

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 stycznia 2016 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. (dalej (...) S.A.), powódka E. C. wniosła o uznanie za skuteczne rozwiązania z pozwaną spółką z dniem 30 listopada 2015 r. stosunku pracy za porozumieniem stron oraz orzeczenie o uznaniu za bezskuteczne rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z dnia 16 grudnia 2015 r. W pozwie powódka domagała się również nakazania pozwanemu (...) S.A. przekazania jej świadectwa pracy z prawidłowo wskazanym trybem rozwiązania umowy, zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, rozliczenia celów oraz zasądzenia kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka powołała się na okoliczności mające miejsce w związku z jej zamiarem rozwiązania stosunku pracy z pozwanym na mocy porozumienia stron. Powódka podniosła, iż w jej przekonaniu nastąpiło ono na skutek akceptacji i podpisania przedmiotowego porozumienia w dniu 26 października 2015 r. przez dyrektora działu, w którym pracowała – P. K.. Powódka odmawiała przyznania racji pracodawcy w kwestii braku uprawnień ze strony P. K. do rozwiązywania umów w imieniu pracodawcy. Sprawie nadano sygnaturę akt nr VIII P 35/16 (pozew k. 3 – 4).

W dniu 18 stycznia 2016 r. powódka złożyła również pozew skierowany przeciwko (...) S.A. w W. (dalej: (...) S.A.), w którym wysunęła identyczne żądania jak w sprawie VIII P 35/16, a ich zasadność argumentowała podobnie jak w przypadku poprzedniej sprawy. Sprawę założono pod sygnaturą nr VIII P 36/16 (pozew k. 3- 4).

W piśmie z dnia 8 lutego 2016 r. powódka sprecyzowała powództwo w ten sposób, że domagała się od obu pozwanych uznania za skuteczne rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 listopada 2015 r. oraz nakazania pozwanym wydania świadectw pracy z informacją, że stosunek pracy ustał za porozumieniem stron. W związku z wypłaceniem przez pozwanych powódce ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz rozliczenia celów kwartalnych, powódka cofnęła oba pozwy w tym zakresie (pisma k. 20).

W piśmie procesowym z dnia 10 marca 2016 r. powódka po raz kolejny zmodyfikowała oba powództwa domagając się uznania za bezprawne i nieuzasadnione rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwane spółki i wypłacenia kwot stanowiących równowartość miesięcznego wynagrodzenia brutto powódki, tj. kwoty 8.125 zł od pozwanej (...) SA oraz kwoty 4.375 zł od (...) SA z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu powódka podtrzymała swoje stanowisko odnośnie ustalenia, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło za porozumieniem stron z dniem 30 listopada 2015 r. (co winno mieć swoje odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy), co w jej przekonaniu skutkuje uznaniem podanej przez pracodawców przyczyny rozwiązania umowy za nieuzasadnioną. Powyższe żądania, jak również cofnięcie pozwów we wskazanym uprzednio zakresie (pkt 4) powódka ostatecznie podtrzymała na rozprawie w dniu 3 listopada 2016 r. (pisma procesowe k. 26 akt VIII P 36/16, k. 27 akt VIII P 35/15, protokół k. 175 - 176).

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) SA w W. wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwani pracodawcy zaprzeczyli wszelkim twierdzeniom powódki, które nie zostały przez nich w toku procesu wyraźnie przyznane. W uzasadnieniu swoich stanowisk pozwani powołali się na obowiązujące przepisy prawa i uregulowania wewnętrzne w spółkach, pozwalające na uznanie, iż podpisane przez dyrektora P. K. porozumienie było nieskuteczne z uwagi na brak umocowania po jego stronie, a zachowanie powódki polegające na nieusprawiedliwionej absencji w pracy stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (odpowiedzi na pozew k. 31 - 38 akt VIII P 36/16, k. 43 - 50 akt VIII P 35/15).

Sprawy VIII P 35/16 i VIII P 36/16 zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt VIII P 35/16 (zarządzenie k. 88 akt VIII P 36/16).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. C. była zatrudniona jednocześnie przez obu pozwanych spółkach. Początkowo, w okresie od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia 31 marca 2014 r., powódka świadczyła pracę na podstawie czasowych umów o pracę, a od 1 kwietnia 2014 r. na podstawie umów o pracę zawartych czas nieokreślony z tym, że w pozwanym (...) SA w W. powódka świadczyła pracę w wymiarze 0,65 etatu, a w pozwanym (...) SA w W. – w wymiarze 0,35 etatu (umowy k. 5,6,7).

Powódka świadczyła pracę na stanowiskach głównego specjalisty – architekta rozwiązań IT w siedzibie Centrali obu pozwanych – Pionie Technicznym – Obszarze Architektury IT (umowy k. 5,6,7).

Organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników określały u pozwanych Regulaminy Pracy. Definicję czasu pracy podawał § 27 tychże regulaminów, określając czas pracy jako czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pracodawcy przewidzieli możliwość zwalniania z pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności pracowników w pracy i ściśle określili jej formę poprzez niezwłoczne uprzedzenie przełożonego o przyczynie i przewidywanym terminie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest pracownikowi z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (§ 55) (uchwała k. 75, Regulamin Pracy k. 76 - 86 akt VIII P 36/15, k. 82, 83 - 84, 86 - 87, uchwała k. 88, Regulamin Pracy k. 89 - 99 akt VIII P 35/15).

U pozwanych obowiązywały również Regulaminy Organizacyjne, określające organizację obu spółek, zasady kierowania spółkami oraz rolę danej spółki w systemie zarządzania Grupą (...). Zgodnie z § 23 ust. 1 powoływanych aktów, osoby kierujące jednostkami/komórkami organizacyjnymi w każdej z pozwanych spółek podejmują decyzje i podpisują pisma – w obszarze działania kierowanej przez nich jednostki/komórki, zgodnie z posiadanym pełnomocnictwem i niezastrzeżone do kompetencji innych osób oraz organów (...) SA, (...) SA. Regulaminy w § 27 ust.3 dopuszczają możliwość podpisywania pism w sprawach personalnych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w podległej jednostce/komórce organizacyjnej (Regulaminy z załącznikami k. 55 - 68 akt VIII P 36/15, k. 69 - 80 akt VIII P 35/15).

Dyrektorem ds. Obszaru Architektury IT i pośrednim przełożonym powódki był P. K., a kierownikiem Zespołu Architektów Rozwiązań IT – J. S. (bezpośredni przełożony powódki) (zeznania świadka P. K. k. 136v - 137, zeznania powódki k. 175v - 176).

Dyrektorowi P. K. pozwani udzielili pełnomocnictwa do dokonywania w ich imieniu i na ich rzecz czynności w zakresie różnego rodzaju umów cywilnych do określonych ściśle wartości. Umowy te ściśle związane były z obszarem działania kierowanego przez niego działu IT. Zakresem tego pełnomocnictwa nie była objęta sfera nawiązywania/rozwiązywania stosunków pracy z potencjalnymi/podległymi pracownikami (pełnomocnictwa k. 81 akt VIII P 35/15, k. 69 akt VIII P 36/15, zeznania świadka P. K. k. 136v - 137, A. M. k. 157 - 158).

Specjalne pełnomocnictwa do występowania w imieniu pracodawców w zakresie zawierania, zmieniania, składania oświadczeń woli o wypowiedzeniu i rozwiązywania umów o pracę oraz ustalania warunków pracy i płacy dla pracowników zatrudnionych u pozwanych zostały udzielone przede wszystkim pracownikom pionu kadr: O. Z., E. K., A. K. (pełnomocnictwa k. 70 - 71, 73, 74 akt VIII P 36/15, k. 82, 83 - 84, 86 - 87 akt VIII P 35/15, zeznania świadka P. K. k. 136v - 137, A. K. k. 156 - 157, A. M. k. 157 - 158, A. S. k. 172v).

W dniu 8 czerwca 2015 r. powódka zawarła z pozwanymi umowę o sfinansowanie działania szkoleniowo-rozwojowego z zakresu (...) w L. o wartości 5.519,54 zł brutto. W zamian za powyższe, powódka zobowiązała się do zwrotu poniesionych przez pracodawców kosztów szkolenia w przypadku ustania stosunku pracy w trakcie uczestnictwa w działaniu szkoleniowo-rozwojowym oraz w okresie 3 lat od dnia zakończenia powyższego działania z powodu rozwiązania umowy o pracę dokonanego: przez pracownika za wypowiedzeniem z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 94³ Kodeksu pracy, dokonanego przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dokonanego przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. lub art. 94³ k.p., pomimo braku przyczyn określonych w tych przepisach. Zobowiązanie do zwrotu obowiązywało także w przypadku

nierozpoczęcia działania szkoleniowo-rozwojowego, jego przerwania lub nieukończenia, z wyjątkiem przypadków nieobecności usprawiedliwionej (umowy k. 8 – 10, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 - 158).

W październiku 2015 r. powódka podjęła decyzję o zmianie pracy i miała nadzieję na zawarcie z pozwanymi porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 listopada 2015 roku. Powódka liczyła na uzyskanie porozumienia stron co do rozwiązania umowy o pracę i podjęcie nowej pracy po planowanym urlopie - od 1 grudnia 2015 r. (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, zeznania powódki k. 175v - 176)

Praktyką przyjętą w pozwanych spółkach, w przypadku chęci rozwiązania z inicjatywy pracownika stosunku pracy na mocy porozumienia stron, było poinformowanie o tym zamiarze przełożonego jednostki organizacyjnej, w której ten pracownik świadczył pracę. Przełożony wtedy zwykle ustosunkowywał się do takiego wniosku poprzez złożenie na nim stosownej adnotacji zawierającej zgodę lub brak zgody oraz podpisanie jej. Następnie taki wniosek powinien być przekazany do działu kadr. Dopuszczalne było również zgłoszenie tego zamiaru przez pracownika bezpośrednio do działu kadr, który następnie informował o tym przełożonych danej osoby. Wyrażenie zgody przez kierującego jednostką miało fundamentalne znaczenie i stanowiło swego rodzaju rekomendację, jednakże nie stanowiło formalnej zgody ze strony pracodawcy na zainicjowany przez pracownika tryb rozwiązania umowy (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 – 158, E. S. k. 159v – 160v).

Kolejnym etapem analizy wniosku pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem stron było poddanie wniosku pracownika weryfikacji pod kątem posiadania przez niego zobowiązań wobec pracodawcy (zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 - 158).

Następnie pracodawca prowadził proces decyzyjny, po którym niezwłocznie pracownik otrzymywał informacje zwrotną, co do możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 – 158, E. S. k. 159v – 160v).

W przypadku pracownicy E. S. pozwani wyrazili zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron, nie żądając spłaty zaciągniętych zobowiązań pracowniczych (zeznania świadka E. S. k. 159v – 160v, J. S. k. 160v – 161v, zeznania powódki k. 175v - 176).

W 2015 roku na mocy porozumienia stron nastąpiło także rozwiązanie umowy o pracę z innym pracownikiem działu powódki – J. S.. Zakończenie współpracy nie odbiegało od przyjętych u pozwanych praktyk, z tym, że w przypadku tego pracownika nie było zobowiązań wobec pracodawców z tytułu umowy lojalnościowej. Podobnie było w przypadku Pana G. (zeznania świadka J. S. k. 160v – 161v).

Powódka o zamiarze rozwiązania umów z pozwanymi za porozumieniem stron poinformowała w październiku 2015 roku dyrektora P. K.. W tym czasie jej bezpośredni przełożony przebywał na urlopie wypoczynkowym, w związku z czym dyrektor poprosił powódkę o wstrzymanie się z decyzją do powrotu kierownika.

Ostatecznie, po złożeniu przez powódkę pisma w sprawie rozwiązania umów o pracę z pozwanymi na mocy porozumienia stron, P. K. wyrażając aprobatę dla decyzji powódki, sporządził w dniu 26 października 2015 r. na przedłożonych przez nią dokumentach „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” (z oznaczeniem zakończenia stosunku pracy na dzień 30 listopada 2015 r.) stosowną adnotację, akceptującą decyzję powódki i złożył swój podpis. Tak podpisane pisma zwrócił powódce po kilku dniach od daty złożenia ich przez E. C. (oświadczenie k. 11, zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, A. M. k. 157 - 158).

Powódka odebrała powyższe działanie dyrektora jako wyrażenie zgody w imieniu pracodawcy na porozumienie stron w kwestii rozwiązania stosunków pracy i czekała na otrzymanie informacji zwrotnej i dokumentów (zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, zeznania powódki k. 175v - 176).

W dniu 30 października 2015 r. z powódką skontaktował się pracownik działu (...) Ł. R. w sprawie ustalenia szczegółów zwrotu przez powódkę sprzętu komputerowego, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (niesporne).

Tego dnia powódka została również poproszona przez pracownika kadr D. N. o ustalenie szczegółów zwrotu przez powódkę kosztów umowy lojalnościowej w wysokości 4.652,54 wobec (...) SA oraz 2.505,22 wobec (...) SA.. Z treści e-maila wynikało, że dział kadr obu pozwanych miał świadomość zakończenia współpracy z powódką, nie podnoszono jednak kwestii trybu jej zakończenia (wydruki e-mail k. 14, zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, zeznania powódki k. 175v - 176).

Po kilku dniach dyrektor P. K. wezwał powódkę do siebie i przekazał pismo z dnia 2 listopada 2015 r. z informacją, że w związku z ciążącymi na niej zobowiązaniami pracodawcy nie wyrazili zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron. Przy tej okazji dyrektor wyrażając zdziwienie, że w przypadku powódki rozwiązanie stosunków pracy ma problematyczny przebieg, powiedział powódce o uzyskanej z kadr informacji, że on nie jest stroną w niniejszej sprawie (pisma k. 12, zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, zeznania powódki k. 175v – 176, zeznania świadka J. S. k. 160v – 161v)

Powódka mimo uzyskania z kadr informacji o konieczności posiadania specjalnych pełnomocnictw do podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, nie przyjęła tego do wiadomości i w dalszym ciągu, powołując się na dotychczasową praktykę podpisywania przez dyrektora K. tego rodzaju dokumentów, nie zgadzała się z opinią pozwanych w kwestii braku porozumienia co do rozwiązania umów o pracę. W konsekwencji powódka czuła się również zwolniona z obowiązku zwrotu kosztów szkolenia wynikających z umowy lojalnościowej. Na poparcie swojego stanowiska powódka w piśmie skierowanym do pracodawców w dniu 5 listopada 2015 roku powołała się także na zapis § 23 ust. 1 pkt.3 Regulaminu organizacyjnego pozwanych, zgodnie z którym kierownicy/dyrektorzy jednostek organizacyjnych podpisują pisma w sprawach personalnych w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w podległej jednostce/komórce organizacyjnej (pisma k. 13, A. M. k. 157 – 158, zeznania powódki k. 175v - 176).

W odpowiedzi na powyższe pismo powódki, pozwane spółki wyjaśniły, iż dla skuteczności zawarcia porozumienia, obie strony muszą wyrazić zgodę i mieć umocowanie do składania takich oświadczeń, obejmujących zawieranie, zmienianie, wypowiedzanie lub rozwiązywanie umów o pracę, na podstawie udzielonego pełnomocnictwa. Pracodawcy poinformowali też, iż tego rodzaju umocowania dyrektor P. K. nie miał, co uniemożliwia uznanie złożonego przez niego podpisu za skuteczne zawarcie porozumienia. Pozwani pracodawcy potwierdzili też brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie porozumienia stron (pisma k. 6 a/o C, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 - 158).

Od 10 listopada 2015 r. powódka przebywała na wcześniej zaplanowanym i zaakceptowanym przez pozwanych urlopie wypoczynkowym. Podczas urlopu jej bezpośredni przełożony oraz pracownik Biura (...) kontaktowali się z nią w celu porozumienia w kwestii trybu i terminu rozwiązania umowy o pracę. Pozwani wyrażali zgodę na porozumienie, pod warunkiem spłaty ciążących na powódce zobowiązań z tytułu kosztów umowy lojalnościowej. Powódka jednak nie wyrażała chęci zwrotu kosztów i miała już plany odnośnie podjęcia pracy u innego pracodawcy (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 - 158).

Po zakończeniu urlopu, mimo braku zgody ze strony pracodawców na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, powódka rozpoczęła pracę u innego pracodawcy i od 1 grudnia 2015 r. nie przychodziła do pracy u pozwanych i nie usprawiedliwiła swojej absencji (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137, A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 – 158).

Po uzyskaniu z działu kadr informacji o niestawieniu się powódki do pracy, dyrektor P. K. dokonał formalnego zgłoszenia absencji powódki (zeznania świadka P. K. k. 136v – 137).

Powyższą nieusprawiedliwioną nieobecność powódki pozwane spółki uznały za naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i w dniu 16 grudnia 2015 r. sporządzono na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Oświadczenia te zostały doręczone powódce w dniu 4 stycznia 2016 r. (oświadczenia k. 15, potwierdzenie odbioru k. 7 a/o C, zeznania świadka A. K. k. 156 – 157, A. M. k. 157 - 158).

W dniu 12 stycznia 2016 r. pozwani wystawili i wysłali powódce świadectwa pracy, których treść zawierała informację o ustaniu stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Następnie anulując poprzednio przesłane w dniu 26 stycznia 2016 r. świadectwa pracy, pozwani ponownie wystawili i przesłali powódce skorygowane świadectwa pracy, w których pozostawiono niezmienną informację o sposobie ustania zatrudnienia powódki u pozwanych (świadectwa pracy k. 8, korekta k. 9 a/o C).

Powódka po otrzymaniu świadectw pracy nie wystąpiła do byłych pracodawców o ich sprostowanie, mimo, iż w treści dokumentów znajdowało się stosowne pouczenie (świadectwa pracy k. 8, korekta k. 9 a/o C, zeznania powódki k. 175v - 176).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.562,65 zł u pozwanego (...) SA (zaświadczenie k. 100 akt VIII P 35/15).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.687,43 zł u pozwanego (...) SA (zaświadczenie k. 50 akt VIII P 36/15).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach spraw VIII P 35/16, VIII P 36/16, w tym akt osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony.

Sąd dał wiarę dokumentom znajdującym się w aktach niniejszej sprawy, złożonym przez pozwanych, gdyż ich prawdziwość i rzetelność nie budziła wątpliwości, a ponadto żadna ze stron ich nie kwestionowała. Poza tym co do zasady okoliczności wynikające z tych dokumentów zostały potwierdzone zeznaniami przesłuchanych świadków.

Ustalenia stanu faktycznego sprawy Sąd dokonał również w oparciu o zeznania świadków: P. K. (k. 136v – 137), A. K. (k. 156 – 157), A. M. (k. 157 – 158), E. S. (k. 159v – 160v), J. S. (k. 160v – 161v), A. S. (k. 172v) oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki (k. 175v – 176) w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż złożone zostały w sposób szczerzy i logiczny, nie pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, wzajemnie się uzupełniają, a nadto znajdują potwierdzenie w treści dołączonych do akt dokumentów. W ocenie Sądu żadne względy nie zaważyły na wiarygodności zeznań świadków, które mają w związku z tym charakter w pełni bezstronnej relacji o faktach, które były im znane. Sąd nie dopatrył się też w zeznaniach świadków żadnych sprzeczności odnośnie kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestii.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim były one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. Dotyczy to przede wszystkim chronologii i opisu zdarzeń poprzedzających zakończenie jej współpracy z pozwanymi. Przedstawiona natomiast przez powódkę ocena znaczenia zachowań przedstawicieli pozwanych rozmijała się pozostałymi dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne.. Powódka opierała bowiem swoje stanowisko na błędnie poczynionych założeniach o skuteczności zawarcia zainicjowanego przez nią porozumienia w sprawie rozwiązania łączących ją z pozwanymi umów o pracę. Tymczasem powyższe twierdzenia powódki nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadków, z których jasno wynikało, iż do zawarcia takiego porozumienia nie doszło, o czym pracodawca wielokrotnie informował powódkę.

Sąd zważył, co następuje:

W związku z faktem cofnięcia przez powódkę powództwa wobec obu pozwanych, w zakresie żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz rozliczenia celów, Sąd w tym zakresie umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Sąd uznał, iż wobec cofnięcia przez powódkę obu pozwów w tym zakresie jeszcze przed rozprawą, nie jest wymagana zgoda strony pozwanej. W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie 1 wyroku.

W odniesieniu do pozostałych trzech żądań powódki w ostatecznie sformułowanym kształcie, tj. ustalenia, iż do rozwiązania stosunku pracy skutecznie doszło z dniem 30 listopada 2015 r. za porozumieniem stron, a w konsekwencji do uznania za bezprawne i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie złożonych w dniu 16 grudnia 2015 r. przez pozwane spółki oświadczeń i wypłacenie kwot stanowiących równowartość miesięcznego wynagrodzenia brutto, tj. kwoty 8.125 zł od pozwanej (...) SA oraz kwoty 4.375 zł od (...) SA z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także żądania przez powódkę wydania przez pozwanych świadectwa pracy ze wskazaniem, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy było porozumienie stron, Sąd nie podzielił argumentacji powódki uznając, iż jest ona oparte na błędnym przeświadczeniu, że zainicjowane przez powódkę rozwiązanie umowy z pozwanymi na zasadzie porozumienia stron stało się skuteczne już po uzyskaniu akceptacji jej pośredniego przełożonego – dyrektora P. K..

Odnosząc się do tak sformułowanych żądań powódki wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, iż każda ze stron stosunku pracy, tj. pracodawca i pracownik mają prawo do decydowania o momencie zakończenia stosunku pracy. Jednak ta swoboda jest ograniczona i kreuje dla każdej ze stron stosunku pracy określone obowiązki. Podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy wymaga też spełnienia określonych warunków przez stronę, która składa oświadczenie o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę (M. Skibińska, Przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ABC nr 149829).

Na pierwszym miejscu w katalogu sposobów rozwiązania umowy o pracę umieszczono porozumienie stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), a więc czynność prawną składającą się z dwóch zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy, ukierunkowanych na rozwiązanie umowy. Jest to zatem w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy. Można zakładać, że takie właśnie ulokowanie porozumienia rozwiązującego w komentowanym przepisie świadczy o traktowaniu go przez ustawodawcę jako preferowanego sposobu zakończenia umowy, biorąc zwłaszcza pod uwagę to, że ma ono charakter bezkonfliktowy. Pracownik i pracodawca decydują bowiem w tym przypadku wspólnie nie tylko o samym rozwiązaniu umowy o pracę, ale również o warunkach tego rozwiązania. Wobec braku szczegółowych uregulowań w tym zakresie zawartych w kodeksie pracy, na podstawie art. 300 k.p. zastosowanie znajdą tu przepisy kodeksu cywilnego o składaniu oświadczeń woli i zawieraniu umów (Z. Góral, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, WK 2016).

Zgodnie zatem z brzmieniem art. 61 k.c. i art. 60 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Art. 65 § 1 i 2 k.c., przewiduje zaś, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Podkreślić jednak należy, że powyższe dyrektywy wykładni oświadczeń woli mają zastosowanie tylko wówczas, gdy treść oświadczenia woli jest niejasna lub wieloznaczna (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2000 roku, I PKN 474/99, OSNP 2001/13/429).

Przewidziane w art. 65 k.c. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie także do umów o pracę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku, I PKN 616/98, OSNP 2000/8/312). Wobec powyższego, w świetle stanowiska doktryny, o złożeniu oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron możemy zatem mówić, jeśli przedstawione drugiej stronie oświadczenie zmierzające do zawarcia porozumienia określa istotne jego postanowienia. W zasadzie w przypadku umów o pracę takim istotnym postanowieniem jest przede wszystkim wskazanie trybu rozwiązania stosunku pracy i terminu jej rozwiązania. Porozumienie rozwiązujące uważa się za zawarte, jeśli oblat przyjął ofertę bez zastrzeżeń. Przyjęcie oferty z zastrzeżeniem zmiany lub uzupełnienia pocztytuje się za nową ofertę. Tak jest choćby w przypadku propozycji zmiany terminu rozwiązania umowy bądź też uzależnienia przez pracodawcę zgody na zawarcie porozumienia od rozliczenia się pracownika z powierzonego mu mienia. Choć ofertowy tryb zawierania porozumień rozwiązujących jest najbardziej rozpowszechniony, nie można wykluczyć również zawarcia takiego porozumienia w wyniku negocjacji. Wówczas, zgodnie z art. 72 k.c., umowa

rozwiązująca stosunek pracy dochodzi do skutku, jeśli strony zgodzą się co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem negocjacji. Strony mają swobodę w kształtowaniu treści zawieranego porozumienia rozwiązującego, choć swoboda ta nie może oznaczać pełnej dowolności, a w szczególności nie może prowadzić do obchodzenia ochronnych norm prawa pracy, zwłaszcza dotyczących ochrony trwałości zatrudnienia (vide Z. Góral, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, WK 2016).

Potwierdzeniem tak sformułowanego stanowiska doktryny są również liczne przykłady orzecznictwa, zgodnie z którym porozumienie stron to w istocie umowa rozwiązująca stosunek pracy, która może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oznacza zatem porozumienie się przez strony co do wszystkich okoliczności i wchodzących w grę roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Granicę w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyznacza zasada swobody umów, z ograniczeniami wynikającymi z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności przepisów prawa pracy służących ochronie pracownika (por.: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 5 września 2012 r. w sprawie III APa 10/12, LEX nr 1236048). W cytowanym wyroku Sąd Apelacyjny także potwierdził, iż rozumienie postanowienia umownego poza jego językowym zakresem znaczeniowym, musi być objęte zgodną wolą stron. Podobne zapatrywanie w zakresie konieczności wyrażenia zgody stron na porozumienie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 1974 r., podkreślając jednocześnie istotny aspekt w postaci uzależnienia wyrażenia zgody przez zakład pracy od spełnienia warunku w postaci rozliczenia się przez pracownika z powierzonego mu mienia (II PR 46/74, OSP 1974/10/206).

W ocenie Sądu w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powyższe warunki nie zostały spełnione albowiem pozwana spółka nie wyraziła woli rozwiązania łączących ją z żądów zgodnie z przedłożoną przez nią propozycją porozumienia.

W tym miejscu wskazać bowiem należy, że stosownie do art. 3¹ §1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zasady reprezentacji danego podmiotu i uprawnione w tym zakresie organy lub osoby należy ustalać każdorazowo przy dokonywaniu danej czynności. Określają je przepisy prawa i inne akty właściwe dla danego podmiotu (jak statuty, umowy, regulaminy itp.). Jako przykład uprawnionych do działania za pracodawcę organów i osób można wskazać zarządy spółek kapitałowych i wspólników spółek osobowych. W odniesieniu zaś do osób zarządzających konieczne jest stwierdzenie występowania dwóch elementów: uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny (wynikający z przepisów prawa, a nie czynności prawnych uprawnionych podmiotów) charakter tego uprawnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.04.2008 roku, II PK 288/07). Wyznaczenie zaś osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ §1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce organizacyjnej, w przypadku spółki handlowej powinna wynikać ze statutu, a oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.09.2005 roku, II PK 412/04).

Czynności z zakresu prawa pracy, takie jak porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę mogą być skutecznie dokonane tylko zgodnie z zasadami reprezentacji obowiązującymi danego pracodawcę, ustalonymi na podstawie wyżej wskazanych przepisów.

Mając zatem na uwadze wyżej zaprezentowane stanowisko doktryny i judykatury, które Sąd w pełni podziela należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie nie doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron, z dniem 30 listopada 2015 r.

Jak wynika bowiem z analizy akt sprawy, powódka była zainteresowana podjęciem pracy u innego pracodawcy i w związku ze swoimi planami chciała jak najkorzystniej przejść przez proces rozwiązania łączącego ją z pozwanymi stosunku pracy. Swoją zamiar powódka konsultowała z dyrektorem P. K., który zarządzał działem IT i z tego tytułu posiadał ograniczone pełnomocnictwa do występowania w imieniu pozwanych, które nie obejmowały spraw

kadrowych. Otrzymałszy pisma zawierające zgodę P. K. na rozwiązanie umów powódka przyjęła błędne założenie, iż czynność ta skutkowałą zawarciem porozumienia w tym zakresie z pracodawcami, co jednak faktycznie nie nastąpiło i o czym powódka była informowana.

Z ustalonego na gruncie niniejszej sprawy stanu faktycznego wynika bowiem, iż do występowania w imieniu pozwanych pracodawców w sprawach pracowniczych z zakresu nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy wyznaczone były odpowiednie osoby z działu Kadr, wśród których nie było dyrektora P. K.. Brak również jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego, iż u pozwanych istniał zwyczaj, zgodnie z którym to P. K. mógł zawierać porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Jak już bowiem wyżej wskazano, zgoda przełożonego była bardzo ważnym elementem procesu decyzyjnego przy rozwiązywaniu umowy na mocy porozumienia stron, niemniej jednak brak jakiegokolwiek dowodu, iż była ona wystarczająca w tym znaczeniu, że faktycznie zastępowała decyzję pracodawcy odnośnie zgody na rozwiązanie umowy na zaproponowanych przez pracownika warunkach.

Niezależnie od powyższego w tym miejscu podkreślić należy, że na różnych etapach procesu decyzyjnego w związku z wnioskami powódki o rozwiązanie łączących ją z pozwanymi umów o pracę, do powódki docierały informacje, które potwierdzały wolę pracodawców zakończenia z powódką stosunku pracy, lecz pod warunkiem wywiązania się powódki ze zobowiązań. Świcie zatem przywołanego wyżej stanowiska doktryny i judykatury, nie można stwierdzić, że strony porozumiały się co do wszystkich okoliczności związanych z ustaniem stosunku pracy, który strony rozwiązują. Biorąc pod uwagę powyższe, sam fakt akceptacji przed dyrektora zamiaru rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, stanowiący jedynie jeden z elementów rozmów w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, nie może być uznany za przejaw woli pracodawców w zakresie rozwiązania umowy na zasadach zaproponowanych przez powódkę.

W konsekwencji stwierdzić należy, że powódka w dniu 1 grudnia 2015 roku winna stawić się w pracy u pozwanych albowiem umowa łącząca strony nie uległa rozwiązaniu, czego powódka jednak nie uczyniła.

Zgodnie z treścią art. 52 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie między innymi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym 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. W celu skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia konieczne jest złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia ze wskazaniem przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 30 § 4 k.p.

Żaden przepis nie wskazuje, jak szczegółowy i precyzyjny ma być opis przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Analiza judykatów i poglądów doktryny prowadzi do wniosku, że po pierwsze przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie może być wskazana ogólnie lecz winna być jednoznacznie sformułowana, konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podstawowe bowiem znaczenie ma ocena, czy rzeczywiście doszło do zarzucanego pracownikowi naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a następnie przedmiotem badania Sądu jest kwestia, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 700/2000). Nadto przyczyna powinna być prawdziwa i określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym – w opinii pracodawcy – polega wina pracownika (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 444/99)..

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97). Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Art.

100 k.p., odnoszący się do tej kwestii, nie stanowi bowiem zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, w związku z tym również inne przepisy mogą określać podstawowe obowiązki pracownika.

Niewątpliwie, zgodnie z treścią 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 (§ 1). 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 współżycia społecznego (§ 2).

Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976r. (I PRN 74/76), zgodnie z którym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269, A.M. Świątkowski, Kodeks pracy, Komentarz tom I, Wyd. C.H.Beck Warszawa 2004, s. 337).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, iż bezspornym jest, że pozwani, rozwiązali z powódką umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., wskazali ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków służbowych poprzez niestawienie się powódki od dnia 1 grudnia 2015 r. do pracy i nieusprawiedliwienie swojej obecności.

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że przyczyna rozwiązania z powódką umów o pracę sformułowana przez pozwanych, polegająca na zaniechaniu świadczenia pracy i nieusprawiedliwieniu nieobecności od 1 grudnia 2015 roku, jest zgodna z wymogami art. 52 § 2 k.p. i została określona zgodnie z wymogami art. 30 § 4 k.p., tj. jest prawdziwa, konkretna i uzasadnia w pełni decyzję pracodawcy. Powódka bowiem znając stanowisko pracodawców w kwestii niedojścia do skutku porozumień w sprawie rozwiązania umów o pracę łączących ją z pozwanymi, nie stawiała się od 1 grudnia 2015 roku w pracy. Powódka nie zachowała również wymogów odnośnie poinformowania pracodawcy w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wskazanych

w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996r., nr 60, poz. 281 ze zm.).

Zatem podsumowując tę część rozważań należy wskazać, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak podstaw faktycznych aby uznać za zasadne oparte na treści art. 189 k.p.c. żądanie ustalenia, iż umowy o pracę łączące strony uległy rozwiązaniu na mocy porozumienia z dniem 30 listopada 2015 roku. Podobnie niezasadne jest oparte na treści art. 56 k.p. żądanie wypłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanych, gdyż decyzje pozwanych odnośnie rozwiązania umów o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym były oparte na prawdziwej przyczynie i odbyły się z zachowaniem obowiązujących regulacji prawnych.

Przechodząc zaś do kwestii żądania przez powódkę zmiany treści świadectwa pracy w części dotyczącej trybu ustania stosunku pracy, należy wskazać, iż zgodnie z treścią art. 97 § 1 Kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zgodnie z treścią art. 97§ 2 kp, świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, w którym pracodawca winien 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. Szczegółową treść świadectwa pracy określa 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 (Dz. U. z 1996 r., nr 60, poz. 282).

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Dopiero 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 świetle powyższej regulacji wskazać należy, że dochodzenie sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej jest dopuszczalne jedynie po wyczerpaniu przez pracownika wskazanego wyżej trybu reklamacyjnego. W piśmiennictwie podkreśla się, że tym samym do momentu nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy zachodzi przypadek czasowej niedopuszczalności drogi sądowej (Skoczyński J. [w:] Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2011).

Jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powódce zostały przekazane świadectwa pracy, a następnie anulując poprzednio przesłane w dniu 26 stycznia 2016 r. świadectwa pracy, pozwani ponownie wystawili i przesłali powódce skorygowane świadectwa pracy z pozostawieniem informacji o ustaniu zatrudnienia w trybie art. 52 § 1 k.p. Treść obu dokumentów zawierała pouczenie o możliwości wystąpienia z wnioskiem o ich sprostowanie. Powódka nie skorzystała z tej możliwości, co w świetle wskazanego wyżej art. 97 § 2¹ k.p., czyni powództwo w niniejszej sprawie niezasadnym.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń, treść przedmiotowych świadectw pracy odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy, co również z tego powodu skutkuje oddaleniem powództwa.

Z tych wszystkich względów, w oparciu o przywołane przepisy Sąd orzekł jak w punkcie drugim wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł, zważywszy na datę złożenia przez powódkę pozwu w niniejszej sprawie, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1, pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych przyznał pełnomocnikom pozwanych tytułem wynagrodzenia po 857 zł, na które składała się kwota po 360 zł z tytułem wynagrodzenia pełnomocnika w związku ze zgłoszonym przez powódkę roszczeniem o odszkodowanie, po 360 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika w związku

ze zgłoszonym przez powódkę roszczeniem o ustalenie trybu rozwiązania umowy i po 120 zł z tytułu niemajątkowego roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oraz koszty pełnomocnictwa 17 zł.

SSR Ewa Dmitruk

Z/ (...)