

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Ewa Nazimek, Józef Białek

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 września 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. P.**

przeciwko W. O. (...). P.H.U. (...)

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego W. O. (...). P.H.U. (...) na rzecz powoda J. P. kwotę 7989 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanego W. O. (...). P.H.U. (...) na rzecz powoda J. P. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) zł;

V. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 400 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód J. P. wniósł pozew przeciwko W. O. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ś. domagając się ostatecznie odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz nakazanie sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie właściwego trybu ustania stosunku pracy. W uzasadnieniu przytoczył okoliczności faktyczne związane z wieloletnim zatrudnieniem u pozwanego oraz ze swoim stanem zdrowia związanym z nadciśnieniem, na które choruje. Jak wskazał dnia 21 marca 2018r. na skutek kłótni z pozwanym źle się poczuł, o czym poinformował pozwanego jak i o fakcie, że idzie do domu. Następnie udał się do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie. Dnia 11 kwietnia 2018 roku pozwany wezwał powoda pod pretekstem podpisania przez niego dokumentów do ZUS. Między dokumentami, czego powód nie zauważył, było również świadectwo pracy ze zwolnieniem w trybie dyscyplinarnym, co pozwany ujawnił po podpisaniu przez powoda dokumentu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa( ewentualnie odrzucenie) i zasądzenie kosztów procesu. Jak wskazał pozwany w dniu 21 marca 2018r. powód czuł się dobrze, stanął się do pracy, następnie zachował się nieracjonalnie i opuścił miejsce pracy. Następnie powód przedłożył, zdaniem pozwanego, wątpliwe zaświadczenie

lekarские i do pracy nie powrócił. Świadcetwo pracy powód podpisał dobrowolnie w pełni rozumiejąc treść i zgadzając się, że jest to wynikiem jego własnego zachowania. Ponadto pozwany wskazał, iż pozew jest spóźniony skoro jako datę zwolnienia dyscyplinarnego przyjął datę odebrania świadcetwa pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strony łączyła umowa na czas nieokreślony. /bezsporne/

Dnia 21 marca 2018 roku na skutek nieporozumienia powoda z pozwanym, powód, który źle się poczuł opuścił miejsce pracy mówiąc, że idzie do lekarza, w sposób, którego pozwany mógł nie usłyszeć i nie usłyszał. Powód w dniu 22 marca 2018 roku udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarские, potem kolejne. Niezdolność do pracy rozpoczęta dnia 21 marca trwała przez 182 dni do wyczerpania zasiłku chorobowego.

Dnia 11 kwietnia 2018r. powód spotkał się z pozwanym. Pozwany wręczył mu świadcetwo pracy, czym w sposób jasny dla powoda i wynikający wprost ze świadcetwa zmanifestował zakończenie stosunku pracy z powodem w dniu 21 marca 2018r. poprzez jak wskazano w świadcetwie” zwolnienie dyscyplinarne”. Poza świadcetwem powód nie otrzymał ani wcześniej ani w dniu 11 kwietnia 2018 roku oświadczenia pracodawcy zawierającego podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę, przyczyny takiej decyzji pracodawcy i pouczenia co do sposobu i terminu rozwiązania umowy o pracę.

### ***Dowód: zeznania świadka J. K., zeznania świadka A. H. e-protokół k.83***

### ***Zeznania stron e-protokół k.83***

### ***Świadcetwo pracy k.41***

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło(...) / bezsporne/

Ustalen stan faktycznego sąd dokonał w oparciu o wszystkie przeprowadzone w sprawie dowody. W zakresie, który był niezbędny do rozstrzygnięcia sprawy dowody te były spójne, nie wykluczały się wzajemnie. Niezbędny zakres rozpoznania dotyczył ustalenia, czy stosunek pracy pomiędzy stronami został zakończony i czy żadna ze stron nie ma co do tego wątpliwości, w jakim został rozwiązany trybie i czy w sposób zgodny z przepisami prawa. Ustalenia okoliczności samych zdarzeń z dnia 21.03.2018r. stosunków w pracy i relacji powoda z pozwanym wobec braku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie przyczyny tego rozwiązania, stały się zbędne.

### ***Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:***

Powództwo o odszkodowanie podlegało uwzględnieniu wobec rozwiązania umowy w sposób niezgodny z prawem.

Podstawę prawną roszczenia stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p., zgodnie z którym 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy stosunek pracy pomiędzy stronami został zakończony i czy żadna ze stron nie ma co do tego wątpliwości, w jakim został rozwiązany trybie i czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne.

Jak ustalono w niniejszej sprawie wolą pracodawcy było rozwiązanie umowy z powodem bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.za porzucenie pracy i swoją wolę zmanifestował poprzez wręczenie powodowi świadcetwa pracy. Dla powoda, jak zeznał powód, stało się wówczas jasne, iż z dniem wskazanym w świadcetwie pracy przestał być pracownikiem pozwanego na skutek zwolnienia dyscyplinarnego. A zatem należało przyjąć, iż oświadczenie o

rozwiązaniu z powodem umowy o pracę we wspomnianym trybie nastąpiło skutecznie, choć wadliwie ( niezgodnie z prawem), o czym poniżej:

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, zaś zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. W świetle utrwalonych poglądów orzecznictwa i doktryny nie budzi wątpliwości, że niepodanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub podanie jej w sposób ogólnikowy i niekonkretny stanowi formalną wadę wypowiedzenia, powodującą jego sprzeczność z prawem **i w takim przypadku nie ma potrzeby badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia**. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441). Wskazać należy, iż w świetle powołanego przepisu dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). Pracodawca nie może też powoływać w postępowaniu sądowym nowych, wcześniej w ogóle niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

W świetle powyższego wynika jednoznacznie, iż oświadczenie pracodawcy było niezgodne z prawem i odebrało pracownikowi możliwość obrony merytorycznej przed sądem. Uchybienia formalne przesądziły zatem o uwzględnieniu powództwa w trybie powołanego na wstępie rozważań artykułu, bez badania z jakich przyczyn rozwiązano umowę i czy były one zasadne.

Co do zarzutu pozwanego, iż pozew o odszkodowanie był spóźniony to sąd nie uwzględnił tego zarzutu albowiem to pozwany nie pouczył powoda o sposobie i trybie wniesienia odwołania do sądu pracy, wobec czego nie można powoda obarczyć konsekwencjami prawnych uchybień pozwanego.

Oddalono natomiast roszczenie powoda dotyczące zmian w świadectwie pracy- jako przedwczesne. Zgodnie bowiem z § 5ust.4 ROZPORZĄDZENIEM 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 dnia 30 maja 1996 r. nr 60, poz. 282 ze zm.) jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie zaś z powołanym ust.2 - w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, **nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.**

Na zasadzie art. 477<sup>2</sup> § 1 kp wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98kpc w związku z par9 ust1 pkt 1 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r.w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.) kierując się uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Ponadto na podstawie art.113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity DZU z 2018r. poz.300), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Takim kosztem, od poniesienia którego pracownik był zwolniony, była opłata od pozwu. Wobec przegrania przez pozwanego sprawy w zakresie o odszkodowanie opłatę tę zasądono od pozwanego w wysokości 5% wps, czyli 400 zł.