiła do wykonywania swoich obowiązków. Wskazał także, że ewentualna nieobecność będzie traktowana jak porzucenie pracy, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Dowód: pismo z 11 lipca 2018 r. – k. 14

Oświadczeniem z 19 lipca 2018 r. Regionalne (...) rozwiązało z K. W. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie przez K. W. podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się w zakładzie pracy w dniach 16, 18 i 19 lipca 2018 r. bez usprawiedliwienia.

K. W., w nawiązaniu do pisma z 11 lipca 2018 r. stwierdziła, że złożone przez nią oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest skuteczne.

Dowód: oświadczenie – k. 17, pismo z 19 lipca 2018 r. – k. 18

W dniu 19 lipca 2018 r. Regionalne (...) sporządziło świadectwo pracy stwierdzające, że K. W. była zatrudniona w okresie od 7 lutego 2006 r. do 19 lipca 2018 r., umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 16 dni.

Dowód: świadectwo pracy – k. 19

K. W. pismem z 26 lipca 2018 r. zakwestionowała treść świadectwa pracy oraz zawnioskowała o jego sprostowanie poprzez wskazanie, że była zatrudniona do 2 lipca 2018 r., podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy stanowi art. 55 § 1¹ k.p. oraz że wykorzystała urlop w wymiarze 6 dni. Pracodawca ustosunkował się negatywnie do tego wniosku.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 20, odpowiedź odmowna pracodawcy – k. 21

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, okazało się w przeważającej części zasadne. Powołany przepis stanowi, że 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.

W pierwszej kolejności należało stwierdzić, że powódka zadośćuczyniła trybowi i terminom do żądania sprostowania świadectwa pracy. Świadectwo pracy otrzymała 24 lipca 2018 r., po czym w terminie nie dłuższym od 7 dni złożyła wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Odpowiedź odmowną otrzymała 3 sierpnia 2018 r., a następnie w terminie 7 dni wystąpiła z pozwem do sądu pracy.

Istotą sprostowania miało być ujęcie w świadectwie pracy właściwej podstawy rozwiązania stosunku pracy, tj. oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., zamiast późniejszego oświadczenia pracodawcy. Powódka domagała się także sprostowania okresu zatrudnienia oraz ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, co bezpośrednio wiązało się ze złożonym przez nią oświadczeniem o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwany, uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, utożsamiał

skuteczność oświadczenia pracownika w przedmiocie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z jego zasadnością i prawidłowością.

Z niespornego stanu faktycznego wynika, że to powódka, jako pierwsza złożyła oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przepis art. 30 k.p. reguluje formy rozwiązania umów o pracę. Nie ulega wątpliwości, że umowa o pracę może być rozwiązana przez czynność prawną jednostronną (za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia), dla której skuteczności wystarczy oświadczenie woli tylko jednej ze stron stosunku pracy. Skuteczność takiego oświadczenia na gruncie przepisów prawa pracy powstaje bez względu na zgodność danej czynności prawnej z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego, czy też mimo braku przyczyny uzasadniającej dokonanie czynności. Tej stronie, która uważa, że czynność prawna naruszyła prawo lub dokonana została bez uzasadnionej przyczyny, służy przewidziane prawem roszczenie, które podlega weryfikacji na drodze sądowej.

Postaci rzeczy nie zmienia fakt, że ze względu na funkcję ochronną prawa pracy i specyfikę tej gałęzi prawa, nierówność stron stosunku pracy rekompensowana jest pracownikowi między innymi prawem odwołania się od rozwiązania umowy o pracę, gdy tymczasem pracodawca nie dysponuje odwołaniem wobec pracownika, który wypowie (rozwiąże bez wypowiedzenia) umowę o pracę, także wówczas, kiedy uważa, że nie dał pracownikowi przyczyn do wypowiedzenia. Jeżeli zatem oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę jest zawsze skuteczne, to dotyczy to każdej strony, a zatem skuteczne jest także oświadczenie woli pracownika złożone pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Statuując taką zasadę w art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p. ustawodawca jednak w odrębnych rozdziałach reguluje podstawy prawne i zasadność rozwiązywania umów o pracę oddzielnie dla pracownika i pracodawcy oraz oddzielnie dla obu stron reguluje ich uprawnienia z tytułu nieuzasadnionego bądź niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a uprawnienia te nie są równorzędne.

Według przepisu art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednocześnie ustawodawca, odmiennie niż pracownikowi, nie przyznał pracodawcy prawa odwołania się od oświadczenia woli pracownika. W tej sytuacji należy stwierdzić, że takie oświadczenie woli pracownika wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Jednocześnie obowiązkiem pracodawcy jest odzwierciedlenie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy. Taki sposób interpretacji wyraził Sąd Najwyższy w orzeczeniu zapadłym na gruncie analogicznego stanu faktycznego – wyroku z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999/11/208.

W przedmiotowej sprawie zatem stosunek pracy powódki z pozwanym rozwiązał się w dniu 2 lipca 2018 r. w oparciu o art. 55 § 1¹ k.p., wobec czego bez znaczenia pozostaje zachowanie się pracownika po tej dacie, w tym niezgłoszenie się do pracy, a tym samym brak było podstaw do rozwiązania przez pracodawcę z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy, jako że stosunek pracy pomiędzy stronami 16 lipca 2018 r. i dniach następnych już nie istniał.

Natomiast dopiero w postępowaniu o odszkodowanie wynikające z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika sąd będzie badał zasadność i prawidłowość oświadczenia pracownika. Ustawodawca bowiem, używając słów „w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie” odniósł to sformułowanie do stwierdzenia, że „pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Fakt ten zatem winien istnieć obiektywnie, a nie w subiektywnym odczuciu pracownika, co może podnosić pozwany jako zarzut w sprawie o odszkodowanie. Poza tym sam pracodawca może wytoczyć pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. powództwo o odszkodowanie na mocy art. 61¹ k.p. Sąd Najwyższy w uchwale z 4 marca 1999 r. (III ZP 3/98, OSNP 1998/20/588) orzekł, że w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p."

Z powyższych rozważań wynika zatem wniosek, że o ile rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne wobec pracodawcy z chwilą gdy zapoznał się z oświadczeniem woli pracownika i rodzi konieczność zamieszczenia stosownej informacji w świadectwie pracy, o tyle nie skutkuje jednoczesnego obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania, jeżeli pracodawca kwestionuje istnienie wskazanych przez pracownika przyczyn niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.

Szczegółowa treść świadectwa pracy została uregulowana w art. 97 § 2 k.p. oraz w Rozporządzeniu Ministra, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. - Dz. U. z 2018 r., poz. 1289). Świadectwo wydane powódce – poza tym, że wskazywało na niewłaściwy okres świadczenia pracy, niewłaściwą podstawę rozwiązania stosunku pracy oraz niewłaściwą ilość dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego – zawierało wszystkie informacje wynikające z tych przepisów.

Sąd rozpoznający sprawę uznał, że stosunek pracy K. W. ustał już w dniu 2 lipca 2018 r.

Powyższe ustalenie uzasadniało uznanie roszczeń K. W. zgłaszanych w niniejszym procesie za zasadne, co do okresu zatrudnienia powódki oraz podstawy rozwiązania stosunku pracy.

Nadto powódka domagała się wskazania, że wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 6, a nie 16 dni. Różniła wynikała z faktu, że po rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 2 lipca 2018 r. nie mogła już wykorzystać urlopu wypoczynkowego w okresie od 3 do 15 lipca 2018 r. (9 dni roboczych). Sąd rozpoznający sprawę uznał, że skoro stosunek pracy K. W. ustał już w dniu 2 lipca 2018 r., to powódka nie zdążyła wykorzystać przysługującego jej urlopu wypoczynkowego zgodnie ze złożonym przez siebie wnioskiem urlopowym. Sąd wziął jednak pod uwagę, że dzień 2 lipca 2018 r. był ostatnim dniem obowiązywania stosunku pracy powódki, a zatem urlop wypoczynkowy przypadający na ten dzień został przez powódkę wykorzystany. Powódka nie mogła wykorzystać 16 dni urlopu wypoczynkowego w 2018 r., a jedynie 7 dni i w takim zakresie należało sprostować świadectwo pracy, oddalając powództwo jedynie co do jednego dnia urlopu.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, których rzetelności ani wartości dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd oddalił natomiast wnioski dowodowe złożone na okoliczność zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powódkę, albowiem przedmiotem niniejszego procesu nie było badanie zasadności i prawidłowości dokonanego przez powódkę rozwiązania umowy o pracę, a jedynie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w pkt I wyroku nakazał pozwanemu Regionalnemu (...) sprostować świadectwo pracy powódki K. W. poprzez wskazanie w ust. 1., że powódka była zatrudniona od dnia 7 lutego 2006 r. do dnia 2 lipca 2018 r., wpisanie w ust. 4. litera a), że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika – art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p., wskazanie w ustępie 6. punkt , że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni.

Sąd w pkt II wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku, na podstawie art. 98 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. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń niemajątkowych wynoszą 120 zł. Sąd uznał, że powódka uległa stronie pozwanej tylko w nieznacznej części dlatego zasądził całość należnych jej kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...),

3. (...).

5.12.2018 r.