

Sygnatura akt IV P 9/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 28 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

po rozpoznaniu w dniu 21-03-2018 r. w Żarach

na rozprawie sprawy z powództwa I. G.

przeciwko H. K.

o sprostowanie świadectwa pracy

oraz z powództwa wzajemnego H. K.

przeciwko I. G.

o zapłatę

I. nakazuje pozwanej H. K. sprostowanie wydanego powódce I. G. świadectwa pracy z dnia 08.02.2018r. poprzez wskazanie:

1) w punkcie 1 świadectwa, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od 2 października 2017r. do 31 grudnia 2017r.,

2) w punkcie 4 świadectwa, że stosunek pracy ustał w wyniku upływu czasu, na który umowa o pracę została zawarta – art. 30§1 pkt 4 Kodeksu pracy;

II. oddała powództwo I. G. odnośnie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powódka wykorzystwała w okresie zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni w dniach od 19 do 29 grudnia 2017r.;

III. w pozostałym zakresie postępowanie z powództwa I. G. przeciwko H. K. umarza;

IV. umarza postępowanie z powództwa wzajemnego H. K. przeciwko I. G.;

V. nie obciąża stron kosztami postępowania.

Sygn. akt IVP 9/18

UZASADNIENIE

Powódka I. G. wniosła przeciwko H. K. o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 08.02.2018r. wydanego przez pozwaną prowadzącą działalność pod nazwą (...) Zarządca 24 Biuro (...) poprzez zaznaczenie, że zatrudnienie było w okresie od 02 października 2017r. do 31 grudnia 2017r., w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na stanowisku asystenta audytora, stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę, a powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni w dniach od 19 do 29 grudnia 2017r.. Wniosła również o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa. W uzasadnieniu wskazała,

że otrzymała od pozwanej świadectwo pracy, w którym były pracodawca umieścił nieprawidłowe informacje dotyczące okresu zatrudnienia, zajmowanego stanowiska, ustania stosunku pracy i wykorzystania urlopu. Wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy nie został przez pozwaną uwzględniony wobec czego pozew jest konieczny i uzasadniony.

Pozwana H. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jednocześnie złożyła powództwo wzajemne, wnosząc o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kwoty 1.236,78 zł stanowiącej koszt poniesiony w celu przywrócenia sprawności działania programu do księgi podatkowej, oraz koszt korekty danych, serwisu oprogramowania i poszukiwanie osób do korekty danych.

W uzasadnieniu wskazała, że jedyną właściwą podstawą ustania stosunku pracy między stronami jest art. 52§1 pkt 1 k.p., który został wskazany w wydanym powódce świadectwie pracy. Potwierdziła zatrudnienie powódki na podstawie umowy na okres próbny. Wskazała, że pomimo zapewnień, powódka nie przedłożyła żadnych dokumentów na potwierdzenie swoich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Została zatrudniona celem pilnego uzupełnienia danych w księdze podatkowej za inną osobę. Z uwagi na niewielki zakres samej ewidencji księgowej, pozwana zaproponowała powódce, że zatrudni ją w pełnym wymiarze czasu na stanowisku asystentki audytora, ale pod warunkiem że dodatkowo będzie również pomagać przy opracowywaniu dokumentacji z audytów i kontroli, na co powódka się zgodziła, choć w pisemnej formie takiego zakresu obowiązków strony nigdy nie sporządziły. Okazało się, że powódka nie dysponuje nawet elementarną wiedzą i przygotowaniem na zajmowane stanowisko. Tylko z uwagi na prośby powódki nie doszło do rozwiązania umowy o pracę na okres próbny. Powódka wykonywała najprostsze czynności i wypracowała sobie system pomocy innych osób. W dniu 15 grudnia poinformowała powódkę, że nie będzie z nią zawarta kolejna umowa o pracę. Kiedy przyjechała do biura w dniu 18 grudnia, około godz. 12, nie zastała powódki na stanowisku pracy, nie było także rzeczy osobistych powódki. Z informacji telefonicznych przekazanych pozwanej, wynikało że przyczyną zaniechania przychodzenie powódki do biura był urlop. Powódka jednostronnie uznała, że urlop jej się należy i nie reagowała na tłumaczenia pozwanej. Pozwana do 29 grudnia 2017r. korygowała dokumenty sporządzone przez powódkę, która nie poczuwała się do swoich obowiązków. Na prośbę pozwanej z 2 stycznia 2018r. powódka 3 stycznia 2018r. stawiała się celem dokonania korekty faktury. Pozwana poinformowała pozwaną, że nie wypłaci jej wynagrodzenia do czasu uzupełnienia danych, a także że pracodawca kwalifikuje zaniechania powódki jako rażące zaniedbania w wykonywaniu obowiązków służbowych. Pozwana wzywała powódkę do uzupełnienia księgi podatkowej 12 i 15 stycznia 2018r. Powódka pomimo deklaracji nie stawiała się w umówionych terminach. Program komputerowy, na którym pracowała powódka uległ z winy pracownika uszkodzeniu, co spowodowało konieczność skorzystania z serwisu informatycznego i ponownego wgrania programu. Wobec niestawienia się powódki i braku możliwości pozyskania nowego pracownika, pozwana sama musiała nauczyć się obsługi programu (...), a korektę danych wykonała inna osoba. Powódka z zemsty składała skargi do PIP, ZUS i US, co skutkowało uciążliwymi kontrolami, zakończonymi umorzeniem postępowania. Podkreśliła, że ostatnim dniem pracy powódki był 15 grudnia 2017r. i dlatego taki dzień pozwana wskazała w świadectwie pracy. Zaniechała wręczenia wypowiedzenia powódce z uwagi na zbliżające się święta i brak wiedzy, że powódka nie stawia się celem poprawienia danych. W styczniu powódka korzystając z własnych kluczy, których nie oddała, weszła do biura i pozostawiła tam listę płac (...) z ponownie błędnie obliczoną kwotą obciążeń pracodawcy.

W toku rozprawy pozwana H. K., cofnęła na rozprawie powództwo wzajemne, wskazując, że dokona dodatkowych obliczeń i ponownie złoży powództwo /k. 70 akt/. Powódka I. G. wyraziła zgodę na cofnięcie powództwa wzajemnego /k. 70v akt/.

Powódka I. G. cofnęła powództwo w zakresie sprostowania pkt 3 świadectwa pracy, a pozwana H. K. wyraziła na cofnięcie powództwa w tym zakresie zgodę /k. 70v akt/.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 2 października 2017r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 31 grudnia 2017r. na stanowisku asystent audytora, w pełnym wymiarze czasu pracy.

/niesporne, a nadto: umowa o pracę – k. 1-2 części b akt osobowych powódki

–zał. do akt

W dniu 18 grudnia 2018r., po uzyskaniu informacji, że pozwana nie planuje zawarcia z powódką kolejnej umowy o pracę, powódka uznała, że wykorzysta należny jej urlop wypoczynkowy i bez zgody pozwanej H. K. opuściła stanowisko pracy. Do końca okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta, nie podjęła obowiązków pracowniczych. Pozwana kontaktowała się z powódką, wzywała ją do dokonania poprawek w dokumentacji, jednak nie złożyła pisemnego bądź ustnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

/dowód: zeznania pozwanej H. K. – k. 71 akt;

częściowo powódki I. G. – k. 70v -71 akt/

W dniu 13 lutego 2018r. pozwana przesłała powódce świadectwo pracy, wskazując w nim okres zatrudnienia od 2 października 2017r. do 15 grudnia 2017r. (pkt. 1 świadectwa) rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52§1 pkt 1 k.p. (pkt 4 świadectwa) oraz wykorzystanie przez pracownika 1 dnia urlopu wypoczynkowego w dniu 2 października 2017r. (pkt 6.1 świadectwa). Powódka 16 lutego 2018r. złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, w zakresie pkt 1 , 3, 4.a i b, 6.1. E-mailem z 20 lutego 2018r. pozwana odmówiła sprostowania.

/niesporne, a nadto dowód: zeznania pozwanej H. K. – k. 71 akt;

zeznania powódki I. G. – k. 70v -71 akt;

świadectwo pracy – k. 4-5 akt;

wniosek o sprostowanie świadectwa – k. 6 akt;

e-mail pozwanej – k. 7 akt/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Nie był sporny fakt zatrudniania powódki przez pozwaną od 2 października 2017r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 31 grudnia 2017r. oraz opuszczenie stanowiska pracy przez powódkę w dniu 18 grudnia 2017r. i niestawianie się do pracy do końca trwania umowy o pracę. Sporne było, czy powódka uzyskała urlop wypoczynkowy w okresie od 18 do 31 grudnia 2017r. i czy do ustania stosunku pracy doszło w wyniku oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresy wypowiedzenia z dniem 15 grudnia 2017r – zgodnie z adnotacją w świadectwie pracy.

Sąd mając na względzie zasadę kontrydiktoryjności procesu cywilnego, po pouczeniu stron o treści art. 6 k.c. i skutkach bierności procesowej, nie zastępowała inicjatywy dowodowej stron własną i ustalając stan faktyczny oparł się na dowodach przeprowadzonych na wniosek stron, tj. zeznaniach stron i przedłożonych przez nie dokumentach.

Sąd dał wiarę powódce odnośnie dnia rozpoczęcia zatrudnienia u pozwanej, opuszczenia stanowiska pracy w dniu 18 grudnia 2017r., niepodejmowaniu obowiązków pracowniczych do końca okresu, na jaki została zawarta umowa łącząca strony oraz otrzymania świadectwa pracy, złożenia wniosku o jego sprostowanie i odmowy pozwanej. W tym zakresie zeznania powódki były zgodne z zeznaniami pozwanej i pozostałym zebrany w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary powódce odnośnie udzielenia jej przez pozwaną H. K. urlopu wypoczynkowego od dnia

18 grudnia 2017r. W tym zakresie zeznania powódki nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, pozostawały z nim w sprzeczności.

Sąd dał wiarę pozwanej H. K. odnośnie zatrudnienia powódki od 2 października 2017r. oraz opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy w dniu 18 grudnia 2017r. i niepodejmowania obowiązków pracowniczych do końca okresu zatrudnienia, a także charakteru kontaktów stron w okresie do 31 grudnia 2017r., wystawienia świadectwa pracy, wniosku powódki o jego sprostowanie i odmowy wyrażonej w wiadomości e-mailowej z dnia 20 lutego 2018r. W tym zakresie zeznania pozwanej znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były odnośnie umorzenia postępowania przepisy art.355§1 k.p.c. w zw. z art. 203§1,3-4 k.p.c. i art. 469 k.p.c., odnośnie sprostowania świadectwa pracy art. 97 k.p.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w toku rozprawy pozwana H. K. cofnęła powództwo wzajemne sformułowane w odpowiedzi na pozew, a powódka na cofnięcie powództwa wzajemnego wyraziła zgodę, ograniczając jednocześnie swoje powództwo – odnośnie sprostowania pkt 3 świadectwa pracy, na co zgodę wyraziła H. K. /k. 70 akt/.

Zgodnie z art. 355§1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne.

Zgodnie z art. 203 § 1,3 i 4 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. W razie cofnięcia pozwu poza rozprawą przewodniczący odwołuje wyznaczoną rozprawę i o cofnięciu zawiadamia pozwanego, który może w terminie dwutygodniowym złożyć sądowi wniosek o przyznanie kosztów (§3). Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (§4).

Zgodnie natomiast z art. 469 k.p.c. Sąd uzna (...) cofnięcie pozwu (...) za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika (...).

Nie ulega wątpliwości, że zarówno cofnięcie powództwa wzajemnego przez pozwaną H. K., jak i ograniczenie żądania pozwu przez I. G. było skuteczne. Nie było również przesłanek do uznania, że ww. cofnięcia są niedopuszczalne, sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, zmierzają do obejścia prawa, czy też naruszają słuszny interes pracownika.

Tym samym dalsze prowadzenie postępowania i wydanie wyroku w tym zakresie było zbędne oraz niedopuszczalne i należało orzec, jak w pkt III i IV sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 97§1,§ 1³, 2 - 2¹ k.p.c. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy (§1). Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§1³). W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§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 prac (§ 2¹).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powódka zachowała warunki określone w art. 97 § 2¹ k.p. i przed skierowaniem powództwa wystąpiła do pozwanego pracodawcy o sprostowanie otrzymanego świadectwa pracy uzyskując odmowę jego uwzględnienia.

Żądanie powódki odnośnie sprostowania zapisów pkt 1 i 4a) świadectwa pracy otrzymanego od pozwanej zasługiwało na uwzględnienie.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że pozwana H. K. nie złożyła powódce I. G. w okresie jej zatrudnienia – tj. do 31 grudnia 2017r. oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - w jakiegokolwiek formie. Nie przedłożyła w tym zakresie jakiegokolwiek dokumentu, nie wskazała na taką okoliczność w złożonych zeznaniach. Wobec powyższego nieprawidłowe i niezgodne z faktami było wskazanie przez pozwaną w pkt 4 a) wydanego świadectwa pracy takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika z zeznań stron, pozwana wzywała powódkę do stawienia się do pracy, jednak aż zakończenia okresu, na jaki umowa o pracę łączą strony została zawarta, tj. do 31 grudnia 2017r. nie podjęła działań w celu wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, czy to poprzez oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę czy też w drodze rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jak wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 14.07.2016r. w sprawie II PK 186/15: „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Dlatego też nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy ma więc jedynie stanowić potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia. Wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym”.

Tym samym stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w związku z upływem czasu, na który umowa o pracę została pomiędzy stronami zawarta – tj. z dniem 31 grudnia 2017r.

Niedopuszczalne było zatem odmienne określanie w wydanym świadectwie pracy, tak okresu zatrudnienia powódki w pkt 1 świadectwa pracy, jak i sposobu ustania stosunku pracy w punkcie 4a) świadectwa pracy.

Wobec powyższego należało orzec, jak w punkcie I wyroku.

Niezasadne było natomiast powództwo w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w pkt 6.1 świadectwa, wykorzystania przez powódkę w okresie od 18 grudnia 2017r. siedmiu dni urlopu wypoczynkowego.

Powódka nie przedłożyła jakichkolwiek dowodów potwierdzających udzielenie jej przez pozwanego pracodawcę urlopu wypoczynkowego w tym okresie, a pozwana twierdzeniom powódki w tym zakresie stanowczo zaprzeczyła. Jest oczywistym, że pracownik nie może jednostronnie przyznać sobie urlopu wypoczynkowego.

Wobec powyższego należało w tym zakresie powództwo oddalić, co Sąd uczynił w punkcie II wyroku.

Odnośnie kosztów postępowania, Sąd orzekł w pkt V wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c. uznając, iż biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, zasadne jest nieobciążanie stron jej kosztami.