

Sygn. akt IV P-upr 21/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Tomasz Cichocki
Ławnicy:	Ryszard Bogusław Paderewski Elżbieta Smosarska - Kimbar
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2018 r.

sprawy P. S.

przeciwko V. S.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda P. S. na rzecz pozwanej V. S. kwotę 137,00 (sto trzydzieści siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powód P. S. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego przez pracodawcę w ten sposób by zmienić sposób rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie umowy przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Podniósł, że był pracownikiem V. S. od dnia 17.07.2017r. na stanowisku sprzedawcy . w dniu 18.05.2018r. otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 K.p. W ocenie powoda jest to nieprawdą. W dniu 09.05.2018r. nie opuścił miejsca pracy samowolnie, a zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami i za zgodą pracodawcy w celu służbowego wyjazdu do klienta dotyczącego podpisania oświadczenia weryfikacyjnego do umowy zawartej w punkcie T-M. w K.. Po dopełnieniu tych czynności, co nie zajęło więcej niż 30 minut powrócił do pracy. Powód nie otrzymał upomnienia słownego ani pisemnego z powodu nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. W dniu 14.05.2018r. natomiast poprosił pracodawcę o wypłatę należnej premii, która była ustalana indywidualnie podczas zatrudnienia. Osoba koordynująca pracą punktu p. M. S. (1) nie wyraził zgody na wypłacenie premii. Po konfrontacji słownej i nieprzyjemnej wymianie zdań powód poprosił o urlop na żądanie z powodu złego stanu emocjonalnego. Otrzymał odpowiedź odmowną. Po kilku minutach powód ponownie wystosował ponowną prośbę o możliwość wzięcia urlopu na żądanie, na co otrzymał odpowiedź, że opuścił samowolnie stanowisko pracy i otrzymuje zwolnienie dyscyplinarne. Po tej sytuacji wyszedł z pracy i wezwał pogotowie ratunkowe z powodu drętwienia i sztywności rąk i szczeki wynikającej z silnej sytuacji stresowej w pracy. Lekarz pogotowia po badaniu

podał powodowi (...). Po tej sytuacji powód otrzymał zwolnienie lekarskie na 7 dni do 14.05.2018r. Wobec powyższego powód jest niewinny dokonania czynności określonych w art. 52§1 pkt 1 k.p. na podstawie którego doszło do rozwiązania umowy o pracę. (pozew k. 2, k. 23-24)

Pozwana A. S. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że powód został zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 17.07.2017r. do 31.07.2019r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 2000,00 zł. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w dniu 09.05.2018r. oraz w dniu 14.05.2018r. powód samowolnie opuścił stanowisko pracy i oddalił się z miejsca wykonywania pracy, a ponadto w dniu 14.05.2018r. odmówił wykonania polecenia dotyczącego obsługi klientów. Wobec takiego zachowania pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. Podane przyczyny zostały wymienione w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismo to zostało nadane powodowi przesyłką pocztową i doręczone w dniu 18.05.2018r. Świadcstwo pracy z dnia 25.05.2018r. zostało doręczone powodowi dnia 28.05.2018r. Pismem z dnia 25.05.2018r. powód wezwał pozwaną do dobrowolnej zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz do wypłaty wynagrodzenia, następnie pismem z dnia 01.06.2018r. powód zwrócił się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę oraz wypłaty wynagrodzenia. Roszczenia te pozwana uznała za bezpodstawne i poinformowała o tym powoda pismem z dnia 05.06.2018r.

W ocenie pozwanej powództwo jest bezzasadne. W celu zmiany świadectwa pracy w punkcie dotyczącym sposobu rozwiązania stosunku pracy powodowi przysługiwało na podstawie art. 264§2 k.p. prawo wniesienia pozwu do sądu i żądania w nim przywrócenia do pracy lub odszkodowania w ciągu 21 dni od doręczenia mu pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wówczas istniałaby możliwość dokonania żądanej zmiany w oparciu o art. 97§2 k.p. Powód nie skorzystał z tego prawa a termin dochodzenia ewentualnych roszczeń upłynął w dniu 08.06.2018r. W sytuacji kiedy powód nie skorzystał ze wskazanego trybu badania prawidłowości rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca w świadectwie pracy podał rzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, to dokument ten nie jest wadliwy i nie podlega sprostowaniu.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwana A. S. prowadzi w działalność gospodarczą pod firma (...) w ramach której prowadzi salony sprzedaży (...) i (...) w K. przy ul. (...). Salony znajdują się w jednym budynku, obok siebie, na parterze, rozdzielone są korytarzem. Osobą zarządzającą salonami jest mąż pozwanej M. S. (1), który jest przełożonym pracowników obydwu salonów. Na co dzień pracuje on w biurze znajdującym się w tym samym budynku na piętrze nad salonami sprzedaży. Kierownikiem salonu (...) była K. C..

(d.: bezsporne, zeznania świadków: M. S. – k. 51, K. C. – k. 49v-50)

W dniu 17.07.2017r. z powodem P. S. została zawarta przez pozwaną umowa o pracę na czas określony od 17.07.2017r. do 31.07.2019r. Powód został zatrudniony na stanowisku sprzedawcy na pełen etat z wynagrodzeniem zasadniczym 2000,00 zł brutto. Jako składnik wynagrodzenia została także wskazana premia uznaniowa płatna do 10 dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu za który zostanie naliczona. Miejscem pracy powoda była salon (...). Jego bezpośrednim przełożonym był M. S. (1), a także K. C. jako kierownik salonu. Powód pracował w godzinach 9⁰⁰ – 17⁰⁰ lub 10⁰⁰ – 18⁰⁰.

(d.: bezsporne, umowa o pracę - akta osobowe powoda)

W dniu 09.05.2018r. M. S. (1) był nieobecny w K., razem z K. C. przebywał w G.. Powód około południa, nie informując przełożonego, opuścił salon (...) na około godzinę. W tym czasie był widziany przez R. K. w okolicy Sklepu (...) J. P. przy ul. (...) w K., znajdującego się około 0,5 km od salonu. R. K., który jest partnerem K. C. poinformował ją od razu telefonicznie o tym fakcie.

(d.: zeznania R. K. – k. 50v, K. C. – k. 49v-50, M. T. (1) – k. 62v)

W dniu 14.05.2018r. około godziny 10.00, po przyjściu M. S. (1) do salonu (...), powód nawiązał z nim rozmowę w sprawie premii za kwiecień 2018r. M. S. (1) poinformował powoda, że nie będzie wypłacona, gdyż nie zostały spełnione warunki od których była uzależniona jej wypłata. Wtedy powód powiedział, że nie będzie pracował za takie pieniądze. M. S. (1) odpowiedział, że jeżeli nie chce, to niech nie pracuje. Po około 10 minutach powód udał się do biura M. S. (1) i ponownie zapytał o powód nie wypłacenia premii. M. S. (1) ponownie powiedział mu, że nie zostały spełnione uzgodnione warunki wypłaty premii, to jest nie został wykonany przez powoda plan sprzedaży. Wtedy powód zapytał czy mogą sobie dać jeden dzień wolnego na ochłonięcie i poprosił M. S. o urlop na żądanie. M. S. (1) poinformował go, że nie może wziąć urlopu na żądanie ponieważ już stawiał się do pracy i jest w pracy, a jeżeli opuści pracę to zwolni go dyscyplinarnie. Po około 15 minutach powód ponownie przyszedł do M. S. (1) i powiedział, że źle się czuje i chce iść do lekarza. M. S. (1) zaproponował wezwanie karetki pogotowia, ale powód odpowiedział, że nie ma takiej potrzeby i opuścił biuro. Następnie zszedł na dół spadkował swoje rzeczy i wyszedł z salonu (...), pożegnał się ze współpracownikami z salonu (...) – obok i udał się do swojego samochodu na parking, który znajduje się za budynkiem w odległości około 150m od salonu, obok banku (...) i jest niewidoczny z obydwu salonów oraz biura.

W tym czasie o godz. 11.26 M. S. (1) wysłał do powoda sms z zapytaniem dlaczego opuścił miejsce pracy. Następnie o godz. 11.37 sms z informacją o tym, że nie udzielił zgody na dzień wolny po godzinie pracy. O godzinie 11.52 M. S. (1) poinformował sms-em powoda, że ten po odmowie udzielenia wolnego na żądanie samowolnie opuścił miejsce pracy bez poinformowania o tym pracodawcy, co jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych oraz o konsekwencjach takiego postępowania oraz o tym, że powód świadomie i celowo to zignorował.

Po sms-ach od M. S. (1) powód o 11.54 zadzwonił po pogotowie ratunkowe, które przybyło na wskazany przez powoda parking o godz. 11.59.

(d.: zeznania świadków : M. S. – k. 51, K. C. – k. 49v-50, M. T. – k. 52v-53, D. H. – k. 50-50v, D. A. – k. 49v, zeznania powoda – k. 53-54, informacja (...) sp. z o.o. – k. 57, wydruk sms – k. 61)

W dniu 14 maja 2018r. przez pozwaną zostało złożone pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na podstawie art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano samowolne opuszczenie stanowiska pracy i oddalenie się z miejsca wykonywanej pracy w dniu 09.05.2018r. oraz samowolne opuszczenie stanowiska pracy i oddalenie się z miejsca wykonywania pracy w dniu 14.05.2018r. oraz odmowa wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę dotyczącego obsługi klientów. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie wniesienia w terminie 21 dni od doręczenia pisma odwołania do Sądu Rejonowego w Kętrzynie (z podaniem wydziału i adresu) z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Oświadczenie zostało doręczone powodowi dnia 18.05.2018r.

(d.: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 01.06.2018r. powód wystąpił do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz wezwał do wypłaty wynagrodzenia.

(d.: pismo - k. 21)

Pozwana pismem z dnia 05.06.2018r. odmówiła sprostowania świadectwa i wypłaty wynagrodzenia, informując, iż żądanie uważa za bezpodstawne.

(d.: odpowiedź pozwanej – akta osobowe powoda)

Powód w terminie wskazanym w pouczeniu nie wystąpił do Sądu z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Pozew o sprostowanie świadectwa pracy wniósł do Sądu dnia 11.06.2018r.

(d.: bezsporne, notoria sądowe)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest zasadne i polega oddaleniu.

Stan faktyczny sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i częściowo zeznań powoda oraz na podstawie dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda w postaci umowy o pracę, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z dowodem doręczenia oraz świadectwa pracy.

Powód wystąpił do Sądu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy w zakresie wskazanej w świadectwie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Było przy tym poza jakimkolwiek sporem, iż powód po doręczeniu mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, a przed wystąpieniem z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy nie wystąpił do sądu z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania na podstawie art. 56 k.p.

Należy mieć na uwadze, iż pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010/13-14/154, LEX nr 530818, Biul.SN 2009/11/23, M.P.Pr. (...) -534)

Wynika to z m.in. z tego, iż świadectwo pracy jest dokumentem, który zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Pojęcie "sprostowanie", oznacza - zgodnie ze znaczeniem słownikowym - poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu. Nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego. Z art. 45 i 56 k.p. wynika przy tym, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy (tak SN w uzasadnieniu powołanej uchwały z 04.11.2009r., I PZP 4/09, które to stanowisko Sąd podziela w całości).

Jak już wskazano, w okolicznościach sprawy było poza jakimkolwiek sporem, iż pracownik nie wystąpił z powództwem określonym w art. 56 k.p. i brak jest jakiegokolwiek orzeczenia stwierdzającego nieprawidłowość rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną. Jednocześnie z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości, iż w takim właśnie trybie umowa o pracę została z powodem rozwiązana. Potwierdzają to zarówno zeznania przesłuchanych w sprawie świadków i samego powoda, a przede wszystkim treść dokumentu, obejmującego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy.

Odnosząc się do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, wzajemnie się one potwierdzały i tworzyły logiczną całość. Ich wiarygodność nie została podważona jakimkolwiek dowodem przedłożonym przez powoda. Znajdują one także potwierdzenie w treści dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną, w tym w zapisie korespondencji sms z powodem. W tych okolicznościach Sąd dał im wiarę. Z kolei treść dokumentów, w szczególności umowy o pracę i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie była kwestionowana. Odnosząc się do zeznań powoda złożonych w charakterze strony, w istocie potwierdzają one okoliczności podane przez pozostałych świadków i wynikające z dokumentów, z tą różnicą, iż powód nie uważał swojego zachowania za naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, w tym zakresie nie można tym zeznaniom dać wiary. W szczególności, co do opuszczenia pracy w dniu 09.05.2018r., powód wskazał, że jego wyjście miało mieć związek z koniecznością poprawienia oświadczenia

weryfikacyjnego klienta, przy czym pomimo tego, że jest mieszkańcem K., nie potrafił podać ulicy, na której miał mieszkać klient. Wskazywał przy tym, że miał on mieszkać za zakładami (...), podczas gdy powód był widziany tego dnia na ulicy (...) w okolicy sklepu motoryzacyjnego (...) około 0,5 km od salonu. Jest to zupełnie inna część miasta i kierunek niż w ten, w którym miał mieszkać klient. Brak przy tym jakichkolwiek powodów by świadek R. K., który go widział, miał składać bez powodu zeznania niekorzystne dla powoda. Powód nie zaprzeczał przy tym, iż o swoim wyjściu i jego celu w tym konkretnym dniu nikogo nie poinformował. Mając to na uwadze Sąd odmówił wiary jego zeznaniom, iż opuszczenie miejsca pracy w tym dniu miało związek z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Z kolei, co do opuszczenia pracy w dniu 14.05.2018r. należy mieć na uwadze, iż przyjmuje się, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego rozkładu czasu pracy. Brak było przy tym innej praktyki u pozwanej, o czym powoda poinformował M. S. (tak SN w wyroku z 15.11.2006r., I PK 128/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 346). Pracownik nie może także rozpocząć urlopu na żądanie bez udzielenia go przez pracodawcę, a jego rozpoczęcie przed udzieleniem przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt 1 k.p. (tak SN w wyroku z 16.09.2008r., II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36, w wyroku z 28.10.2009r., II PK 123/09, OSNP 2011/11-12/148 oraz wyroku z 07.11.2013r., (...) 29/13, Lex nr 1393802). W ocenie Sądu, brak także podstaw by dać wiarę twierdzeniom powoda, iż przyczyną opuszczenia stanowiska pracy w dniu 14.05.2018r. było jego złe samopoczucie wywołane rozmową z pracodawcą. Przeczą temu zeznania świadków M. S. i G. H., z których wynika, że po poinformowaniu M. S. przez powoda, że musi udać się do lekarza, M. S. proponował wezwanie karetki, na co powód oświadczył, iż nie ma takiej potrzeby. Z zeznań wszystkich pozostałych świadków, za wyjątkiem M. L., która tej sytuacji nie pamiętała, wynikało, że powód po tej rozmowie spokojnie spakował swoje rzeczy, pożegnał się z pracownikami sąsiedniego salonu i wyszedł z miejsca pracy. Z kolei z zaświadczenia pogotowia (k. 57) wynika, że wyjazd zespołu został zadysponowany na parking pod bankiem (...) przy kancelarii prawnej na ul. (...), tj. około 100-150 metrów od salonu. Z czego wynika, że powód zdążył jeszcze dojść do parkingu. Z pewnością nie jest to zachowanie osoby, która z powodu złego samopoczucia pilnie potrzebuje pomocy lekarskiej. Z powyższych okoliczności, w ocenie Sądu, może wynikać to, iż wezwanie karetki przez powoda było jedynie próbą obrony przed negatywnymi konsekwencjami samowolnego opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy. Tym bardziej, iż miało miejsce już po poinformowaniu powoda przez M. S. o tym, jak zostanie potraktowane opuszczenie miejsca pracy przez powoda. Podkreślenia wymaga również, iż powód nie uzyskał od pracodawcy w tym dniu zgody na opuszczenie miejsca pracy, ani w formie urlopu na żądanie ani zgody na pójście do lekarza w godzinach pracy.

W tych okolicznościach brak jakichkolwiek powodów do stwierdzenia by wydane przez pozwaną powodowi świadectwo pracy było dotknięte jakimikolwiek wadami, nieścisłościami lub błędami w zakresie wskazania sposobu i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które podlegałyby sprostowaniu.

Mając to na uwadze Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98§1 i 3 k.p.c., obciążając nimi powoda jako stronę przegrywającą sprawę. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) przy uwzględnieniu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.