

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 12 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Protokolant:st. Sekr. sąd. Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2022 r. (...) na rozprawie

sprawy z powództwa A. P. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowemu (...) Spółka Jawna w G.

o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy

I zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlowego (...) Spółka Jawna w G. na rzecz powódki A. P. (1) kwotę 8400 złotych (osiem tysięcy czterysta) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika,

II zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8893,30 złotych (osiem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt trzy 30/100) tytułem wynagrodzenia urlopowego, w tym kwoty:

- 1333,30 zł za styczeń 2021r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2021r. do dnia zapłaty,

- 2800 zł za luty 2021r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2021r. do dnia zapłaty,

-2800 zł za marzec 2021r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty,

-1960 zł za kwiecień 2021r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2021r. do dnia zapłaty,

III nakazuje sprostować świadectwo pracy z dnia 30.04.2021r. wydane powódce przez pozwanego w ten sposób, iż w punkcie 3 świadectwa pracy w miejsce słów: „ od 2015-12-01 do 2021-04-30” wpisać: „ od 2015-12-01 do 2021-04-21”,

IV w pozostałym zakresie oddala powództwo,

V wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2800 złotych (dwa tysiące osiemset),

VI nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy (...)) kwotę 1000 złotych (jeden tysiąc) tytułem nieuiszczonej opłaty.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 163/21

UZASADNIENIE

Powódka A. P. (1), w pozwach skierowanych przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowemu (...) spółka jawna w G. wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 8400 złotych tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia jak za trzymiesięczny okres wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz 8893,30 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego. Ponadto wniosła o wydanie świadectwa pracy w okresie od 01.05.2010r. do 20.04.2021r. Następnie precyzując roszczenie wniosła o sprostowanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu wymieniona wskazała, że od dnia 11 lutego 2021 roku pozwany nie wypłaca jej wynagrodzenia podczas przebywania na urlopie wypoczynkowym. Wskazała, że listem poleconym, za potwierdzeniem odbioru, wysłała wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracodawcy bez okresu wypowiedzenia. Wysłała pismo także na adres mailowy. Podniosła, że musiała sama wyrejestrować się z ZUS by móc zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy w O..

Wobec pozwanego w dniu 15 kwietnia 2021 roku w sprawie IV P 163/21 wydano nakaz zapłaty, od którego pozwany-Przedsiębiorstwo Handlowe (...) spółka jawna w G. wniósł sprzeciw. Zarządzeniem z dnia 19 sierpnia 2021 roku sprawa IV P 206/21 została połączona ze sprawą IV P 163/21 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W sprzeciwie pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazano, iż faktycznie powódka była zatrudniana w spółce (...). Natomiast w okresie od 14 maja 2019 roku do dnia 15 stycznia 2021 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim. Od sierpnia 2019 roku pozwany zaprzestał prowadzenia działalności w O.. W styczniu 2021r. pozwany przesłał powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Od 16.01.2021r. pozwana nie świadczyła pracy ponieważ przebywała na urlopie wypoczynkowym oraz w pozostałym zakresie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Sporne wynagrodzenie dotyczy urlopu, do którego powódka nabyła prawo w czasie zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego.

W odpowiedzi na pozew wniesionej w sprawie IV P 206/21 pozwany Przedsiębiorstwo Handlowe (...) spółka jawna w G. wniósł o oddalenie powództwa. Powtórzono argumentację wskazaną w sprzeciwie. Dodatkowo podniesiono, iż w styczniu 2021r. pozwany przesłał powódce wstępnie uzgodnione rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Stosunek pracy ustał w dniu 30.04.2021r. i po jego zakończeniu pozwany wysłał powódce świadectwo pracy. Wskazano, iż w związku z bardzo trudną sytuacją finansową pozwanego w okresie pandemii firma była zamknięta przez okres prawie 6 miesięcy i nie są rozliczone kwoty wynagrodzenia za urlop.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. (1) zatrudniona była u pozwanego od dnia 01 maja 2010 do dnia 21 kwietnia 2021 roku, początkowo na stanowisku sprzedawcy, następnie kierownika sklepu. W ostatnim okresie od dnia 01 grudnia 2015 do dnia 21 kwietnia 2021 roku pracowała na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnie wynagrodzenie powódki wynosiło 2800 złotych brutto.

(bezsporne, nadto potwierdzone: świadectwo pracy cz. C k. 2-2v, umowy o pracę cz. B k. 1,6, 14,23 aneks do umowy cz. B k. 8,9,17,18,21,26- w aktach akta osobowych powódki, nadto w aktach IV P 163/21- k.4-5,)

Pozwana firma zajmuje się działalnością handlową. Działalność strony pozwanej dwukrotnie została objęta tzw. L.. W sierpniu 2019 roku zlikwidowano sklep w O., w którym pracowała A.P..

(dowód : przesłuchanie J. G. k. 66v-68)

Powódka od 2019r. przebywała na urlopie macierzyńskim, który zakończył się z dniem 15 stycznia 2021 roku.

Już w pierwszych tygodniach stycznia 2021 roku strony sporu rozmawiały ze sobą telefonicznie, podejmując pertraktacje dotyczące rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Warunkiem podpisania porozumienia, który postawiła A. P. (1), było wypłacenie powódce całego ekwiwalentu za niewykorzystany do tej pory urlop wypoczynkowy do dnia 10 lutego 2021 roku.

(dowód: akta IV P 206/21- wydruk maila-k. 26; akta IV P 163/21-wydruk wraz z pismem- 74-75, k.76-79, przesłuchanie powódki A. P. k. 65-66v, pozwanego J. G.-k. 66v-68)

Pozwany pracodawca 15 stycznia 2021 roku za pośrednictwem poczty oraz maila przesłał A. P. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Dokumentu tego wymieniona nie podpisała i nie zwróciła pracodawcy. Natomiast w dniu 14 lutego 2021 roku oświadczyła pracodawcy, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron, informując jednocześnie, że przebywa na urlopie do dnia 21 kwietnia 2021 roku.

(dowód: akta IV P 206/21-wydruk maila wraz z oświadczeniem oraz potwierdzeniem nadania-k. 23-25, akta IV P 163/21-wydruk maila-k. 76, przesłuchanie powódki A. P. k. 65-66v, pozwanego J. G.-k. 66v-68, akta osobowe-cz. C porozumienie k. 1)

Od 15.01.2021r. powódka przebywała na zaległym urlopie wypoczynkowym. Pozwany nie uiszczał na rzecz pracownicy wynagrodzenia urlopowego przez cały czas trwania urlopu. Wynagrodzenie A.P. za 1 miesiąc wynosiło 2800 zł.

(dowód: akta IV P 163/21-wiadomości mail k. 74, 76, wniosek o urlop k. 75, listy wynagrodzeń k. 46-49, listy płac k. 50-57, przesłuchanie powódki A. P. k. 65-66v, pozwanego J. G.-k. 66v-68)

Do dnia 14 kwietnia 2021 roku pozwany nie wypłacił powódce należnego wynagrodzenia urlopowego. W tym dniu, powołując się na fakt niewypłacenia przez pracodawcę należnego jej wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za styczeń 2021r., luty 2021r., marzec 2021r. i kwiecień 2021r.pracownica złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. W piśmie oświadczyła, iż rozwiązanie następuje z dniem 21.04.2021r. Pismo zostało wysłane listownie i drogą e-mail.

(dowód: oświadczenie wraz z potwierdzeniem nadania-k. 6-7 w aktach IV P 206/21, przesłuchanie powódki A. P. k. 65-66v)

Pozwany w dniu 30.04.2021r. wystawił powódce świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powódka była zatrudniona do dnia 30.04.2021r., a stosunek pracy ustał w wyniku: porozumienia stron.

(dowód: akta osobowe – cz. C- świadectwo pracy k. 2-2v)

Pismem z dnia 10 maja 2021 roku powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy doręczonego jej w dniu 10 maja 2021r. w zakresie punktu 4 albowiem stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z winy pracodawcy a nie za porozumieniem stron i w zakresie punktu 3 poprzez wskazanie, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę w okresie od 01.12.2015r. do 20.04.2021r.

Przesyłkę odebrano w placówce pocztowej 31.05.2021r.

Pozwany nie odpowiedział na pismo o sprostowanie świadectwa pracy.

(dowód: akta IV P 163/21-świadectwo pracy wraz z wnioskiem o sprostowanie-k. 71-73, wydruk śledzenia przesyłki k. 78-79, akta IV P 206/21-dowód nadania k. 11, przesłuchanie powódki A. P. k. 65-66v)

Sąd, zważył co następuje:

Powództwo w przeważającej części jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie w części.

Nie ulega wątpliwości, że powódka nie otrzymała wynagrodzenia za zaległy urlop wypoczynkowy, co zostało przyznane przez stronę pozwaną. Pracodawca kwestionował jednak okoliczności rozwiązania stosunku pracy. Pozwany stał bowiem na stanowisku, iż do zakończenia stosunku pracy doszło w wyniku zawarcia porozumienia, a nie jak twierdziła strona powodowa- rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Dokonując ustaleń w sprawie, Sąd oparł się na dokumentach, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała oraz dowodzie z przesłuchania powódki albowiem okoliczności wskazywane przez A. P. w całości znajdują potwierdzenie w złożonych przez obie strony dokumentach. Dotyczy to przede wszystkim kwestii rozwiązania umowy o pracę. Z przedłożonych przez powódkę maili i pism oraz jej przesłuchania wynika, że pracownica nie wyraziła zgody na zakończenie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

W toku niniejszego postępowania powódka dochodziła zasądzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 par. 1(1) kp, sprostowania świadectwa pracy oraz zapłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

W zakresie roszczenia odszkodowawczego należy przede wszystkim ustalić w jaki sposób faktycznie doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony.

W omawianej kwestii wskazać wypada, iż o ile rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może być zainicjowane zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika, o tyle obie strony muszą wyrazić na to zgodę. Każda ze stron może zaproponować warunki rozwiązania umowy o pracę, ale druga strona nie musi się na nie zgodzić i ich przyjąć. W toku procesu pozwany utrzymywał, iż strony ustaliły rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Na tę okoliczność przedłożono pismo z 15.01.2021r. zatytułowane: „ Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron”. Pismo to zostało podpisane przez pracodawcę i przesłane pracownicy. Nie mniej jednak, jak wynika z przedłożonego pisma oraz przesłuchania powódki i dołączonych przez nią maili z 14.02.2021r. (k. 76) oraz z 11.01.2021r. (k. 77), do zawarcia porozumienia nie doszło. Powódka odmówiła jego przyjęcia. Sama zaproponowała warunki, na jakich wyrazi zgodę na zawarcie porozumienia jednak jej warunki nie znalazły aprobaty u pozwanego. Porozumienie stron, jak wskazano powyżej, dla swej skuteczności wymaga zgodnego oświadczenia obu stron w tym zakresie wyrażającego wolę zakończenia łączącego strony stosunku pracy z określeniem co najmniej daty ustania umowy o pracę. Jak wynika z poczynionych ustaleń, do zawarcia takiego porozumienia faktycznie nie doszło.

Tym samym strony pozostawały w stosunku pracy. Dopiero pismem z dnia 14.04.2021r. powódka złożyła pracodawcy skuteczne oświadczenie o zakończeniu umowy o pracę z dniem 21.04.2021r. w związku z naruszeniem podstawowych praw pracowniczych.

Zgodnie z art. 55 §1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zachowanie pracodawcy, aby dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1¹ kp nie może polegać na uchybieniu jakimkolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim, te które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. m.in. wynagrodzenie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami. Podkreślić bowiem należy, że stosunek pracy jest to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SA w Lublinie z 26.06.1996, syg. akt III APr 10/96, publ. Apel-Lub. 1997/2/10). Wynika z tego, że obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia należy do istotnych postanowień umowy o pracę. Fakt ten został dodatkowo podkreślony przez ustawodawcę przepisem art. 94 pkt 5 k.p., dotyczy to również wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy - art. 172 k.p., zgodnie z którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie

by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Przesłanką zaś rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, i uzyskanie odszkodowania (art. 55 §1¹ k.p.) jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. Według Sądu Najwyższego „niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1¹ kp”. (zob. wyrok Sądu Najwyższego –Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 5 lipca 2005r., sygn. akt I PK 276/2004). Co więcej, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że pracodawca, który nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego obowiązek wypłaty wynagrodzenia traktuje jako główny (zasadniczy) obowiązek o charakterze bezwzględny, a braku zawinienia pracodawcy w pozyskaniu środków na wynagrodzenia nie traktuje jako przesłanki wykluczającej jego winę w tym zakresie.

Ustawodawca umożliwił pracownikowi natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia istotnych interesów takiego pracownika.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości fakt, iż pracodawca nie wypłacał powódce wynagrodzenia urlopowego przez cały czas korzystania przez A. P. z urlopu tj. od 16.01.2021r. do chwili rozwiązania przez nią umowy o pracę z dniem 21.04.2021r. Okoliczność tę przyznał sam pozwany zarówno w sprzeciwie i odpowiedzi na pozew, jak również podczas przesłuchania. Bez wątplenia jest to znaczny czas trwania naruszenia, a brak wypłat dotyczył całości wynagrodzenia.

„Jeżeli opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń powtarzają się każdego miesiąca, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia (art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p.). Pracownik może po każdym kolejnym czynie pracodawcy ciężko naruszającym jego podstawowe obowiązki, wchodzącym w skład zachowania ciągłego, rozwiązać bez wypowiedzenia umowę w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o tym czynie. Jednakże niezwłoczne nieskorzystanie przez pracownika z tego uprawnienia nie pozbawia go możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca kontynuuje swe zachowanie w sposób ciągły.”(Postanowienie SN z 1.12.2020 r., III PK 190/19, LEX nr 3087067.)

Tym samym, w ocenie Sądu spełnione zostały przesłanki przyznania pracownikowi odszkodowania w trybie art.55 par 1(1) kp. Przedmiotowe odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę, iż powódka była zatrudniona u pozwanego od 2010r. odszkodowanie przysługuje jej w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. W związku z powyższym, w oparciu o wskazane przepisy, zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 8400 zł (punkt I wyroku).

Pozwany, jak wskazano powyżej, przyznał w toku procesu, iż nie uiścił na rzecz powódki wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Przedłożył na tę okoliczności dokumenty płacowe, w których wskazano wyliczenia należnych pracownicy kwot za poszczególne miesiące. Pokrywały się one z kwotami wskazanymi przez A. P. w pozwie. Jedynie w zakresie stycznia 2021r. powódka zażądała kwoty 1333,30 zł podczas gdy z dokumentów wynikało, że jest to wartość 1333,60 zł. Nie mniej jednak A.P. nie wносиła o zasądzenie kwoty 1333, 60 zł wnosząc i wywodząc jak w pozwie. Dlatego też, w pkt II wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8893,30 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego (art. 172 kp) wraz z odsetkami, o których orzeczono na podstawie art.481§1 i 2 kc. w zw. z art.300 k.p.

Powódka w swoim pozwie wносиła także o sprostowanie świadectwa pracy. Wskazać należy, iż wniosek dotyczył dwóch punktów świadectwa i o ile w zakresie sprostowania pkt 3 roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie, o tyle sprostowanie świadectwa w zakresie pkt 4 nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 97 §2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W punkcie 3 świadectwa pracy pracodawca wpisał, iż powódka w okresie do 30.04.2021r. była zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika sklepu. W piśmie z dnia 10.05.2021r. A.P. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy we wskazanym punkcie w ten sposób, aby wpisać, iż pracownica wykonywała pracę w okresie od 01.12.2015r. do 20.04.2021r. Jak wynika z treści oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódka wskazała, iż dokonuje rozwiązania umowy o pracę z dniem 21.04.2021r. Przedmiotowe pismo wysłała zarówno listem, jak i e-mailem. Powyższe wynika zarówno z przesłuchania powódki, jak dołączonego do akt oświadczenia o rozwiązaniu umowy (k. 6) i dowodu nadania z dnia 15.04.2021r. (k. 7). Tym samym, Sąd uznał, iż wniosek powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy w przedmiotowym zakresie winien zostać uwzględniony co do zasady. Nie mniej jednak, do rozwiązania umowy doszło w dniu 21.04.2021r., albowiem taka data znajduje się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Dlatego też Sąd sprostował zapis zawarty w punkcie 3 świadectwa pracy w zakresie okresu, do którego powódka była zatrudniona wskazując, iż faktyczną datą zakończenia stosunku pracy był 21.04.2021r. (punkt III wyroku). Tę bowiem datę powódka wskazała jako dzień zakończenia stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy na mocy art. 55 par. 1 (1) kp.

A.P. w piśmie z dnia 21.10.2021r. wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 4 i wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z winy pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 97 par. 2 (1) kp w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. „Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy pracownik występuje więc do pracodawcy w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania (art. 97 § 2(1) zdanie pierwsze k.p.). Zgodnie z § 7 ust. 1 r.ś.p (rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy- GGR) pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie w przypadku uwzględnienia wniosku wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w razie zaś odmowy jego sprostowania zawiadamia o tym pracownika – w postaci papierowej lub elektronicznej. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie, daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy (art. 97 § 2(1) zdanie drugie k.p.). Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 14 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę lub od dnia upływu siedmiodniowego terminu na sprostowanie świadectwa pracy.” (M. Włodarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 97).

Pismem z dnia 10.05.2021r., po odebraniu świadectwa pracy, powódka zażądała od pracodawcy sprostowania świadectwa w zakresie punktu 4. Pismo powyższe zostało odebrane w dniu 31.05.2021r. (k. 79). Jednakże, jak wynika z treści pozwu złożonego przez A. P., nie zawarła ona takiego żądania w pozwie. Dopiero wskazanym pismem z dnia 21.10.2021r. podniosła, że wnosi o sprostowanie świadectwa także co do punktu 4. Należy jednakże zauważyć, że powódka korzystała z funkcji śledzenia przesyłki z dnia 10.05.2021r. Miała w związku z tym wiedzę, że list został odebrany w ostatnim dniu maja 2021r. Reasumując, Sąd uznał, iż powódka nie wystąpiła do Sądu o sprostowanie świadectwa w omawianym zakresie zachowując procedurę wynikającą z art. 97 par. 2(1) kp. Należy podkreślić, iż w otrzymanym świadectwie pracy znajduje się stosowne pouczenie w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Dlatego też, w części żądania procesowego dotyczącego sprostowania punktu 4 świadectwa pracy, powództwo należało oddalić, o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

W pkt V wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W pkt VI wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) kwotę 1000 złotych tytułem nieopłaconych kosztów sądowych- opłaty na podstawie art.113 ust.1 i 2 ustawy o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych w zw. z art.100 k.p.c. (wylczenie opłaty nastąpiło w oparciu o dochodzone przez powódkę roszczenia pieniężne).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus