

Sygn. akt VI P 516/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Bogumiła Krzymińska

Protokolant: Paulina Sobota

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. C.

przeciwko I. Ż. – prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)I. Ż. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda T. C. na rzecz pozwanej I. Ż. - prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Doradca Podatkowy I. Ż. z siedzibą w W. kwotę 180 zł. (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Chmielewska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Bogumiła Krzymińska

Sygn. akt VI P 516/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 lipca 2013 roku (data prezentaty) powód T. C. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.089,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Jako pozwanego powód wskazał I. Ż..

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że dnia 5 lipca 2013 roku pozwana wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę, doręczone mu przez znajomego. W ocenie powoda wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu okoliczności w postaci rozpowszechniania informacji o firmie w sposób zagrażający jej dobremu imieniu, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy dezorganizujące działalność firmy w rzeczywistości nie miały miejsca. Ponadto powód wskazał, że w treści wypowiedzenia jako datę jego wręczenia wpisano dzień 1 kwietnia 2013 roku, podczas gdy z korespondencji mailowej z pozwaną wynika, że namawiała ona powoda do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem,

które będzie antydatowane. Jednocześnie powód wskazał, że jego wynagrodzenie wynosiło 4.500,00 zł netto, a nie 1.600,00 zł brutto, jak to wskazywał pracodawca.

Pismem procesowym z dnia 19 maja 2014 roku pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo, wnosząc dodatkowo o zasądzenie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwoty 19.089,00 zł brutto. Pełnomocnik powoda podniósł również roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zobowiązanie pozwanej do wskazania właściwej nazwy pracodawcy i nie umieszczanie pieczętki z tytułem „doradcy podatkowego”.

(pozew – k. 1 – 2 verte, pismo procesowe z dnia 19.05.2014r. – k. 130 - 136)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu stanowiska pozwana wskazała, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika dnia 18 lipca 2013 roku. Powód miał dopuścić się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co miało polegać na jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 19 czerwca 2013 roku do dnia złożenia odpowiedzi na pozew. Odnosząc się do przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana wskazała, że powód miał rozpowszechnić wśród jej klientów informacje zagrażające jej dobremu imieniu, a dotyczące problemów finansowych. Pozwana dodała również, że nieprzewidywalne nieobecności powoda dezorganizowały pracę, oraz że powód podczas rozmowy z nią z dnia 16 czerwca 2013 roku wyraził chęć czasowego obniżenia jego wynagrodzenia w związku z trudną sytuacją firmy, na co pozwana wyraziła zgodę. Ponadto wskazała, że dnia 19 czerwca 2013 roku powód pokłócił się z innym pracownikiem i podjął decyzję o opuszczeniu miejsca pracy, mimo iż pozwana zaproponowała mu pracę w swoim gabinecie. Jednocześnie powód miał poprosić, żeby to pozwana go zwolniła, zaś dnia 23 czerwca 2013 roku zostawił jej wnioski o urlop w skrzynce pocztowej. Pozwana wskazała, że wniosków o urlop powoda nigdy nie zaakceptowała. Dodała, że wręczenie wypowiedzenia z datą wsteczną odbyło się za porozumieniem obu stron.

(odpowiedź na pozew – k. 24 – 26)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...)

(dowód: wydruk z (...) k. 27)

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2007 roku.

(bezsporne)

Powód otrzymywał w toku zatrudnienia u pozwanej wynagrodzenie w wysokości 4.500,00 zł netto. Umowa o pracę powoda była aneksowana ustnie w zakresie zwiększenia wynagrodzenia do tego poziomu. Wynagrodzenie to było wypłacane z konta syna pozwanej. We wskazanej wyżej wysokości było powodowi wypłacane od 1 czerwca 2011 roku. Pozwana po zdarzeniu z dnia 19 czerwca 2013 roku, kiedy to powód opuścił pracę, kolejnym przelewem, który miał obejmować wynagrodzenie za pracę w czerwcu 2013 roku wypłaciła mu jedynie kwotę 1.200,00 zł.

Powód rozliczał się z Urzędem Skarbowym na podstawie stawki wynagrodzenia w wysokości 4.500,00 zł brutto. Pozwana również odprowadzała składki do ZUS od kwoty wynagrodzenia w wysokości 4.500,00 zł brutto.

(dowód: potwierdzenia przelewów – k. 140 – 168, potwierdzenie przelewu na kwotę 1.200,00 zł – k. 138, pismo ZUS – k. 173 – 173 verte, PIT-11 powoda za 2011 rok i za 2012 rok – k. 52 i k. 54)

Powód na spotkaniu z pozwaną dnia 16 czerwca 2013 roku rozmawiał z nią o jej trudnej sytuacji finansowej. Na tym spotkaniu powód wskazał, że zgodziłby się na obniżenie mu wynagrodzenia, jeśli wszyscy pracownicy wyraziliby zgodę na obniżenie wynagrodzenia każdemu z nich.

(dowód: zeznania świadka M. R. – k. 195 – 199)

Dnia 19 czerwca 2013 roku doszło do kłótni pomiędzy powodem, a E. B., która pracowała dla pozwanej na podstawie zawieranych z nią umów cywilnoprawnych. Powód po tej kłótni zadzwonił do pozwanej i oświadczył, że nie zamierza dłużej pozostawać w biurze z E. B., w związku z czym opuszcza swoje miejsce pracy. Pozwana nie zabroniła powodowi opuszczenia biura, zaproponowała mu jedynie, że ewentualnie może siedzieć u niej w pokoju, na czas jej nieobecności w biurze. Powód nie przyjął tej propozycji. Po tym zdarzeniu powód złożył pozwanej do jej skrzynki pocztowej wniosek urlopowy dotyczący urlopu w okresie od dnia 19 czerwca do dnia 4 lipca 2013 roku – zaległy urlop w wymiarze 13 dni.

(dowód: zeznania powoda T. C. – k. 123 – 125, zeznania pozwanej I. Ż. – k. 125 – 126, zeznania świadka E. B. – protokół rozprawy z dnia 25.06.2015r. – od 00:08:11 do 00:52:10)

Praktyka udzielania urlopów u pozwanej polegała na tym, że pracownik przychodził do pozwanej i oświadczał, że chce wziąć urlop, na co zwykle dostawał ustną zgodę od pozwanej. Nie było żadnych formalnych wniosków urlopowych, ani sformalizowanej procedury udzielania zgody na urlop.

(dowód: zeznania świadka E. B. – protokół rozprawy z dnia 25.06.2015r. – od 00:08:11 do 00:52:10, zeznania świadka D. B. – protokół rozprawy z dnia 5 kwietnia 2016 roku - od 00:15:35 do 00:38:44)

Powód uzyskał zgodę pozwanej na urlop w okresie od dnia 19 czerwca 2013 roku do dnia 4 lipca 2013 roku, zgoda ta została mu udzielona w rozmowie telefonicznej z pozwaną. Po dniu 5 lipca 2013 roku powód nie składał żadnych dodatkowych wniosków urlopowych. Nie został on też przez pozwaną zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: zeznania powoda T. C. – k. 123 – 125)

Dnia 5 lipca 2013 roku powód otrzymał od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako datę jego sporządzenia wskazano dzień 1 kwietnia 2013 roku, zaś jako datę końcową okresu wypowiedzenia – dzień 30 czerwca 2013 roku. Wypowiedzenie to jednak było antydatowane, bowiem negocjacje co do rozwiązania umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną rozpoczęły się dopiero po incydencie z dnia 19 czerwca 2013 roku. W ramach tych negocjacji to pozwana zaproponowała, aby powód podpisał antydatowane wypowiedzenie, a stosunek pracy miałby się wówczas rozwiązać z dniem 30 czerwca 2013 roku.

W uzasadnieniu przyczyn tego wypowiedzenia z dnia 5 lipca 2013 roku pozwana wskazała na utratę zaufania do powoda, rozpowszechnianie przez powoda informacji o firmie w sposób zagrażający dobremu imieniu pracodawcy oraz jego nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy dezorganizujące działalność firmy.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 13, mail z dnia 04.07.2013r. – k. 12)

Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia z dnia 5 lipca 2013 roku pozwana przesłała mu świadectwo pracy z datą jego sporządzenia oznaczoną na dzień 30 czerwca 2013 roku. W tym świadectwie pracy wskazano, że okres zatrudnienia powoda trwał od dnia 1 marca 2007 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku i uległ ustaniu w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Po rozmowie z powodem pozwana sprostowała to świadectwo pracy jedynie w zakresie dnia rozpoczęcia stosunku pracy wskazując, iż powinien być to dzień 1 marca 2007 roku.

Pismem z dnia 11 lipca 2013 roku powód złożył do pozwanej wniosek o sprostowanie wydanego mu przez nią świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim faktycznej daty ustania stosunku pracy, jaką według niego powinien być dzień 31 października 2013 roku.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 30.06.2013r. – k. 14, sprostowanie świadectwo pracy z dnia 30.06.2013r. – k. 5 i k. 17, mail z dnia 09.07.2013r. – k. 16, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 18 i k. 41 - 42, potwierdzenie nadania – k. 19)

Dnia 22 lipca 2013 roku powód odebrał oświadczenie wysłane mu pocztą przez pozwaną w przedmiocie rozwiązania z nim przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu tego oświadczenia pozwana wskazała, iż powód ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze poprzez swoją nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 19 czerwca 2013 roku do chwili sporządzenia tego oświadczenia, datowanego na dzień 18 lipca 2013 roku. Pozwana dodała, że nieobecność powoda w pracy spowodowała dezorganizację w jej biurze, ponadto powód naraził ją na straty związane z groźbą nieterminowego rozliczenia wszystkich podatników – klientów pozwanej. Nieobecność powoda miała również spowodować konieczność przekazania jego obowiązków innym pracownikom, co doprowadziło do ich pracy w nadgodzinach.

Wraz z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana przesłała powodowi świadectwo pracy wystawione dnia 18 lipca 2013 roku, w którym wskazano jako okres trwania stosunku pracy okres od dnia 1 marca 2007 roku do dnia 18 lipca 2013 roku, zaś jako przyczynę ustania stosunku pracy – rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 20 i k. 29, świadectwo pracy z dnia 18.07.2013r. – k. 21, kserokopia koperty – k. 22, potwierdzenie nadania i odbioru – k. 30 - 31)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z: wydruku z (...) k. 27, potwierżeń przelewów – k. 140 – 168 i k. 138, pisma ZUS – k. 173 – 173 verte, PIT-11 powoda za 2011 rok i za 2012 rok – k. 52 i k. 54, wypowiedzenia umowy o pracę – k. 13, maila z dnia 04.07.2013r. – k. 12, świadectwa pracy z dnia 30.06.2013r. – k. 14, sprostowania świadectwa pracy z dnia 30.06.2013r. – k. 5 i k. 17, maila z dnia 09.07.2013r. – k. 16, wniosku o sprostowanie świadectwa pracy – k. 18 i k. 41 - 42, potwierdzenia nadania – k. 19, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 20 i k. 29, świadectwa pracy z dnia 18.07.2013r. – k. 21, kserokopii koperty – k. 22 oraz potwierdzenia nadania i odbioru – k. 30 – 31.

Sąd oparł się również na dowodach z zeznań świadków i stron nie dając jednak wiary wszystkim zeznaniom w całości.

Sąd uznał, iż nie zostało wykazane, aby powód rzeczywiście był nielojalny wobec pozwanej, w szczególności aby rozpowszechniał informacje o firmie w sposób zagrażający jej dobremu imieniu, nie zostało to bowiem wykazane w toku postępowania. Sąd miał na uwadze, iż z zeznań pozwanej I. Ż. wynika, że E. B. miała przedstawić jej dokumenty poświadczające, iż powód działał nielojalnie. Jednak w toku postępowania żadne takie dokumenty nie zostały złożone do akt sprawy, zaś jedyną osobą potwierdzającą zarzuty wobec powoda jest świadek E. B., która pozostaje w osobistym konflikcie z powodem, który to konflikt był przyczyną wyrażenia przez powoda chęci odejścia z pracy u pozwanej. Stąd też Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej I. Ż. oraz świadka E. B. w zakresie, jakim wskazują one na nielojalne zachowania powoda, które miałyby polegać m.in. niewłaściwym stosunku do klientów, czy opowiadaniu o problemach finansowych pozwanej. Sąd miał na uwadze, że zeznania innej osoby pracującej dla pozwanej - D. B. - przeczą temu, aby powód rozgłaszał jakiegokolwiek negatywne opinie o firmie pozwanej. Zeznania świadka E. B. w zakresie, w jakim świadek wskazuje, że powód miał dzwonić do niej i proponować współpracę poza firmą pozwanej również nie zasługują na wiarę, nie znajdując potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd uznał natomiast zeznania świadka E. B. (protokół rozprawy z dnia 25.06.2015r. – od 00:08:11 do 00:52:10) za wiarygodne w zakresie, w jakim wskazuje ona na kwestie procedury udzielania urlopów u pozwanej. Sąd miał też na uwadze, że świadek wskazywała na częste wyjścia powoda z pracy, jednak za każdym razem, zgodnie z zeznaniami świadka, wyjścia te były za wiedzą pozwanej. Ponadto z zeznań świadka D. B. wynika, że często wyjścia powoda były na polecenie pozwanej oraz, że nieobecności powoda nie dezorganizowały pracy u pozwanej, bowiem był on zastępowany przez E. B..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. B. również w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że wynagrodzenie powoda wynosiło 4.500,00 zł brutto miesięcznie, gdyż w dalszej części swych zeznań świadek wskazuje sama, że przy wypłacaniu pieniędzy na konto powoda była mu przesyłana kwota 4.500,00 zł netto.

Sąd oparł się na zeznaniach świadka D. B. (protokół rozprawy z dnia 5 kwietnia 2016 roku - od 00:15:35 do 00:38:44), dając im wiarę w całości, znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez sąd za wiarygodny. W szczególności świadek potwierdza sposób udzielania urlopów przez pozwaną.

Odnośnie zeznań świadka J. Ż. (protokół rozprawy z dnia 5 kwietnia 2016 roku od 00:04:18 do 00:13:18) Sąd oparł się na nich jedynie w zakresie, w jakim świadek potwierdza, że wszelkie pełnomocnictwa do prowadzenia jego konta miała I. Ż.. W pozostałym zakresie Sąd nie wziął pod uwagę zeznań świadka, gdyż nie ma on żadnej wiedzy co do stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. R. (k. 195 – 199) jedynie w zakresie, w jakim świadek ten wskazuje, że powód zgłaszał gotowość powrotu do pracy, Sąd miał bowiem na uwadze, iż w pozostałym materiale dowodowym takie twierdzenie, jakoby powód po dniu 4 lipca 2013 roku, czyli po zakończeniu swego urlopu, zgłaszał gotowość podjęcia pracy nie znajduje potwierdzenia. Poza tym z samych zeznań tego świadka wynika, że jednak powód takiej gotowości nie zgłaszał. Świadek wprost wskazuje, że nie było takiej sytuacji, aby po otrzymaniu wypowiedzenia powód udał się do biura i powiedział, że chce wrócić do pracy. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka M. R. za wiarygodne, w szczególności Sąd oparł się na tych zeznaniach przy ustalaniu treści rozmów przeprowadzonych dnia 16 czerwca 2013 roku pomiędzy powodem a pozwaną co do wynagrodzenia powoda i jego ewentualnego obniżenia w związku z trudną sytuacją finansową pozwanej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda T. C. (k. 123 – 125) w zakresie, w jakim wskazuje on, że otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4.500,00 zł netto, nie dając jednak wiary jego zeznaniom w zakresie, w jakim wskazuje on, że wynagrodzenie w tej wysokości otrzymywał już od 2010 roku, bowiem z przedłożonych potwierdzeń przelewów wynika, że dopiero od maja 2011 roku (przelew wynagrodzenia za maj 2011 roku z dnia 1 czerwca 2011 roku) powód otrzymywał takie wynagrodzenie. Sąd uznał za wiarygodne, iż wynagrodzenie powoda wynosiło 4.500,00 zł netto miesięcznie, bowiem taka właśnie kwota była przelewana na konto powoda z konta syna pozwanej, które to konto służyło pozwanej do rozliczeń z jej pracownikami. W tytule konta wyraźnie wskazywano, iż jest to wynagrodzenie, a brak jest jakichkolwiek dokumentów mających świadczyć o tym, iż kwota 4.500,00 zł przelewana na konto powoda miała być kwotą składającą się w części z wynagrodzenia za pracę, a w części z wynagrodzenia z jakiegokolwiek innego tytułu. Sąd miał także na uwadze, że z zeznań świadka E. B. wynika, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę w kwocie 4.500,00 zł netto, świadek bowiem wskazała, że raz obliczała wynagrodzenie powoda i przelała mu wynagrodzenie obliczane od kwoty 4.500,00 zł brutto, po czym pozwana nakazała dopłacić powodowi na jego konto brakującą kwotę do wysokości 4.500,00 zł netto.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej I. Ż. (k. 125 – 126) w zakresie, w jakim wskazywała ona, że powód na spotkaniu dnia 16 czerwca 2013 roku zaproponował obniżenie przez pozwaną jego wynagrodzenia za pracę. Przede wszystkim w ocenie Sądu nie jest wiarygodne, aby powód chciał dobrowolnie zgodzić się na obniżenie wynagrodzenia tylko jemu, przy jednoczesnym pozostawieniu w dotychczasowej wysokości chociażby wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej dla E. B., z którą był w konflikcie, ponadto pozwana nie jest w stanie przedstawić jakichkolwiek innych dowodów na taką zgodę powoda oprócz swoich zeznań. W szczególności pozwana nie wręczyła powodowi żadnego wypowiedzenia zmieniającego w tym zakresie. Brak jakiegokolwiek dokumentu dotyczącego obniżenia wynagrodzenia powoda w połączeniu z zeznaniami powoda i z brakiem jakiegokolwiek wiedzy o obniżeniu jego wynagrodzenia u innych osób pracujących u pozwanej (świadkowie E. B. i D. B.) prowadzi do wniosku, iż zeznania pozwanej w tym zakresie nie zasługują na wiarę. Sąd miał na uwadze, że na spotkaniu w dniu 16 czerwca 2013 roku obecny był również świadek M. R., który wskazał, że faktycznie była mowa o obniżeniu wynagrodzenia, jednak powód nie zgodził się na żadną obniżkę, a jedynie oświadczył, że jeśli wszyscy zgodziliby się na takie obniżenie, wówczas i on wyraziłby zgodę.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda T. C. w zakresie, w jakim wskazuje on, że przebywał na urlopie od dnia 19 czerwca 2013 roku do dnia 4 lipca 2013 roku i pozwana mu na ten urlop udzieliła ustnej zgody. Sąd miał na uwadze, że z zeznań pozostałych świadków wynika, że praktyką było ustne udzielanie urlopu pracownikom, pozwana zaś nie wzywała chociażby w korespondencji mailowej powoda do stawienia się w pracy w okresie od 19 czerwca 2013 roku do dnia 4 lipca 2013 roku, co w związku z ugodowymi pertraktacjami stron co do sposobu rozwiązania stosunku pracy

musi prowadzić do wniosku, iż udzieliła mu ona zgody na urlop w tym okresie. Sąd miał ponadto na uwadze, że po telefonie powoda z dnia 19 czerwca 2013 roku o opuszczeniu biura pozwana nie wzywała powoda do pozostania w pracy, czy powrotu do miejsca pracy, co należy rozumieć właśnie jako zgodę na jego urlop w tym okresie, co jest tym bardziej wiarygodne, że strony nie formalizowały wczesnej zasad udzielania zgody na urlop, która była udzielana powodowi przez pozwaną w formie ustnej. Taki sposób akceptowania wniosków urlopowych potwierdzają też zeznania świadków E. B. i D. B.. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że pozwana przedłożyła pisemne wnioski urlopowe na k. 232 – 241 akt sprawy, jednak wnioski te nie są wnioskami podpisywanymi przez powoda, tylko przez innego pracownika, co do którego takie wymogi formalne były zachowane, ponieważ chciał mieć wszystko udokumentowane w formie pisemnej (potwierdzają to również zeznania świadka E. B., która wskazuje, że jedyną osobą, która zachowywała wymogi formalne wniosków urlopowych była właśnie H. D.). Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej I. Ż. w zakresie, w jakim kwestionuje ona udzielenie zgody powodowi na urlop w tym okresie, tj. od dnia 19 czerwca 2013 roku do dnia 4 lipca 2013 roku, jak również Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej w zakresie, w jakim wskazuje ona, jakoby dnia 19 czerwca 2013 roku powód miał porzucić pracę. W rzeczywistości, jak to już wyżej wskazano, w ocenie Sądu powód otrzymał zgodę pozwanej na opuszczenie w dniu 19 czerwca 2013 roku pracy. Sąd miał na uwadze, że pozwana w rozmowie telefonicznej, jaką odbyła z powodem dnia 19 czerwca 2013 roku nie nakazała mu powrotu do pracy, jedynie ograniczyła się do zaproponowania mu, że może w związku z konfliktem z E. B. siedzieć w jej, tj. pozwanej, pokoju. Świadczy to o tym, że pozwana widziała o niemożności wspólnej pracy powoda z E. B., akceptując wyjście powoda, jedynym jej pomysłem na uratowanie sytuacji było zaś przekazanie powodowi do dyspozycji swojego biura, na co powód nie chciał się zgodzić.

Odnośnie kwestii okresu po dniu 4 lipca 2013 roku Sąd uznał, iż powód nie przebywał wówczas na urlopie. Sąd w tym zakresie oparł się na zeznaniach powoda, który sam wskazał, że chciał wykorzystać urlop w okresie do dnia 4 lipca 2013 roku, co też zrobił. Co prawda pozwana nie wezwała powoda po tym dniu do stawienia się w pracy, ale jedynie dlatego, iż chciała ona ustalić z nim wcześniejsze zakończenie stosunku pracy, czyli z dniem 30 czerwca 2013 roku. Powód jednak zakwestionował wręczone mu antydatowane wypowiedzenie umowy o pracę, jednocześnie jednak nie wnioskował on do pozwanej o udzielenie mu dalszego urlopu, bądź też urlopu bezpłatnego w okresie po dniu 5 lipca 2013 roku, czy też o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy. Stąd też Sąd uznał, że po dniu 4 lipca 2013 roku powód nie przebywał na urlopie, zaś jego nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda T. C. (protokół rozprawy z dnia 17.11.2016r. – od 00:02:42 do 00:23:17) w zakresie, jakim powód wskazuje, że pozwana udzieliła mu urlopu od 1 lipca 2013 roku do 18 lipca 2013 roku, Sąd miał bowiem na uwadze, iż z zeznań powoda wynika, że wnioskuje on o udzieleniu mu tego urlopu na podstawie faktu, iż został mu wypłacony ekwiwalent za urlop. Ekwiwalent jednak jest wypłacany w sytuacji, gdy urlop nie został wykorzystany, pozwana zaś wypłaciła ten ekwiwalent, ponieważ działała w przeświadczeniu, iż dogada się z powodem co do wcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie nie sposób uznawać, że wypłata ekwiwalentu za urlop jest równoznaczna z udzieleniem tego urlopu, bowiem jest wręcz przeciwnie, ekwiwalent jest wypłacany w sytuacji, gdy pracownik nie wykorzystał urlopu. W tej sytuacji więc sam fakt wypłaty powodowi ekwiwalentu przemawia przeciwko uznaniu, iż pozwana udzieliła mu urlopu na dalszy okres po dniu 4 lipca 2013 roku.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są dwa główne roszczenia powoda – o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wnosił również o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się ustaleniem kwestii dotyczącej prawidłowego ustania stosunku pracy pomiędzy stronami. W toku postępowania Sąd ustalił, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powodowi dnia 5 lipca 2013 roku, a zawierało w swej treści jako dzień kończący okres wypowiedzenia dzień 30 czerwca 2013 roku, z kolei rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało mu doręczone dnia 22 lipca 2013 roku.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 KP umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia, w zależności od długości zatrudnienia pracownika u pracodawcy, wynosi od 2 tygodni do 3 miesięcy. W przypadku powoda, który był zatrudniony u pozwanej powyżej 3 lat (od 1 marca 2007 roku) jego okres wypowiedzenia wynosić będzie 3 miesiące, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 KP. Strony mogą jednak, na podst. art. 36 § 6 KP, skrócić okres wypowiedzenia, ustalając wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę. Warto jednak podkreślić, że ten tryb skrócenia okresu wypowiedzenia będzie miał zastosowanie dopiero po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnośnie samego momentu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, należy w tym miejscu posłużyć się regułami z Kodeksu cywilnego, dotyczącymi oświadczeń woli. Niewątpliwie bowiem oświadczenie składane drugiej stronie stosunku pracy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jest oświadczeniem woli. Wobec tego należy zauważyć, że zgodnie z art. 61 § 1 KC, stosowanym w niniejszej sprawie w zw. z art. 300 KP, 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. Oznacza to więc, że oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę będzie złożone drugiej stronie w momencie, gdy owa druga strona stosunku pracy będzie miała możliwość zapoznania się z jego treścią. Tym samym moment ten, w którym druga strona stosunku pracy będzie mogła zapoznać się z treścią wypowiedzenia, należy uznać za moment dokonania wypowiedzenia.

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane dnia 5 lipca 2013 roku, wtedy to bowiem powód mógł się z nim zapoznać. Wobec tego okres wypowiedzenia mógł być skrócony przez strony dopiero po dniu 5 lipca 2013 roku. Tym samym nie sposób uznać, aby strony zgodnie skróciły okres wypowiedzenia, oznaczając jego koniec na dzień 30 czerwca 2013 roku, a więc na dzień jeszcze przed wręczeniem tego wypowiedzenia. Rozważania te mają znaczenie wobec treści zeznań powoda, który wskazywał, że nie miał wyjścia i zgodził się na propozycję wręczenia mu dnia 5 lipca 2013 roku wypowiedzenia z dniem 30 czerwca 2013 roku oznaczonym jako ostatni dzień trwania stosunku pracy. Takie wypowiedzenie należy wobec powyższych rozważań uznać za niezgodne z prawem, pracownik bowiem nie może się zgodzić na skrócenie okresu wypowiedzenia jeszcze przed jego otrzymaniem. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż w wypowiedzeniu wręczonym powodowi dnia 5 lipca 2013 roku, jako dzień sporządzenia tego wypowiedzenia wskazano dzień 1 kwietnia 2013 roku, jednak z pozostałego materiału dowodowego wynika, że oświadczenie to było antydatowane, brak było jakiegokolwiek przesłanki do sporządzenia wypowiedzenia dnia 1 kwietnia 2013 roku, nie mówiąc już o tym, że tego dnia żadne wypowiedzenie nie zostało powodowi wręczone.

Z powyższego wynika więc, że strony nie mogły skutecznie rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem rozwiązującym umowę o pracę na dzień 30 czerwca 2013 roku. Gdyby strony zgodnie chciały rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2013 roku powinny wcześniej uzgodnić pomiędzy sobą tryb rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, stosując jednak tryb za wypowiedzeniem strony muszą poruszać się w ramach unormowań dotyczących tego trybu rozwiązywania umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że wręczone powodowi dnia 5 lipca 2013 roku wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem. Jego niezgodność z prawem nie rodzi jednak automatycznie jego nieważności, w prawie pracy bowiem nawet niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne i prowadzi do rozwiązania stosunku pracy w odpowiednio określonym terminie (czyli po upływie okresu wypowiedzenia). Strona może ewentualnie wnieść o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania związanego z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem, ewentualnie może ona wnieść o restytucję zakończonego stosunku pracy (roszczenie o przywrócenie do pracy). Warto wobec tego zauważyć, że w istocie, skoro wypowiedzenie zostało mu wręczone dnia 5 lipca 2013 roku, to stosunek pracy powoda powinien rozwiązać się z dniem upływu okresu wypowiedzenia, który w tej sytuacji upływałby dopiero dnia 31 października 2013 roku. Jednocześnie pozwana nie cofnęła swego wypowiedzenia, również sam powód nie wyrażał żadnej zgody na cofnięcie jej oświadczenia w tym przedmiocie. Należy wobec tego uznać, że powód od dnia 5 lipca 2013 roku pozostawał dalej w stosunku pracy z pozwaną, ale jednocześnie był on już pracownikiem w okresie wypowiedzenia. Z ustaleń stanu faktycznego zaś wynika,

że dnia 22 lipca 2013 roku, a więc podczas trwania okresu wypowiedzenia, powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tej sytuacji należy zauważyć, że na mocy wypowiedzenia wręzonego powodowi dnia 5 lipca 2013 roku jego stosunek pracy z pozwaną dalej trwał i miał zakończyć się dopiero z dniem 31 października 2013 roku. Tym samym wręczenie powodowi w trakcie jego okresu wypowiedzenia, a więc w trakcie jego zatrudnienia, oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powoduje faktyczne rozwiązanie stosunku pracy w formie bez wypowiedzenia, a nie rozwiązanie tego stosunku pracy w formie za wypowiedzeniem. Mając więc na uwadze powyższe ustalenia należy uznać, że umowa o pracę powoda uległa rozwiązaniu w trybie bez wypowiedzenia. Tym samym nie jest zasadnym jego odwołanie od wręzonego mu dnia 5 lipca 2013 roku wypowiedzenia, bowiem w wyniku oświadczenia pracodawcy z dnia 22 lipca 2013 roku, wcześniejsze wypowiedzenie straciło swoją skuteczność i nie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy.

Reasumując powyższe rozważania roszczenie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlega oddaleniu. Należy jednak przejść w tym miejscu do analizy roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w drodze oświadczenia, które zostało złożone powodowi dnia 22 lipca 2013 roku. Należy jednocześnie nadmienić, że termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym został zachowany z uwagi na okoliczności wskazane przez powoda w zeznaniach złożonych odnośnie ustaleń co do zachowania terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód potwierdził bowiem, że kiedy w dniu 22 lipca 2013 roku otrzymał rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – złożył uzupełnienie do pozwu (pismo k. 9-10 a.s.) jednocześnie będąc przeświadczonym i uznając, że pozew w sprawie jego zwolnienia jest już złożony do sądu. Z tych względów w.w. pismo z dnia 26 lipca 2013 roku potraktował jako uzupełnienie do złożonego przez niego pozwu.

Zgodnie z regulacją z art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika są zawarte w art. 52 KP. We wręczonym powodowi oświadczeniu pracodawcy wskazano na zachowanie powoda polegające na jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 19 czerwca 2013 roku do chwili sporządzenia tego oświadczenia, a więc do dnia 18 lipca 2013 roku, co miało stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP to właśnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika może stanowić podstawę dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. To unormowanie było niewątpliwie podstawą rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie. Wobec powyższego, aby prawidłowo rozstrzygnąć kwestię zasadności roszczenia powoda należy rozważyć, czy przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy z dnia 18 lipca 2013 roku, złożonego powodowi dnia 22 lipca 2013 roku, rzeczywiście wypełniała znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które umożliwia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy.

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę, „ocena, czy naruszenie obowiązku (przez pracownika) jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Odnośnie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wskazać, że katalog takich obowiązków pracownika wynika z art. 100 KP. W art. 100 KP ustawodawca wskazał jako podstawowe obowiązki pracownika m. in. przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, czy dbanie o dobro zakładu pracy. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest również przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Ponadto poza katalogiem z art. 100 KP należy także umiejscowić jeden z podstawowych obowiązków pracownika, jakim jest jego stawianie się do pracy,

obecność w pracy. Niewątpliwie nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika powinna być traktowana wobec tego jako naruszenie jego podstawowego obowiązku.

Z ustaleń poczynionych w toku niniejszego postępowania wynika, że dnia 19 czerwca 2013 roku powód opuścił miejsce pracy, po uprzednim telefonie do pozwanej i poinformowaniu jej o tym, że nie jest w stanie dalej przebywać w miejscu pracy. Następnie przekazał on pozwanej swoje wnioski urlopowe dotyczące wykorzystania 21 dni urlopu w okresie od 21 czerwca 2013 roku do 4 lipca 2013 roku. Sąd ustalił, że wnioski te zostały zaakceptowane przez pozwaną, wobec czego powód faktycznie przebywał w tym okresie na urlopie wypoczynkowym. Jednak zarówno z zeznań samego powoda, jak i z zeznań pozwanej oraz pozostałego materiału dowodowego w sprawie nie wynika, aby po dniu 4 lipca 2013 roku powód miał również przebywać na urlopie wypoczynkowym, albo też był nieobecny w pracy z innej, usprawiedliwionej przyczyny. Tym samym nieobecność powoda w pracy w okresie od dnia 19 czerwca 2013 roku do dnia 4 lipca 2013 roku należy uznać za usprawiedliwioną. Jednocześnie jego nieobecność w pracy w okresie od dnia 5 lipca 2013 roku do dnia 18 lipca 2013 roku jest już nieobecnością nieusprawiedliwioną. Sąd miał na uwadze, iż w wyniku wręczenia wypowiedzenia powodowi dnia 5 lipca 2013 roku jego stosunek pracy powinien trwać dalej, tj. do dnia 31 października 2013 roku. Jednocześnie powód był świadomy faktu, iż jego stosunek pracy trwa nadal, mimo iż we wręczonym mu wypowiedzeniu wskazano jako datę końcową 30 czerwca 2013 roku. Powód bowiem już dnia 11 lipca 2013 roku skierował pozew do sądu pracy odwołując się od tego wypowiedzenia i jednocześnie wezwał pozwaną pismem z tego samego dnia do sprostowania treści świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż jego stosunek pracy trwa dalej do dnia 31 października 2013 roku. W tej sytuacji powód powinien wyrazić jakkolwiek gotowość do pracy, stawić się w miejscu pracy, bądź też zwrócić się do pozwanej z pytaniem, czy zwalnia go ona w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy. Należy zauważyć, że zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia może być zastosowane przez pracodawcę (art. 36² KP). Jeżeli pracodawca tego nie zastosuje należy wówczas uznać, iż w okresie wypowiedzenia, który jest okresem zatrudnienia danego pracownika, pracownik jest obowiązany świadczyć pracę. Wobec powyższego to powód, skoro kwestionował zaraz po wręczeniu mu dnia 5 lipca 2013 roku wypowiedzenia umowy o pracę długość trwania okresu wypowiedzenia i uznawał, że w rzeczywistości umowa o pracę powinna go wiązać aż do dnia 31 października 2013 roku - powinien zgłosić się do pracy i być świadomym tego, iż jeśli uznaje, że stosunek pracy trwa nadal, to trwają też wszelkie związane z tym stosunkiem pracy prawa i obowiązki, zarówno po stronie pracownika, jak i po stronie pracodawcy. Dotyczy to przede wszystkim pracowniczego obowiązku świadczenia pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Powód jednak zaniechał stawienia się w miejscu pracy, czy też kontaktu z pozwaną w celu wyjaśnienia kwestii jego świadczenia dalszej pracy po dniu 5 lipca 2013 roku. Tym samym należy uznać, iż jego nieobecność w pracy po dniu 5 lipca 2013 roku jest nieusprawiedliwiona, i że dopuścił się on naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. W dalszej kolejności należy ustalić, czy naruszenie to miało charakter ciężki, a więc czy cechowało się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a także czy doprowadziło do naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy.

Odnośnie kwestii winy w ocenie Sądu zachowaniu powoda należy przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Z ustaleń poczynionych przez sąd wynika bowiem, że powód był świadomy, iż jego stosunek pracy powinien trwać dalej do dnia 31 października 2013 roku, jednocześnie nie zgłaszał swojej gotowości do pracy. Powód więc powinien co najmniej zdawać sobie sprawę, że jego zachowanie skutkuje jego nieusprawiedliwioną nieobecnością w okresie po wykorzystaniu przez niego urlopu wypoczynkowego. Powód nie zwracając się do pracodawcy w kwestii dokonania uzgodnień co do jego dalszej obecności w pracy i świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia był świadomy tego, że nie dysponuje już urlopem i że nie został zwolniony w tym okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy. Stąd też jego bezpodstawne przekonanie, iż nie musi stawiać się do pracy należy zakwalifikować jako naruszenie przez niego jego podstawowego obowiązku charakteryzujące się rażącym niedbalstwem.

Odnośnie z kolei naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy należy zauważyć, że nieobecność pracownika w pracy, jeśli jest nieusprawiedliwiona, zawsze narażać będzie interesy pracodawcy. Pracodawca bowiem musi zapewnić zastępstwo za nieobecnego pracownika, co wiąże się zwykle z dodatkowymi kosztami, ewentualnie nie jest on w stanie wykonać danej pracy pozostałymi pracownikami, co wiąże się z kolei z kosztami w postaci kar umownych za opóźnienie, czy też ze stratą w postaci niezrealizowanych zamówień. W niniejszej sprawie, jak to wynika

z zeznań świadków powód był w czasie swej nieobecności zastępowany przez E. B.. Okres nieusprawiedliwionej nieobecności powoda od 5 lipca 2013 roku do 18 lipca 2013 roku to okres, w którym jego dotychczasowe obowiązki musiała pełnić E. B.. Nieobecność powoda naraziła więc pozwaną na dodatkowe koszty związane z ewentualnym wyższym wynagrodzeniem dla E. B. rekompensującym jej nadmiar obowiązków, ponadto nieobecność powoda zagroziła interesom pozwanej w ten sposób, iż jego brak mógł prowadzić do odmowy obsługi niektórych klientów, ze względu na brak czasu i rąk do pracy, czy też do spóźnień w obsłudze tych klientów. Warto podkreślić, że dla uznania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest konieczne wykazanie zaistniałego konkretnego naruszenia interesów pracodawcy, ale wystarczy także wykazanie zagrożenia tych interesów, które nie musi się przerodzić w konkretną szkodę. Reasumując powyższe Sąd uznał, iż nieobecność powoda zagroziła interesom pracodawcy.

Z powyższych rozważań wynika więc, że powód w sposób ciężki naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy poprzez swoją nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 5 lipca 2013 roku do 18 lipca 2013 roku. Tym samym istniała podstawa do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, rozwiązanie to jest więc zgodne z prawem. Roszczenie odszkodowawcze powoda jest więc nieuzasadnione i podlega oddaleniu.

W tym miejscu należy również przejść do ustalenia wysokości wynagrodzenia miesięcznego jakie otrzymywał powód. Było to bowiem kwestią sporną w toku postępowania. Powód nie podniósł odrębnego roszczenia o ustalenie treści stosunku pracy w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, kwestia ta jest bowiem przedmiotem prejudycjalnego ustalenia w zakresie rozpoznania roszczenia odszkodowawczego powoda. W niniejszej sprawie, jak to wyżej wskazano, roszczenia odszkodowawcze nie są zasadne, jednak mimo to należy również poczynić ustalenia w zakresie kwoty wynagrodzenia przysługującego powodowi. Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że wynagrodzenie to powinno wynosić 4.500,00 zł netto. Takie ustalenia znajdują poparcie przede wszystkim w dowodach z potwierdzeń przelewów. W tytułach tych przelewów zaznaczono wyraźnie, iż kwoty wpływające na konto powoda są jego wynagrodzeniem za pracę. Ponadto z zeznań świadka E. B. wynika, że gdy obliczała ona dla powoda wynagrodzenie według listy pracy, na której była określona kwota 4.500,00 zł brutto, pozwana poleciła jej doliczyć dodatkową kwotę tak, aby powód otrzymał tytułem wynagrodzenia kwotę 4.500,00 zł netto. Jednocześnie nie znajduje potwierdzenia w materiale dowodowym okoliczność, aby powód faktycznie zgodził się na obniżenie mu wynagrodzenia do 1.600,00 zł netto. Stąd też, jako przysługujące powodowi wynagrodzenie za pracę należy uznać kwotę 4.500,00 zł netto miesięcznie.

Ostatnim roszczeniem podniesionym przez powoda jest roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP 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 niniejszej sprawie powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zobowiązanie pozwanej do wskazania właściwej nazwy pracodawcy i nie umieszczanie pieczętki z tytułem „doradca podatkowy”. Z kolei jedyny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy skierowany przez powoda do pozwanej dotyczy po pierwsze sprostowania świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2013 roku, a po drugie sprostowanie to miało dotyczyć jedynie wskazania zakończenia okresu wypowiedzenia. Powód nie wyczerpał więc drogi przed pracodawcą co do sprostowania świadectwa pracy w sposób wskazany przez niego w roszczeniu podniesionym pismem procesowym z dnia 19 maja 2014 roku (k. 131). W ocenie Sądu jednak sam fakt braku wyczerpania drogi postępowania wewnętrznego przed pracodawcą nie powoduje jeszcze automatycznie oddalenia powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. Należy w tym miejscu wskazać, że powód nie sprecyzował o sprostowanie którego świadectwa pracy wnosi – czy chodzi o świadectwo pracy z datą 30 czerwca 2013 roku., czy też o świadectwo pracy z datą 18 lipca 2013 roku. Brak sprecyzowania o sprostowanie jakiego świadectwa pracy powód wnosi w sytuacji, gdy pracodawca wystawił mu dwa świadectwa pracy uniemożliwia dalsze merytoryczne rozpoznanie tego roszczenia i prowadzi do wniosku, iż roszczenie podlega oddaleniu. Na marginesie jedynie wskazać można, że powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej nazwy pracodawcy, bez dodania tytułu „doradca podatkowy”. Jak jednak wynika z wydruku z

(...) firma pozwanej brzmi „(...) I. Ż.”. Wobec tego nie jest zasadnym żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez wykreślenie z firmy pozwanej słów ” Doradca podatkowy”, skoro zgodnie z (...) firma pozwanej zawiera te słowa.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC oraz regulacji z § 11 ust 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) – w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu. W niniejszej sprawie przedmiotem rozpoznania były trzy roszczenia powoda – o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Według stawek obowiązujących na dzień wniesienia pozwu w niniejszej sprawie oraz na dzień sprecyzowania powództwa pismem z dnia 19.05.2014r. koszty zastępstwa procesowego za każde z tych roszczeń wynoszą po 60,00 zł. Tym samym więc Sąd ostatecznie zasądził na rzecz pozwanej od powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego kwotę 180,00 zł.