

Sygn. akt VI P 47/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2016 roku

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

w składzie:

Przewodniczący SSR Zofia Pawelczyk

Protokolant stażysta Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2016 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko E. S.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanej E. S. sprostowanie świadectwa pracy z 01 grudnia 2014r. w ten sposób, że w pkt. 3a wskaże, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.;
2. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanej E. S. na rzecz powódki P. B. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Zofia Pawelczyk

Sygn. akt: VI P 47/15

UZASADNIENIE

P. B. pozwem z dnia 28 stycznia 2015r. (data nadania), skierowanym przeciwko E. S. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy oraz w punkcie 4 podpunkcie 4 wykreślenie sformułowania o otrzymanym wynagrodzeniu za okres 33 dni niezdolności do pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 17 października 2014r. pozwana otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego uchybienia pracodawcy wobec pracownika na podstawie art. 55 § 1 pkt 1 k.p. Natomiast w treści świadectwa pracy pracodawca wskazał, iż stosunek pracy ustał za porozumieniem stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Wskazała ponadto, iż nie jest prawdą że pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za 33 dni niezdolności do pracy.

(pozew – k. 1 – 2)

W toku postępowania strona powodowa zmodyfikowała żądanie pozwu, ostatecznie wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy jedynie w zakresie zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy, poprzez wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a także o zasądzenie kosztów procesu, w

tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie cofnęła pozew w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 4 podpunktu 4.

(protokół rozprawy z 14 marca 2016r. – k. 37)

E. S. w odpowiedzi na pozew z dnia 23 lutego 2015r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że jej zdaniem umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Pozwana wyjaśniła, że powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem, zaś pozwana wyraziła na to zgodę, informując o tym powódkę za pośrednictwem pisma z dnia 16 października 2014r. Wskazała ponadto, iż powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby przez 33 dni i z tego tytułu otrzymała wynagrodzenie chorobowe, co zostało ujęte w świadectwie pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 15 – 16)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. B. była zatrudniona u E. S. w okresie od 04 kwietnia 2014r. na stanowisku kosmetologa na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę z 04 kwietnia 2014r. – k. 6)

Od dnia 09 kwietnia 2014r. do dnia 08 października 2014r. powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim z powodu urazu, jakiego doznała w wyniku wypadku w drodze do pracy.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: protokół kontroli PIP – k. 44 - 45)

W dniu 09 października 2014r. powódka złożyła pozwanej wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jako termin rozwiązania stosunku pracy zaproponowała 12 listopada 2014r., tj. termin po wykorzystaniu przez powódkę 25 dniowego urlopu wypoczynkowego.

Pozwana zamieściła na wniosku adnotację „otrzymałam dnia 09 października 2014r.”. Nie poinformowała jednak powódki czy wyraża zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, wyjaśniając iż musi skonsultować się ze swoją księgową.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: wniosek powódki z 09 października 2014r. – k. 3)

Do dnia 16 października 2014r. powódka nie otrzymała żadnej odpowiedzi od pozwanej, dlatego wysłała do pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, polegające na niewypłaceniu wynagrodzenia za okres od 01 maja 2014r. do 11 maja 2014r. Oświadczenie zostało dostarczone pozwanej w dniu 17 października 2014r.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy z 16 października 2014r. – k. 4; potwierdzenie doręczenia – k. 5)

Pozwana sporządziła pismo datowane na dzień 09 października 2014r. zatytułowane - Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, obejmujące wolę rozwiązania umowy o pracę z powódką ze skutkiem na dzień 30 listopada 2014r. i wysłała je do powódki w dniu 16 października 2014r. na nieaktualny adres powódki (pозwana wskazała adres zameldowania, a nie adres do korespondencji, który posiadała w aktach osobowych powódki).

Korespondencja została odebrana przez matkę powódki dopiero po wysłaniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Poinformowała powódkę o otrzymanej korespondencji.

W porozumieniu pozwana wskazała inną datę rozwiązania stosunku pracy niż zaproponowaną przez powódkę. Powódka nie podpisała porozumienia i nie odesłała go do pozwanej.

(dowód: porozumienie z 09 października 2014r. – k. 42; potwierdzenie nadania – k. 43; kwestionariusz osobowy powódki – k. A1 a/o)

Pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenie chorobowe za kwiecień 2014r. w łącznej kwocie 1.560,00 zł netto.

Po otrzymaniu wynagrodzenia chorobowego powódka uznała, że pozwana nie wypłaciła jej wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. W związku z powyższym w dniu 22 lipca 2014r. skierowała do Sądu pozew o zapłatę kwoty 1.335,33 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia chorobowego za 33 dni niezdolności do pracy.

W dniu 04 sierpnia 2014r. Sąd wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniając w całości roszczenie powódki. Nakaz zapłaty uprawomocnił się z dniem 25 sierpnia 2014r.

(dowód: potwierdzenie przelewu – k. 18, 20; pozew – k. 1 – 4 akt o sygn. VI Np 117/14; nakaz zapłaty z 04 sierpnia 2014r. – k. 10 akt o sygn. VI Np 117/14; zarządzenie o prawomocności – k. 55 akt o sygn. VI Np 117/14)

Po uprawomocnieniu się wyroku pozwana wypłaciła na rzecz powódki kwotę 1.335,33 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia chorobowego za 33 dni niezdolności do pracy.

(okoliczność bezsporna)

W dniu 01 grudnia 2014r. pozwana wydała powódce świadectwo pracy, w którym wskazała w pkt 3, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., zaś w pkt 4 ppkt 4 wskazała, iż w okresie zatrudnienia pracownik był niezdolny do pracy przez okres 33 dni, tj. od 09 kwietnia 2014r. do 11 maja 2014r.

(dowód: świadectwo pracy – k. 6 – 8)

Po otrzymaniu w dniu 05 stycznia 2015 r. świadectwa pracy, w dniu 08 stycznia 2015r. powódka zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy, a także poprzez wykreślenie informacji, iż powódka otrzymała wynagrodzenie chorobowe za 33 dni niezdolności do pracy.

(dowód: bezsporne; wniosek z 08 stycznia 2015r. – k. 51)

Pozwana nie uwzględniła wniosku powódki, o czym poinformowała powódkę na mocy pisma z dnia 13 stycznia 2015r., które zostało powódce doręczone w dniu 21 stycznia 2015r.

(dowód: druga wersja świadectwa pracy – k. 52 – 56; pismo pozwanej z 13 stycznia 2015r. – k. 57; potwierdzenie nadania – k. 58)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, akt osobowych powódki, a także dokumentów zgromadzonych w sprawie o sygn. VI Np 117/14, oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zgromadzone w niniejszej sprawie, a także w sprawie o sygn. VI Np 117/14 dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie strona powodowa domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez wykreślenie w punkcie 3a sformułowania, iż stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron i w jego miejsce wpisanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego uchybienia pracodawcy wobec pracownika na podstawie art. 55 § 1 pkt 1 k.p.

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 (§ 2). 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 (§ 2¹).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę było uzależnione od ustaleń Sądu co do tego, jakie były okoliczności rozwiązania umowy o pracę oraz na jakiej podstawie ono nastąpiło. W toku postępowania strona pozwana podnosiła, iż powódka zgłosiła się do niej z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pomimo nie udzielenia odpowiedzi na wniosek powódki, pozwana doszła do wniosku, iż stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron. Natomiast powódka podnosiła, iż z uwagi na nieotrzymanie odpowiedzi od pozwanej, rozwiązała z pozwaną umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zbadaniu przez Sąd podlegało zatem czy doszło do skutecznego zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, czy też stosunek pracy ustał w wyniku złożonego przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wskazać przy tym należy, że do zawarcia porozumienia dochodzi zwykle na skutek złożenia oferty przez jedną ze stron stosunku pracy i jej przyjęcia przez drugą stronę. Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211). O złożeniu oferty możemy zatem mówić, jeśli przedstawione drugiej stronie oświadczenie zmierzające do zawarcia porozumienia określa istotne jego postanowienia. W zasadzie takim istotnym postanowieniem jest wskazanie trybu rozwiązania stosunku pracy oraz termin rozwiązania. Oferent może również określić inne warunki zakończenia umowy o pracę w tym trybie. Porozumienie rozwiązujące uważa się za zawarte, jeśli druga strona przyjęła ofertę bez zastrzeżeń. Przyjęcie oferty może być też dorozumiane. W szczególności za takie należy uznać wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi, który złożył ofertę zawarcia porozumienia rozwiązującego.

W przedmiotowej sprawie powódka w dniu 09 października 2013r. złożyła pozwanej wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 12 listopada 2014r. Pozwana podpisała wniosek, zamieszczając na nim adnotację „otrzymałam”. Jednakże nie odniosła się do wniosku, argumentując to koniecznością konsultacji z księgową. Po rozmowach z księgową przygotowała formularz porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, jednakże na odmiennych warunkach niż zaproponowanych przez powódkę, zaproponowała bowiem, aby stosunek pracy ustał z dniem 30 listopada 2014r. Była to zatem nowa oferta. Nie można było uznać propozycji pozwanej, za wyrażenie zgody na warunki zaproponowane przez powódkę, ponieważ propozycje stron różniły się między sobą w zasadniczym zakresie, tj. w zakresie terminu rozwiązania stosunku pracy.

Poza tym na uwagę zasługuje także okoliczność, że strona pozwana nie była w stanie wykazać w jakiej dacie jej oświadczenie zostało przez powódkę odebrane. Przedstawiła potwierdzenie nadania przesyłki, z którego wynika że przesyłka została nadana do wysłania w dniu 16 października 2014r. (k. 43), ale nie wynika z niego kiedy przesyłka została powódce dostarczona. Zaś powódka kwestionowała, aby otrzymała korespondencję przed wysłaniem do

pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a pozwana nie przedstawiła dowodów mogących potwierdzić by było inaczej. Sąd miał przy tym także na uwadze, iż pozwana wysłała pismo do powódki na adres jej zamieszkania, który był inny niż adres do korespondencji.

Jednocześnie Sąd wskazuje, iż bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy pozostają zastrzeżenia strony pozwanej odnośnie zasadności otrzymanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sprawie dotyczącej sprostowania świadectwa pracy Sąd nie bada zasadności złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W tym celu stronie przeciwnej służy bowiem prawo odwołania się od otrzymanego wypowiedzenia do Sądu Pracy. Zaś w przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż nie doszło pomiędzy stronami do zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, a łączący strony stosunek pracy ustał w wyniku złożonego przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Zgodnie z powyższym Sąd nakazał pozwanej E. S., aby sprostowała świadectwo pracy z 01 grudnia 2014r. w ten sposób, że w pkt. 3a wskaże, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Powódka cofnęła powództwo w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie pkt 4 ppkt 4 dotyczącego wynagrodzenia chorobowego. Wobec czego powództwo w powyższym zakresie podlegało umorzeniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powódka była w toku procesu reprezentowana przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).

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