

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lipca 2020 r. we W.**

**sprawy z powództwa A. Z. (1)**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. we W.,**

**o sprostowanie świadectwa pracy**

**I. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. aby sprostowała świadectwo pracy powódki A. Z. (1) z dnia 13.05.2019r. w ten sposób, aby w pkt I w miejsce zapisu, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej do dnia 13.05.2019r. wpisano, że była zatrudniona do dnia 10.05.2019r. , w pkt IV poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego zapisu, że: „stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 § 1 kp” słów: „stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp”, oraz w pkt XIII poprzez wykreślenie pierwszej daty wpisanej w tym punkcie, tj. słów : „do 24.03.2019”, oraz poprzez wykreślenie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”;**

**II. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nakazuje stronie pozwanej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy**

## UZASADNIENIE

Powódka A. Z. (1) pozwem wniesionym w dniu 17.06.2019r. (data stempla pocztowego na kopercie k.21), następnie sprecyzowanym pismem z dnia 17.03.2020r. (k.120) domagała się nakazania stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., aby Spółka ta sprostowała świadectwo pracy powódki z dnia 13.05.2019r. poprzez:

- zmianę danych zawartych w pkt 1 świadectwa pracy dotyczących daty ustania stosunku pracy powódki i wykreślenie daty 13.05.2019r., a wpisanie daty 10.05.2019r.;

- zmianę danych zawartych w pkt 4 świadectwa pracy dotyczących trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy poprzez wpisanie w miejsce informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę na podstawie art. 52 §1 k.p., informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez

pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.;

- zmianę informacji zawartych w pkt 13 świadectwa pracy – jak sprecyzowała powódka w piśmie procesowym z dnia 17.03.2020r. - poprzez wykreślenie pierwszej wpisanej w tym punkcie daty: „do 24.03.2019r.” i poprzez wykreślenie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”.

Powódka domagała się również zasądzenia od pozwanego pracodawcy kosztów postępowania wg norm przepisanych, przy czym w pierwszym piśmie procesowym sporządzonym przez zawodowego pełnomocnika reprezentującego powódkę, z dnia 06.11.2019r. (k.88), powódka wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powódka wskazała, że w dniu 23.12.2016r. zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystentki zarządu. Wykonywała pracę w biurze pozwanej Spółki we W.. Powódka podniosła, że już w 2017 roku, przez okres 4 miesięcy miała problemy z terminowym otrzymywaniem wynagrodzenia od pracodawcy. Ponownie problem ten pojawił się w 2018 roku w miesiącach lipcu, wrześniu i październiku.

We wrześniu 2018r. powódka udała się na długotrwałe zwolnienie chorobowe. Podejrzewając, że pracodawca po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego nie będzie chciał kontynuować z nią umowy o pracę, powódka w dniu 01.04.2019r. wypowiedziała stosunek pracy stronie pozwanej z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31.05.2019r. Z uwagi na fakt, że powódka miała dużo zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018 rok, a ponadto nie była wdrożona w aktualne działania pracodawcy, tuż przed powrotem ze zwolnienia lekarskiego, złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 7 do 31 maja 2019r.

Powódka zarzuciła, iż pomimo próśb o udzielenie odpowiedzi na złożone wnioski urlopowe, pracodawca w ogóle nie udzielił na nie żadnej odpowiedzi. W związku z tym w dniu 10 maja 2019r. powódka rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. z powodu ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy.

Pismo rozwiązujące umowę o pracę powódka w dniu 10 maja 2019r. złożyła pracownicy w biurze Spółki we W., w sekretariacie. Po zapoznaniu się z treścią pisma i wykonaniu telefonu do prezesa zarządu pozwanej Spółki, pracownica ta odmówiła przyjęcia pisma powódki. Powódka jednak pozostawiła pismo w biurze Spółki. Z ostrożności wysłała także e-maila w dniu 10 maja 2019r. do prezesa zarządu informując go, że rozwiązuje umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a ponadto nadała pismo na Poczcie.

W dalszej kolejności powódka wskazała, że w dniu 13 maja 2019r. otrzymała e-maila od mecenasa D. I. (1), który odnosząc się do złożonego przez nią pisma rozwiązującego umowę o pracę poinformował powódkę, że jest ono nieskuteczne, gdyż powinno być wysłane do siedziby Spółki w P., a ponadto w dniu 8 maja 2019r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy powódki, z uwagi na jej nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Do tego e-maila zostało dołączone pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Powódka podniosła, że nie polega na prawdzie stwierdzenie, że jej nieobecność była nieusprawiedliwiona, gdyż przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim, a o czym pracodawca miał wiedzę.

W dacie 23 maja 2019r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym pracodawca wskazywał, że umowa została rozwiązana przez pracodawcę z winy pracownika w dniu 13 maja 2019r., czyli w dniu, w którym powódka otrzymała e-maila od mecenasa I..

Powódka podała, że w dniu 29 maja 2019r. złożyła osobiście w biurze Spółki we W. wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Był wówczas obecny w biurze prezes zarządu, który odmówił przyjęcia tego wniosku i polecił powódce przesłanie go Poczta do biura Spółki w P.. Powódka więc wysłała wniosek o sprostowanie świadectwa pracy zarówno do biura we

W. jak i w P.. W dniu 10 czerwca 2019r. powódka otrzymała pismo pracodawcy, w którym stwierdził on, że uważa za nieskuteczne rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w dniu 10 maja 2019r.

Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy przez Sąd w sposób wskazany przez nią w petitum pozwu.

W piśmie procesowym z dnia 17.03.2020r. (k.120) powódka sprecyzowała, iż wnosi o zmianę informacji zawartych w pkt 13 świadectwa pracy poprzez wykreślenie pierwszej wpisanej w tym punkcie daty: „do 24.03.2019r.”, gdyż najprawdopodobniej jest to omyłka pisarska kadrowej i poprzez wykreślenie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”. Bowiem zdaniem powódki w świadectwie pracy nie powinny być zamieszczane dodatkowe komentarze, czy wyjaśnienia pracodawcy jak np. wskazywanie, że okres niezdolności do pracy wynikał z powodu choroby pracownika.

Na rozprawie w dniu 17.07.2020r. (k.180 odwrót) pełnomocnik strony pozwanej przyznał, że wpisanie w pkt 13 świadectwa pracy powódki jako pierwszej w tym punkcie daty: „do 24.03.2019r.” jest wynikiem omyłki pisarskiej kadrowej.

W odpowiedzi na pozew (k.32-39) strona pozwana (...) Sp. z o.o. – aktualnie z siedzibą we W., a do końca kwietnia 2020r. z siedzibą w P. - wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Strona pozwana wskazała, iż nie polega na prawdzie twierdzenie powódki, że we W. znajdowało się biuro zarządu Spółki, w którym zarząd stale przebywał. Siedziba Spółki znajdowała się w P. i tam była kierowana wszelka korespondencja związana z działalnością Spółki. Ponadto nie jest prawdą, aby powódka w dniu 10 maja 2019r. złożyła we (...) biurze Spółki rozwiązanie umowy o pracę z tej daty. Strona pozwana podała, że w tym dniu powódka próbowała wymusić na pracowniku M. K., aby przyjął ona pismo od powódki. Jednakże pracownik M. K. nie była umocowana do odbierania korespondencji i poprosiła powódkę o zachowanie drogi formalnej poprzez nadanie pisma przesyłką poleconą. Po ostrzeżeniu powódki, że zostanie wezwana ochrona, powódka opuściła w dniu 10 maja 2019r. biuro Spółki.

W dalszej kolejności pozwany pracodawca przyznał, że powódka w dniu 13 maja 2019r. z treści e-maila mecenasa I. zapoznała się z pismem pracodawcy z dnia 8 maja 2019r. rozwiązującym umowę o pracę z powódką w trybie natychmiastowym z winy powódki (k.35).

Natomiast prezes zarządu pozwanej Spółki odebrał pismo powódki datowane na 10 maja 2019r. i przesłane Poczta, dopiero w dniu 27 maja 2019r. Dlatego zdaniem strony pozwanej rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w dacie 13 maja 2019r., kiedy to powódka otrzymała od pracodawcy e-maila informującego ją o tym fakcie.

Z powyższych przyczyn, w ocenie pozwanego pracodawcy, roszczenia powódki o sprostowanie treści świadectwa pracy są bezzasadne.

Ponadto strona pozwana podniosła, iż przyjmując nawet hipotetycznie, że pismo powódki z 10 maja 2019r. zostało doręczone skutecznie pracodawcy wcześniej, aniżeli powódce zostało doręczone pismo pracodawcy z dnia 8 maja 2019r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, to i tak oświadczenie woli powódki nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych, albowiem brak było jakichkolwiek podstaw do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (k.37).

Odnosząc się do roszczenia powódki o wykreślenie z punktu 13 świadectwa pracy słowa „chorobowe” pozwany pracodawca wskazał, że okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego mieści się w pojęciu okresu nieskładkowego w rozumieniu §2 ust.1 pkt 17 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy, więc pracodawca nie naruszył żadnych powszechnie obowiązujących przepisów w tym zakresie.

Z kolei w celu wykazania zasadności swej decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, pozwana Spółka zarzuciła, że zwolnienia lekarskie powódki nie były podyktowane stanem jej zdrowia i wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry na okoliczność ustalenia stanu zdrowia powódki i jej zdolności bądź niezdolności do wykonywania pracy w okresie od 04.10.2018r. do 06.05.2019r.

**W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

**Powódka A. Z. (1) była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w okresie od dnia 21.10.2016r. do dnia 10.05.2019r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 01.01.2017r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki biura zarządu, które mieściło się we W. (jako miejsce wykonywania pracy przez powódkę wskazano w umowie o pracę W.).**

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.146,11 zł brutto.

Powódka na stanowisku asystentki biura zarządu zajmowała się odbieraniem i wysyłaniem korespondencji, przygotowywaniem delegacji, rezerwowaniem noclegów na czas delegacji dla pracowników Spółki. Powódka miała swoje stanowisko pracy w pierwszym pomieszczeniu w biurze, w sekretariacie.

**Dowód:** - akta osobowe powódki, a w nich umowy o pracę powódki,

- zaświadczenie o zarobkach powódki: k.42;
- świadectwo pracy powódki: k.16;
- przesłuchanie powódki: k.179.

Pozwana Spółka zajmuje się produkcją i sprzedażą oprogramowania komputerowego. Spółka została wyodrębniona z firmy (...), która miała swą siedzibę w P.. Z tej przyczyny pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. także początkowo miała swoją siedzibę w P..

Od maja 2020r. siedziba pozwanej Spółki znajduje się we W..

Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce w czasie, kiedy miała ona swoją siedzibę w P.. W biurze Spółki w P. rezydował ówczesny wiceprezes zarządu i prokurent Spółki (...), ponadto pracowała tam na stanowisku asystentki biura zarządu (...), przebywająca od 3 stycznia 2020r. na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.

Ponadto pozwana Spółka posiadała swoje biura w L. i we W.. Dział handlowy Spółki znajdował się we W.. Prezes zarządu pozwanej Spółki (...) urzędował w biurze Spółki we W., także we W. miał miejsce zamieszkania. Na przełomie 2017 i 2018 roku obsługa kadrowa i księgową Spółki została przeniesiona z P. do W. i zlecona firmie zewnętrznej. Akta osobowe pracowników były przechowywane w biurze w P..

Powódka wykonywała swoją pracę w biurze zarządu Spółki we W..

**Dowód:** - zeznania świadków: A. C.: k.109-110, M. K.: k.110-111, A. H.: k.111, A. Z. (2): k.111, J. W.: k.160-162;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu G. F.: k.179-180.

W dniu 23 stycznia 2019r. powódka otrzymała od prezesa zarządu pozwanej Spółki (...) sms-a o treści: „A. w sprawach Twojego zatrudnienia i spraw z nim związanych proszę abyś nie kontaktowała się z nikim z firmy poza mną i proszę abyś stosowała ścieżkę oficjalną.”

**Dowód:** - sms z dnia 23.01.2019r.: k.177;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu G. F.: k.179-180.

W dniu 24 września 2018r. powódka udała się na długotrwałe zwolnienie chorobowe, które trwało nieprzerwanie do dnia 6 maja 2019r.

Zasilek chorobowy powódka wyczerpała z dniem 24 marca 2019r.

Powódka podejrzewając, że pracodawca po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego nie będzie chciał kontynuować z nią umowy o pracę, w dniu 01.04.2019r. wypowiedziała stosunek pracy stronie pozwanej z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.05.2019r.

E-mailem z dnia 29 kwietnia 2019r. skierowanym do prezesa zarządu G. F. powódka zwróciła się o skierowanie jej na badania lekarskie z zakresu medycyny pracy oraz o udzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego za 2018 rok w okresie od 7 do 31 maja 2019r., tj. do końca okresu wypowiedzenia przez nią umowy o pracę. Powódka wskazała, że udzielenie jej tego urlopu w późniejszym terminie nie będzie możliwe z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Prezes zarządu G. F. e-mailem z dnia 6 maja 2019r. poinformował powódkę, że powinna odebrać skierowanie na badania do lekarza medycyny pracy w biurze Spółki we W. w dniu 7 maja 2019r. do godziny 9.30. Nie udzielił jednak odpowiedzi powódce na jej wniosek urlopowy, tj. w ogóle nie wskazał, czy udziela powódce tego urlopu czy też nie wyraża zgody na urlop.

W związku z tym, powódka e-mailem z dnia 7 maja 2019r. ponownie zwróciła się do G. F. o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, z tym, że od kolejnego dnia, tj. od 8 do 31 maja 2019r.

W dniu 7 maja 2019r. powódka otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 1 do 6 maja 2019r. Wskazane zwolnienie lekarskie (elektroniczne) wpłynęło na profil (...) pozwanej Spółki w dniu 7 maja 2019r. o godzinie 13:49.

E-mailem z dnia 8 maja 2019r. powódka, w związku z brakiem odpowiedzi na jej wniosek urlopowy, zgłosiła prezesowi zarządu na ten dzień urlop na żądanie. Kolejnym e-mailem z tego dnia skierowanym do prezesa zarządu, powódka zwróciła się z prośbą o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, od dnia 9 do 31 maja 2019r.

W dniu 9 maja 2019r. powódka ponownie e-mailem zgłosiła prezesowi zarządu urlop na żądanie i tak samo w dniu 10 maja 2019r., w dalszym ciągu nie mając odpowiedzi prezesa na swoje wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:** - świadectwo pracy powódki: k.16;

- zwolnienia lekarskie powódki: k.54-56;

- wypowiedzenie przez powódkę umowy o pracę: k.7;

- korespondencja e-mailowa stron: k.8;

- zgłoszenie L4 powódki z dnia 7 maja 2019r. na profil (...) pozwanej Spółki: k.13.

Biuro pozwanej Spółki we W. jest czynne do godziny 16.30, najpóźniej do godziny 17.00.

**Dowód:** - zeznania świadka A. C.: k.109-110.

W okresie nieobecności powódki w pracy z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego, powódkę zastępowała pracownik M. K.. W tym celu zajęła ona stanowisko pracy powódki w pierwszym pomieszczeniu w biurze Spółki, w sekretariacie, gdzie zawsze listonosz pozostawiał korespondencję skierowaną do Spółki (do prezesa zarządu, do pracowników Spółki).

W dniu 10 maja 2019r. około godziny 16.10 powódka złożyła w biurze Spółki we W., gdzie na co dzień pracowała, pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., tj. z powodu ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy. Jako przyczynę powódka wskazała nieudzielenie jej zaległego urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018 rok, pomimo złożonego i ponawianego przez nią kilkakrotnie wniosku urlopowego i pomimo faktu, że w związku z upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, udzielenie jej tego urlopu w innym terminie, aniżeli wskazany we wnioskach urlopowych, nie byłoby możliwe.

M. K. wzięła pismo zawierające oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym i wykonała telefon do prezesa zarządu G. F., któremu odczytała treść tego pisma. Po przeprowadzeniu rozmowy telefonicznej z prezesem zarządu, M. K. odmówiła przyjęcia od powódki wskazanego pisma i poleciła powódce, aby złożyła to pismo „zachowując drogę formalną”. Następnie M. K. poleciła powódce, aby opuściła ona biuro. Powódka pozostawiła pismo na biurku M. K. w sekretariacie i opuściła biuro Spółki. Pozwana Spółka nie dołączyła tego pisma do akt osobowych powódki.

W tym czasie w biurze Spółki była obecna także dyrektor sprzedaży A. C..

Niezależnie od powyższego, powódka w tym samym dniu, tj. 10 maja 2019r. wysłała e-maila do prezesa zarządu G. F., w którym poinformowała go, że w tym dniu złożyła w biurze Spółki rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., z powodu ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy, to jest z powodu nieudzielenia jej zaległego urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018 rok.

Powódka wskazała w tym e-mailu, że: „przebywająca w sekretariacie M. K. po rozmowie z Panem, z nieuzasadnionych powodów odmówiła mi potwierdzenia złożenia wypowiedzenia, jednak złożenie go i tak nastąpiło, co udało mi się udokumentować, jak również został Pan powiadomiony telefonicznie o treści rozwiązania umowy.”

Dodatkowo w dniu 10 maja 2019r. powódka nadała listem poleconym w/w pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., a którą to przesyłkę poleconą dostarczono pozwanemu pracodawcy w dniu 27.05.2019r.

**Dowód:** - pismo powódki z dnia 10.05.2019r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym: k.9;

- e-mail powódki do prezesa zarządu z dnia 10.05.2019r.: k.11;

- dowód nadania listem poleconym pisma z 10.05.2019r., kserokopia koperty i raport ze śledzenia przesyłek: k.10, k. 60-62;

- korespondencja sms-owa powódki i M. K. w sprawie zastępowania powódki podczas jej choroby: k.90-93;

- zeznania świadków: A. C.: k.109-110, M. K.: k.110-111, A. H.: k.111, A. Z. (2): k.111, J. W.: k.160-162;

- przesłuchanie powódki: k.179.

W dniu 13 maja 2019r. powódka otrzymała e-maila od radcy prawnego D. I. (1), w którym przedstawił się on jako pełnomocnik pozwanej Spółki i wskazał, że:

- siedziba Spółki znajduje się w P. i tam należy kierować wszelką korespondencję, zaś M. K. nie jest umocowana do odbierania jakiegokolwiek korespondencji;

- umowa o pracę powódki została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pismem z dnia 8 maja 2019r., a które zostało załączone do tego e-maila;

- w związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka otrzyma świadectwo pracy w terminie ustawowo przewidzianym.

W załączonym do tego e-maila piśmie strony pozwanej z dnia 8 maja 2019r. pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 2 i 6 maja 2019r. oraz spóźnienia się do pracy w dniu 7 maja 2019r. jak również z powodu braku usprawiedliwienia nieobecności w pracy i wykorzystywania zwolnień lekarskich niezgodnie z ich przeznaczeniem (pomimo, że elektroniczne zwolnienie lekarskie powódki z dnia 7 maja 2019r. wystawione na okres od 1 do 6 maja 2019r. wpłynęło na profil (...) pozwanej Spółki w dniu 7 maja 2019r. o godzinie 13:49).

Powódka po raz pierwszy powzięła wiedzę o tym, że strona pozwana skierowała do niej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z treści w/w emaila r.pr. D. I. (1), w dniu 13 maja 2019r.

Pozwana Spółka przesłała również do powódki pismo z dnia 8 maja 2019r. listem poleconym, doręczonym powódce w dniu 23 maja 2019r.

**Dowód:** - e-mail r.pr. D. I. z dnia 13 maja 2019r.: k.12;

- pismo strony pozwanej z dnia 8 maja 2019r.: k.14;

- potwierdzenie odbioru przesyłki poleconej przez powódkę w dniu 23.05.2019r. i raport ze śledzenia przesyłek: k.57-59.

Ponadto w dniu 23 maja 2019r. powódka otrzymała od pozwanego pracodawcy świadectwo pracy wystawione w dniu 13.05.2019r., w którym jako datę zakończenia stosunku pracy powódki pracodawca wskazał 13 maja 2019r. oraz zamieszczono informację, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika, na podstawie art. 52 §1 k.p.

Dodatkowo w pkt 13 świadectwa pracy w rubryce: „okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1 uwzględnione przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty” pracodawca wskazał: „do 24-03-2019, 27-07-2017 do 28-07-2017, chorobowe: od 07-09-2017 do 08-09-2017, chorobowe: od 30-11-2017 do 05-12-2017, chorobowe: od 01-02-2018 do 02-02-2018, chorobowe: od 04-05-2018 do 04-05-2018, chorobowe: od 24-09-2018 do 24-03-2019”.

Pismem z dnia 28 maja 2019r. powódka wniosła o sprostowanie otrzymanego w dniu 23 maja 2019r. świadectwa pracy poprzez:

- zmianę danych zawartych w pkt 1 świadectwa pracy dotyczących daty ustania stosunku pracy powódki i wykreślenie daty 13.05.2019r., a wpisanie daty 10.05.2019r.;

- zmianę danych zawartych w pkt 4 świadectwa pracy dotyczących trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy poprzez wpisanie w miejsce informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę na podstawie art. 52 §1 k.p., informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.;

- zmianę informacji zawartych w pkt 13 świadectwa pracy zwłaszcza poprzez usunięcie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”.

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy powódka nadała do pracodawcy listem poleconym w dacie 29 maja 2019r.

W dniu 10 czerwca 2019r. powódka otrzymała od pracodawcy pismo datowane na 28 maja 2019r., w którym ustosunkował się on do treści oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 10 maja 2019r., wskazując,

że wcześniej umowę o pracę rozwiązał pracodawca na podstawie art. 52 §1 k.p. W tej sytuacji powódka w dniu 17.06.2019r. złożyła pozew o sprostowanie świadectwa pracy do tut. Sądu Pracy.

W dniu 10 lipca 2019r. powódka otrzymała od strony pozwanej pismo datowane na 25.06.2019r., w którym pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki.

**Dowód:** - świadectwo pracy z dnia 13.05.2019r.: k.16;

- pismo powódki z dnia 28.05.2019r. wraz z dowodem nadania listem poleconym: k.17, k.19;

- pismo strony pozwanej z dnia 28.05.2019r.: k.20;

- pismo strony pozwanej z dnia 25.06.2019r.: k.26;

- przesłuchanie powódki: k.179.

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy podlegało w całości uwzględnieniu, jako uzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki, na korespondencji e-mailowej kierowanej przez powódkę do prezesa zarządu pozwanej Spółki, korespondencji sms-owej pomiędzy powódką a prezesem zarządu z dnia 23 stycznia 2019r. i korespondencji sms-owej wymienionej pomiędzy powódką a M. K. dotyczącej ustalenia zastępstwa powódki w okresie jej zwolnienia chorobowego, na piśmie powódki z dnia 10 maja 2019r. i piśmie strony pozwanej z dnia 8 maja 2019r., wniosku powódki o sprostowanie świadectwa pracy, na pismach strony pozwanej skierowanych do powódki z dnia 28 maja 2019r. i z dnia 25.06.2019r.

Ponadto Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie dowodu z zeznań pięciu świadków: A. C. (dyrektor sprzedaży), M. K. (specjalista ds. sprzedaży), A. H. (specjalista ds. marketingu), A. Z. (2) (kierownik ds. marketingu) i J. W. (asystentka biura zarządu w P.), uznając te zeznania jako jasne, rzeczowe i wzajemnie zbieżne.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie w charakterze świadka: J. Z. (siostry powódki) - mającej potwierdzić fakt złożenia przez powódkę pracodawcy w dniu 10 maja 2019r. pisma rozwiązującego umowę o pracę oraz D. P. – byłej pracownicy pozwanej Spółki – zawnioskowanej na okoliczność stałego przebywania prezesa zarządu w biurze we W. (a nie w P.), godzin pracy biura we W., faktu zawierania i rozwiązywania umów z pracownikami w biurze we W., albowiem po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego, włącznie z przesłuchaniem stron, Sąd doszedł do przekonania, że przesłuchanie tych świadków jest zbędne, gdyż okoliczności, na jakie zostali powołani, zostały już udowodnione zgodnie z twierdzeniami powódki (art. 235<sup>2</sup> §1 pkt.2 k.p.c.).

Ponadto Sąd na rozprawie w dniu 17.07.2020r. oddalił wniosek dowodowy powódki zawarty w pkt. V jej pisma procesowego z dnia 06.11.2019r. (k.88) dotyczący zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia nagrań z monitoringu z garażu (...) biura Spółki na okoliczność stałego przebywania przez prezesa zarządu z biurze Spółki we W. jako zbędny dla wyjaśnienia istoty sporu (art. 235<sup>2</sup> §1 pkt.2 k.p.c.), bowiem przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili już, że powódka skutecznie złożyła w dniu 10 maja 2019r. pismo rozwiązujące umowę o pracę w biurze we W., gdzie na co dzień pracowała. Ponadto świadek A. C. zeznała: „W maju 2019r. był prezes zarządu, który przebywał w biurze we W. i tutaj mieszka, a wiceprezes przebywał w biurze w P., ale nie zawsze.”

Sąd oddalił również wniosek dowodowy powódki zawarty w pkt. VI jej pisma procesowego z dnia 06.11.2019r. dotyczący zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia billingu rozmów z telefonu prezesa zarządu z dnia 10 maja 2019r. na okoliczność potwierdzenia, że w tym dniu prezes rozmawiał z pracownikiem M. K., albowiem świadek M. K. potwierdziła fakt przeprowadzenia rozmowy telefonicznej w tym dniu z prezesem zarządu. Po drugie – uzyskanie billingów nie pozwoli na poznanie treści przeprowadzonej rozmowy, po trzecie zaś o przedstawienie billingów może

wystąpić jedynie Sąd Karny, zgodnie z art. 218 k.p.k. w zw. z art. 180a ust.1 pkt.2 i art. 180c i art. 180d ustawy z dnia 16.07.2004r. Prawo telekomunikacyjne (Dz.U. z 2018r., poz. 1954 z późn.zm.).

Sąd pominął dowód z zeznań świadka P. B., gdyż strona pozwana na rozprawie w dniu 17.07.2020r. cofnęła wniosek dowodowy z zeznań tego świadka, a świadek nie stawiała się, usprawiedliwiając swoje niestawiennictwo w e-mailu wysłanym przed rozprawą, tym, że otrzymała od pozwanej Spółki informację, że ma się nie stawiać na rozprawie, gdyż wniosek o jej przesłuchanie zostanie wycofany (k.176). Natomiast zgłoszony przez stronę pozwaną dopiero na tej rozprawie wniosek o przesłuchanie świadka A. B. Sąd uznał za spóźniony i w sposób ewidentny zmierzający jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania (art. 235<sup>2</sup> §1 pkt.5 k.p.c.). Bowiern zgłoszenie tego wniosku dowodowego dopiero na rozprawie w dniu 17.07.2020r. powodowałoby konieczność nieuzasadnionego odroczenia rozprawy – w celu wezwania świadka. Zaś nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana zgłosiła ten wniosek w odpowiedzi na pozew.

Z kolei zgłoszony przez stronę pozwaną dowód z zeznań świadka R. D. Sąd pominął na podstawie art. 235<sup>2</sup> §1 pkt. 4 k.p.c. jako niemożliwy do przeprowadzenia. Świadek ten w toku procesu trzykrotnie nie podjął skierowanych do niego wezwań na jedyny znany stronie pozwanej adres zamieszkania świadka (k.124, 130, 175). Na rozprawie w dniu 17.07.2020r. (k.178) pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że nie zna innego adresu zamieszkania tego świadka. Sądowi z urzędu adres ten nie jest znany.

Zgłoszony przez obie strony postępowania dowód z zeznań świadka P. T. Sąd pominął po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego, włącznie z przesłuchaniem stron (ostatecznie powódka na rozprawie w dniu 17.07.2020r. cofnęła ten wniosek dowodowy, podtrzymywała go jedynie strona pozwana). Wówczas bowiem Sąd doszedł do przekonania, że w sprawie tej nie ma już potrzeby kontynuowania postępowania dowodowego opartego na zeznaniach świadków i sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia.

Nadto Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej zgłoszone w pkt VI i VII odpowiedzi na pozew o zobowiązanie lekarzy wystawiających zwolnienia lekarskie powódki do przedłożenia dokumentacji medycznej z leczenia powódki oraz o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry na okoliczność ustalenia stanu zdrowia powódki i jej zdolności bądź niezdolności do wykonywania pracy w okresie od 04.10.2018r. do 06.05.2019r. – jako zbędne dla wyjaśnienia istoty sporu (art. 235<sup>2</sup> §1 pkt.2 k.p.c.). Bowiern jak strona pozwana wskazała w treści odpowiedzi na pozew, wymienione wnioski dowodowe zostały przez nią zgłoszone w celu wykazania zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwana Spółka zarzuciła, że zwolnienia lekarskie powódki nie były podyktowane stanem jej zdrowia i dlatego wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry.

Wobec powyższego, w tym miejscu Sąd wyjaśnia, iż w niniejszej sprawie Sąd nie badał i nie rozstrzygał zasadności przyczyn wskazanych przez pracodawcę w zwolnieniu dyscyplinarnym powódki z dnia 8 maja 2019r., gdyż te kwestie nie były przedmiotem tego postępowania. Rozpoznawana sprawa dotyczyła oceny zasadności roszczeń powódki o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 13 maja 2019r. Dlatego też nie zachodziła potrzeba przeprowadzenia dowodów zawnioskowanych przez pozwaną Spółkę w pkt VI i VII odpowiedzi na pozew.

Zeznania powódki A. Z. (1) Sąd uznał za wiarygodny dowód w sprawie, albowiem znalazły one w pełni potwierdzenie w zeznaniach świadków przesłuchanych w toku postępowania oraz w treści dowodów z dokumentów.

Natomiast zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu G. F. Sąd dał wiarę jedynie w części, tj. zwłaszcza w zakresie początkowych zeznań, w których wyjaśnił on kwestię powstania pozwanej Spółki i funkcjonowania jej biura w P. i we W..

Poza tym, zeznania prezesa zarządu pozwanej Spółki były niespójne i chaotyczne, a w przypadku niewygodnych dla siebie pytań zasłaniał się on niepamięcią. Przykładowo: prezes zarządu nie pamiętał dlaczego nie udzielił powódce odpowiedzi na kierowane do niego przez powódkę wnioski urlopowe w maju 2019r. Nie pamiętał on też, kiedy

podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki z pracy. Nie pamiętał, aby pracownik M. K. podczas rozmowy telefonicznej informowała go, jakie pismo chciała złożyć powódka w biurze Spółki w dniu 10 maja 2019r.

Znamiennym jest, iż prezes zarządu pozwanej Spółki z jednej strony nie pamiętał żadnych faktów dotyczących pisma powódki z dnia 10 maja 2019r., w którym powódka rozwiązała umowę o pracę w trybie natychmiastowym – bo jak podał był to okres kiedy był chory, kiedy był na urlopie i kiedy był w delegacji w W.. A jednocześnie z drugiej strony – właśnie w tym okresie, w dniu 8 maja 2019r. podpisał on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Podstawę prawną roszczenia powódki o sprostowanie świadectwa pracy stanowił przepis art. 97 §2<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 6 września 2019r., zgodnie z którym: „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 Pracy.”

W rozpoznawanej sprawie powódka dotrzymała powyższych terminów, bowiem jak wskazała w pozwie i czego strona pozwana nie kwestionowała, otrzymała ona od pozwanego pracodawcy świadectwo pracy w dniu 23 maja 2019r.

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy powódka nadała do pracodawcy listem poleconym w dacie 29 maja 2019r., na dowód czego dołączyła do pozwu potwierdzenie nadania na Poczcie w tej dacie listu poleconego do pozwanego pracodawcy.

W dniu 10 lipca 2019r. powódka otrzymała od strony pozwanej pismo datowane na 25.06.2019r., w którym pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki.

Jednakże pozew o sprostowanie świadectwa pracy do tut. Sądu Pracy powódka złożyła już w dniu 17.06.2019r., po otrzymaniu w dacie 10 czerwca 2019r. pisma pracodawcy z dnia 28 maja 2019r., w którym ustosunkował się on do treści oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 10 maja 2019r., wskazując, że wcześniej umowę o pracę rozwiązał pracodawca na podstawie art. 52 §1 k.p.

W tej sytuacji uznać należało, iż powódka dochowała ustawowych terminów określonych w przepisie art. 97 §2<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 6 września 2019r.

Roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 13 maja 2019r. okazało się być również uzasadnione merytorycznie.

Powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez:

- zmianę danych zawartych w pkt 1 świadectwa pracy dotyczących daty ustania stosunku pracy powódki i wykreślenie daty 13.05.2019r., a wpisanie daty 10.05.2019r.;

- zmianę danych zawartych w pkt 4 świadectwa pracy dotyczących trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy poprzez wpisanie w miejsce informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę na podstawie art. 52 §1 k.p., informacji, że stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.;

- zmianę informacji zawartych w pkt 13 świadectwa pracy poprzez wykreślenie pierwszej wpisanej w tym punkcie daty: „do 24.03.2019r.” i poprzez wykreślenie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”.

Jak wynika z zeznań świadków, powódka w dniu 10 maja 2019r. stawiła się w biurze pozwanej Spółki we W., gdzie złożyła pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.

W tym zakresie przytoczyć należy zwłaszcza zeznania świadka A. C., przy czym wyjaśnić należy, iż świadkowie pismo powódki rozwiązujące umowę o pracę w trybie natychmiastowym nazywają także omyłkowo „wypowiedzeniem”. Świadek A. C. podała: „Kojarzę dzień, kiedy powódka w godzinach popołudniowych stawiała się w biurze we W., już nie było innych pracowników poza mną i M. K.. Powódka nie chciała opuścić biura, wiem, że chciała złożyć wypowiedzenie umowy o pracę M. K., która była obecna wówczas na recepcji. (...) Jak powiedziałyśmy, że jesteśmy zmuszone wezwać ochronę, powódka zostawiła to pismo rozwiązujące umowę o pracę na biurku w recepcji i wyszła. My pracujemy od 8-9 rano przez 8 godzin, najpóźniej do 17:00. (...) Z tego co wiem, M. K. zadzwoniła do prezesa zarządu tego samego dnia i poinformowała, że powódka złożyła to pismo i zapytała co ma z nim zrobić.”

Powyższe potwierdziła świadek M. K. zeznając: „Ja poinformowałam szefa tego samego dnia, że powódka przyszła z jakimś pismem, szef powiedział, że ma być zachowana droga formalna. Powódka chyba mówiła, że jest to wypowiedzenie.”

Także świadek A. Z. (3) potwierdziła zaistnienie tej sytuacji, wskazując: „Słyszałam, że powódka pojawiła się w pracy w maju 2019r. i chciała złożyć wypowiedzenie umowy, ale ja nie była świadkiem tej sytuacji.”

Na podstawie powyższych zeznań świadków Sąd dał wiarę przedstawionemu przez powódkę opisowi zdarzeń zaistniałych w dniu 10 maja 2019r. w biurze Spółki. Bowiem z przytoczonych zeznań świadków bezsprzecznie wynika, iż tak jak wskazywała powódka, w dniu 10 maja 2019r. stawiała się ona w miejscu swej pracy i złożyła tam pismo rozwiązujące umowę o pracę z pozwaną Spółką. O fakcie tym świadek M. K. poinformowała telefonicznie prezesa zarządu G. F., więc fakt złożenia przez powódkę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 10 maja 2019r. dotarł do wiedzy i świadomości prezesa zarządu dokładnie w tej dacie.

Dodatkowo powódka w dniu 10 maja 2019r. wysłała e-maila do prezesa zarządu G. F., w którym poinformowała go, że w tym dniu złożyła w biurze Spółki rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., z powodu ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy, to jest z powodu nieudzielenia jej zaległego urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018 rok.

W myśl art. 61 Kodeksu cywilnego: „§ 1. 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. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

§ 2. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.”

Ponadto w tym miejscu podniesienia wymaga okoliczność, iż jak wskazuje w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, do rozwiązania umowy o pracę dochodzi także wtedy, gdy rozwiązanie umowy nastąpiło ustnie, telefonicznie lub za pomocą e-maila – takie rozwiązanie umowy o pracę jest prawnie skuteczne (por. uchwała SN z 02.10.2002r., III PZP 17/02, OSNP 2003/20/48).

Z uwagi na powyższe, bezzasadne jest twierdzenie strony pozwanej, że powódka nie rozwiązała skutecznie łączącej ją umowy o pracę z pozwaną Spółką w dniu 10 maja 2019r.

W konsekwencji strona pozwana w sposób nieuprawniony stwierdziła w świadectwie pracy powódki, że stosunek pracy powódki ustał dopiero w dniu 13 maja 2019r., kiedy to powódka otrzymała e-maila od radcy prawnego D. I. (1), w którym przedstawił się on jako pełnomocnik pozwanej Spółki i wskazał, że umowa o pracę powódki została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. pismem z dnia 8 maja 2019r., które zostało dołączone do tego e-maila.

Oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym złożone powódce e-mailem w dniu 13 maja 2019r. dotyczyło już nieistniejącego stosunku prawnego, bowiem to powódka

wcześniej, tj. w dniu 10 maja 2019r. rozwiązała z pozwaną Spółką umowę o pracę w trybie natychmiastowym, na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.

Wbrew stanowisku strony pozwanej, nie można stawiać powódce warunku, aby dla skuteczności jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, konieczne było przesłanie przez nią pisma z dnia 10 maja 2019r. do ówczesnej siedziby Spółki tj. do biura w P.. Powódka złożyła wskazane pismo w miejscu swego zatrudnienia, gdzie na co dzień pracowała. Także w biurze Spółki we W. na co dzień przebywał prezes zarządu G. F., a co potwierdziła jednoznacznie w przywołanych już powyżej zeznaniach świadek A. C..

Bez znaczenia pozostaje także okoliczność, czy świadek M. K. była uprawniona czy też nie była uprawniona do odbierania korespondencji kierowanej do Spółki, bowiem w całej sprawie najistotniejsze jest to, że oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym w dniu 10 maja 2019r. dotarło do wiedzy adresata tego oświadczenia, czyli do prezesa zarządu strony pozwanej, właśnie w tej dacie.

Wskazać jednakże należy, iż z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że po udaniu się przez powódkę na długotrwałe zwolnienie chorobowe, zastępowała ją właśnie pracownik M. K. i to ona zajmowała się również przyjmowaniem korespondencji przychodzącej do Spółki. Świadek M. K. zajęła miejsce przy biurku powódki w pierwszym pomieszczeniu w biurze Spółki we W. i to na tym biurku listonosz zostawiał korespondencję. Świadek M. K. zeznała: „Ja usiadłam przy biurku powódki, gdy przychodził listonosz, tak jak zawsze zostawiał korespondencję przy pierwszym biurku, gdzie ja siedziałam. Ja przekazywałam tę korespondencję zależnie do kogo była.”

O fakcie przejęcia obowiązków powódki przez M. K. świadczy także korespondencja sms-owa prowadzona pomiędzy powódką a tym świadkiem dołączona do akt sprawy przez powódkę.

I wreszcie bezpodstawności argumentacji strony pozwanej, iż powódka powinna była kierować wszelkie swoje pisma do siedziby pozwanej Spółki w P. dowodzi korespondencja sms-owa wymieniona pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanej Spółki w dniu 23 stycznia 2019r., złożona na ostatniej rozprawie przez powódkę, a której zgodność z prawdą potwierdził w toku swych zeznań prezes zarządu G. F..

Bowiem w dniu 23 stycznia 2019r. powódka otrzymała od prezesa zarządu pozwanej Spółki (...) sms-a o treści: „A. w sprawach Twojego zatrudnienia i spraw z nim związanych proszę abyś nie kontaktowała się z nikim z firmy poza mną i proszę abyś stosowała ścieżkę oficjalną.”

W tej sytuacji nie sposób zarzucić powódce nieprawidłowości w działaniu polegającym na złożeniu jej pisma z dnia 10 maja 2019r. w biurze Spółki we W., które było biurem właśnie prezesa zarządu G. F. – a powódka była zatrudniona na stanowisku „asystentki biura zarządu” we W..

W dalszej kolejności wyjaśnić trzeba, iż nieuzasadnione jest stanowisko pozwanego pracodawcy wyrażone w odpowiedzi na pozew, wedle którego: „przyjmując nawet hipotetycznie, że pismo powódki z 10 maja 2019r. zostało doręczone skutecznie pracodawcy wcześniej, aniżeli powódce zostało doręczone pismo pracodawcy z dnia 8 maja 2019r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, to i tak oświadczenie woli powódki nie mogło wywołać żadnych skutków prawnych, albowiem brak było jakichkolwiek podstaw do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”.

Dla rozstrzygnięcia kwestii sprostowania świadectwa pracy powódki w zakresie wskazanym przez nią w pozwie nie ma żadnego znaczenia okoliczność, czy były merytoryczne podstawy do rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Tych okoliczności Sąd nie badał w niniejszym postępowaniu, gdyż nie stanowiły one przedmiotu roszczeń pozwu.

W tym miejscu ponownie wskazać także należy, iż w toku niniejszego postępowania Sąd nie badał okoliczności podanych przez stronę pozwaną powódce w piśmie z dnia 8 maja 2019r., jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 k.p., gdyż w postępowaniu tym powódka nie odwoływała się od oświadczenia pozwanego

pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym, lecz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy – w zakresie wskazanym w pozwie.

Reasumując, wobec złożenia przez powódkę pozwanemu pracodawcy w dniu 10 maja 2019r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., zanim dotarło do powódki oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 §1 k.p., należało przyjąć, iż stosunek pracy powódki ustał w dniu 10 maja 2019r., a nie – jak wskazywał pracodawca – w dniu 13 maja 2019r.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 97 §2<sup>1</sup> k.p. nakazał pozwanemu pracodawcy, aby sprostował świadectwo pracy powódki z dnia 13 maja 2019r. w ten sposób, aby w punkcie I świadectwa w miejsce zapisu, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej do dnia 13 maja 2019r. wpisano, że była zatrudniona do dnia 10 maja 2019r. oraz w pkt. IV świadectwa poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego zapisu, że: „stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 §1 k.p.” słów: „stosunek pracy powódki ustał w wyniku rozwiązania przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.” Wyjaśnić należy, iż Sąd - uznając roszczenie powódki za w pełni uzasadnione - z urzędu dostosował jedynie prawidłowe brzmienie tego zapisu, o jaki wносиła powódka i jaki powinien się znaleźć w świadectwie pracy powódki, do treści przepisu art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. – zgodnie z intencją powódki wyrażoną w pozwie. Należy bowiem mieć na uwadze, że powódka skonstruowała roszczenia pozwu samodzielnie, bez fachowej pomocy prawnej.

Sąd nakazał także stronie pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powódki w pkt XIII poprzez wykreślenie pierwszej daty wpisanej w tym punkcie: „do 24.03.2019r.” i poprzez wykreślenie użytego w tym punkcie słowa „chorobowe”.

Na rozprawie w dniu 17.07.2020r. pełnomocnik strony pozwanej przyznał, że wpisanie w pkt XIII świadectwa pracy powódki jako pierwszej w tym punkcie daty: „do 24.03.2019r.” jest wynikiem omyłki pisarskiej kadrowej.

Ponadto podnieść należy, iż zgodnie z §2 ust.1 pkt. 17 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016r., poz.2292): „W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty”.

Na podstawie powyższego przepisu, w świadectwie pracy należy wskazać wszystkie okresy nieskładkowe, jakie miały miejsce w trakcie zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Okresy te powinno się wskazać w porządku chronologicznym, podając daty ich rozpoczęcia (dzień, miesiąc, rok) i zakończenia. Natomiast rozporządzenie nie przewiduje zamieszczania w świadectwie pracy dodatkowych komentarzy czy wyjaśnień pracodawcy w sprawie uznania danego okresu za okres nieskładkowy – np. poprzez wskazywanie: „okres niezdolności do pracy z powodu choroby pracownika” czy też właśnie poprzez podawanie takiego określenia jak „chorobowe”.

Dlatego roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy także i w powyższym zakresie podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

W pkt. II –gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego należnych powódce od strony pozwanej na podstawie art. 98 §1 k.p.c., a których wysokość Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265 t.j.), tj. wynosiły one 120 zł.

Zaś w pkt III-cim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu. Na podstawie przepisów art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398) Sąd nakazał pozwanemu

pracodawcy, aby uiszczył na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 05.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiszczyć pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. ( por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.