

Sygn. akt VI P 496/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 roku

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

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Joanna Chmielewska, Bogumiła Wacława Karpińska

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2016 r. w Warszawie na rozprawie
sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie lub odszkodowanie, o sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza na rzecz powoda R. M. od pozwanego (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. tytułem odszkodowania kwotę 7465,50 zł (słownie: siedem tysięcy czterysta sześćdziesiąt pięć złotych 50/100) odpowiadającą wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. nakazuje pobrać od pozwanego (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 374 zł (słownie: trzysta siedemdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić,

IV. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2488,50 zł (słownie: dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt osiem złotych 50/100).

Joanna Chmielewska SSR Zofia Pawelczyk Bogumiła Wacława Karpińska

Sygn. akt VI P 496/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 listopada 2015 roku (data nadania) skierowanym przeciwko (...)sp. z o.o. R. M. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy lub, w razie upływu terminu, do którego zawarta była umowa, zasądzenie od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z należnymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa i związanej z tym zmiany świadectwa pracy, w ten sposób że w ustępie dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę zostanie wpisana informacja o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że nie zaistniały przyczyny rozwiązania umowy o pracę w postaci ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz podnosił brak wskazania przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Ponadto powód wskazywał, że

wypowiedzenie umowy o pracę doręczono mu listem poleconym w dniu 2 listopada 2015 roku, w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Przyczyna rozwiązania umowy była nieprawdziwa, nigdy nie zaistniała. Według powoda, prawdziwe powody rozwiązania z nim umowy to chęć zatrudnienia nowych znajomych oraz zmuszenie powoda do podpisania oświadczenia o zachowaniu poufności.

(pozew – k. 1-3)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazywała, że powód w okresie ostatnich trzech miesięcy nie podejmował żadnej aktywności w zakresie pozyskiwania klientów, nawiązywania relacji z potencjalnymi klientami oraz sprzedaży usług, które to działania wpisywały się w zakres jego obowiązków, oraz nie prowadził dokumentacji ewidencjonującej podejmowane przez powoda działania w ramach zatrudnienia.

(odpowiedź na pozew –k. 20-25)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. M. został zatrudniony w spółce (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W. początkowo na okres próbny od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia 10 maja 2015 roku, a następnie na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony od dnia 11 maja 2015 roku do 29 lutego 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku manager obiektu. W związku z zawartą umową z dnia 11.02.2015 r. powód był odpowiedzialny materialnie zgodnie z oświadczeniem o odpowiedzialności materialnej. Strony przewidziały w umowie możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2488,50 zł. W sposób dorozumiany do obowiązków pracowniczych powoda należało zarządzanie obiektem, w szczególności: wynajem sali, organizacja imprez i eventów oraz zarządzanie usługami cateringowymi. Powód świadczył pracę w siedzibie spółki (...) sp. z o.o. ul. (...) w W.. W każdy poniedziałek powód spotykał się z prezesem.

(umowa o pracę z dnia 11.02.2015r. k. 5 cz. C a/o; umowa o pracę z dnia 11.05.2015r. k. 11 cz. B a/o; k. 19 – zaświadczenie o zarobkach; oświadczenie o odpowiedzialności materialnej k. B/10 a/o; zeznania powoda R. M. -protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2016r. od 00:20:30 do 00:21:30)

Od połowy września 2015 r. u pozwanej został zatrudniony M. Ż., którego zadaniem było przyjrzenie się działalności sprzedażowej w spółce i ocena, co można polepszyć w tym zakresie. M. Ż. przebywał dwa razy w tygodniu w siedzibie na ul. (...). M. Ż. rozmawiał z powodem odnośnie poprawienia wyników sprzedażowych spółki.

W okresie od czerwca 2015r. do września 2015r. odbyło się kilka imprez organizowanych przez powoda. Powód organizował i uczestniczył w spotkaniach z klientami, dokonywał prezentacji i okazywania sali oferowanej pod wynajem. Dokonywał codziennego obchodu i kontroli powierzonego mu w zarząd obiektu oraz zlecał jego konserwację. W październiku 2015r. powód zorganizował konwent wyborczy partii Nowoczesna.

(dowód: zeznania świadka M. Ż. - nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 lutego 2016 roku od 00:49:20 – 00:49:50 oraz od 00:51:50 – 00:52:05; zeznania powoda R. M. – nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 roku od 00:34:30-00:35:40)

W dniu 28 października 2015 roku powód był obecny w pracy w siedzibie przy ulicy (...). W godzinach popołudniowych powód udał się do siedziby firmy (...) przy ulicy (...) i przebywał tam w godzinach 15:00-16:00.

(dowód: zeznania świadka N. F. - nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 lutego 2016 roku: od 00:26:00 do 00:26:30; - nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 lutego 2016 roku -zeznania świadka K. W. od 01:03:25 do 01:03:40 zeznania świadka M. M. – od 01:08:50 do 01:09:05)

W okresie od dnia 29 października 2015 roku do dnia 6 listopada 2015 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu ostrego zapalenia oskrzeli. W dniu 29 października 2015 r. poinformował spółkę telefonicznie o niezdolności do pracy z uwagi na chorobę i przesłał zwolnienie lekarskie.

(dowód: k. 18 – zwolnienie lekarskie, k. 64 – opis wizyty z dnia 29 października 2015 ; okoliczność bezsporna)

Pismem z dnia 28 października 2015 roku, doręczonym powodowi listem poleconym w dniu 2 listopada 2015 roku, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczyny pracodawca wskazał, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez faktyczny brak ich wykonywania. Pismem z dnia 28 października 2015 r. powód został wezwany do niezwłocznego wydania przedmiotów mu powierzonych.

(dowód: k. 4 – rozwiązanie umowy o pracę; okoliczność bezsporna)

Dnia 9 listopada powód zainicjował spotkanie z pracodawcą w celu zmiany trybu rozwiązania z nim umowy o pracę. Spotkanie odbyło się przy ulicy (...) w W.. W spotkaniu uczestniczył powód, prezes spółki (...)Sp. z o.o., adwokat D. C. oraz pani K. W.. Pracodawca wyrażał zgodę na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę pod warunkiem podpisania przez powoda oświadczenia o zachowaniu w tajemnicy informacji dotyczących działalności pracodawcy oraz nierozpowszechnianiu informacji nieprawdziwych pod groźbą kary umownej w wysokości 100.000 złotych. Powód nie zgodził się na podpisanie oświadczenia tej treści.

(dowód: zeznania świadka K. W. – nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 lutego 2016 roku 00:57:35 – 01:03:10; zeznania powoda R. M. – nagranie protokołu rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 roku 00:19:30-00:20:10)

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się w głównej mierze na dokumentach, których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz zeznaniach powoda, świadków N. F., K. W. i w niewielkiej części - M. M.. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, które w ocenie sądu są jasne, przekonujące, odnajdują potwierdzenie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda co do zasady zasługuje na uwzględnienie. Sąd uznał za nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego zeznania świadka K. M., które nie wniosły do sprawy istotnych informacji. Należało wziąć pod uwagę, że świadek nie był pracownikiem pozwanej spółki i mówił jedynie o informacjach ze słyszenia.

Sąd zważył, co następuje:

W sprawie bezspornym było, że umowa łącząca strony była umową zawartą na czas określony, a także że powód otrzymał pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 2 listopada 2015 r. wskazujące, że przyczyną rozwiązania umowy jest dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez faktyczny brak ich wykonywania.

W niniejszym postępowaniu powód kwestionował przyczynę wskazaną przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 28 października 2015 r., podnosząc, że nie jest konkretna i nie jest prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna, a postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Przyjmuje się, iż art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06).

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, że ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27). Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W kontekście powyższych rozważań, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy.

Nie powinien ująć uwadze, także cel regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy).

Rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Stosownie do treści wskazanego przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 art. 52 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Podstawy tego trybu rozwiązania stosunku pracy wskazują na to, że można go zastosować w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że nie każde naruszenie obowiązków przez pracownika stanowić będzie wystarczającą przyczynę tego trybu rozwiązania umowy. Musi to być obowiązek podstawowy, a nadto jego naruszenie musi być ciężkie.

Zgodnie z art. 100 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz

zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach; 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

O ile katalog podstawowych obowiązków pracowniczych po części został zdefiniowany w art. 100 k.p., to uchybienie tym obowiązkom nie zawsze będzie miało charakter ciężki. Znaczenie „ciężkiego naruszenia” tych obowiązków nie zostało zdefiniowane w kodeksie pracy, a zatem jego wypełnienie treścią nastąpiło wskutek oddziaływania orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, a także stanowiska doktryny prawa pracy. Wynikiem powyższego jest powszechne przyjęcie, że dla zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być stwierdzone, że naruszenie podstawowych obowiązków spowodowane zostało przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., sygn. akt III APa 103/04, Apel.-W-wa 2007/1/96).

Dokonanie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika bez rzeczywistego istnienia którejkolwiek z przesłanek wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w szczególności bez dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi bez wątpienia naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

W niniejszej sprawie, na tle zebranego materiału dowodowego Sąd dokonał ustaleń dotyczących zakresu obowiązków powoda, gdyż zakres obowiązków powoda nie został określony ani w umowie o pracę, ani w żadnym innym wykazie. Do obowiązków pracowniczych powoda należało ogólnie pojmowane zarządzanie obiektem wynajmowanym przez spółkę, wynajem sali, organizacja imprez i eventów oraz zarządzanie usługami cateringowymi. Przy tak ujętym zakresie obowiązków pracowniczych, nie sposób było uznać, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia tych obowiązków. Postępowanie dowodowe nie tylko nie wykazało ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, ale również, że naruszenie podstawowych obowiązków spowodowane zostało przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy. Świadców M. Ż. i N. F., M. M. zeznali, że powód wykonywał swoje obowiązki. Nawet jeżeli pozwana spółka poszukiwała nowych rozwiązań w celu poprawy usług sprzedażowych, to nie oznacza, że można przypisać powodowi niewykonywanie tych obowiązków i ciężkie ich naruszenie. Ponadto należy podkreślić, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku, w art. 52 k.p., ustawodawca przewidział tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. W ocenie sądu, okoliczności niniejszej sprawy nie upoważniały pozwanego pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę z powodem w tym trybie.

Należy także zwrócić uwagę, że w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była ograniczona w możliwości przedstawiania dowodów na potwierdzenie prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Podstawą prawną roszczenia powoda jest art. 59 k.p. (w brzmieniu na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy), zgodnie z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Zgodnie z art. 58 k.p. (w brzmieniu na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy), jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie, o którym mowa w

art. 59 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Czyli, jest to jedno roszczenie nie zaś alternatywne w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, przy czym jego kwota jest ograniczona w zakresie maksymalnej wysokości tj. nie może przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 59 k.p., jest świadczeniem pieniężnym, którego funkcja sprowadza się do rekompensowania pracownikowi przedwczesnego rozwiązania z nim terminowej umowy o pracę. Ponadto należne pracownikowi odszkodowanie nie ulega obniżeniu o ewentualne korzyści, które mógł on uzyskać w tym czasie z innych źródeł np. innego pracodawcy.

Powyższe ustalenia doprowadziły Sąd do stanowiska, zgodnie z którym uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powodów nastąpiło z naruszeniem przepisów o trybie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. W związku z tym, że umowa miała trwać do 29 lutego 2016 r., Sąd uwzględnił roszczenie o odszkodowanie i zasądził je w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, stosując dyspozycję cytowanej normy prawnej, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Zauważyć należy, że zagadnienie płatności odsetek wiąże się z terminem spełnienia świadczenia pieniężnego.

Przepis art. 481 § 1 k.c. stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Oznacza to, że odsetki należą się wierzycielowi za opóźnienie płatności świadczenia pieniężnego, po to zaś, by mówić o opóźnieniu, konieczne jest ustalenie terminu spełnienia świadczenia, czyli terminu płatności określonej sumy pieniężnej, jeżeli zobowiązanie jest zobowiązaniem pieniężnym. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z tego względu rolę wezwania do wykonania zobowiązania w rozumieniu wskazanego przepisu spełnia doręczenie pozwanemu odpisu pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.5.1980 r., II CR 131/80, OSNCP 1980 nr 11, poz. 223). W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 k.c. zapłatę odsetek. Zatem, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.11.2006 sygn. akt I PK 112/06, P. Pr 2007/5/27.

Sąd oddalił powództwo w pozostałej części, czyli w zakresie żądania przez powoda sprostowania świadectwa pracy, w ten sposób że w ustępie dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę zostanie wpisana informacja o wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę. Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. - w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 97 § 2 1 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.

Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§ 3 art. 97 k.p.).

Obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowany został w przepisie art. 97 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. Obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania i rodzaj zajmowanego stanowiska pracy.

Zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 września 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) – w razie prawomocnego orzeczenia sądu o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca na żądanie pracownika, jest zobowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu (§ 5 ust. 3). Zmiana świadectwa pracy bez wniosku pracownika następuje w przypadku, gdy orzeczenie o odszkodowanie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę (§ 5 ust. 4 ww. rozporządzenia).

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanego (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 374 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.