

Sygn. akt X P 763/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 06 listopada 2013 r. **we Wrocławiu**

przy udziale -

sprawy z powództwa E. W. G.

przeciwko (...) Spółka jawna z siedzibą we W.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo;

II. koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 sierpnia 2013 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) sp.j. z siedzibą we W., powódka E. W. G. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 8 sierpnia 2013 r. w ten sposób, żeby w pkt. 3 świadectwa w miejsce słów „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)” zostały umieszczone słowa „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.)” oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 8 sierpnia 2013 r. i w dniu 9 sierpnia 2013 r. otrzymała świadectwo pracy zawierające informację, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem powódki podana w świadectwie pracy informacja jest błędna, gdyż pracodawca uznał jej wyjaśnienia dotyczące naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych za nieprawdziwe.

Powódka wskazała, iż w okresie poprzedzającym zajście kierownik zmiany znajdowała się na dwutygodniowym urlopie (22.07-4.08). W tym czasie powódka sprawowała opiekę nad stoiskiem mięso-wędliny. Do pomocy przydzielono jej pracownicę z sali sprzedaży. Do podstawowych obowiązków doszło wykonywanie zamówień i samodzielna ocena wartości produktów i ich dopuszczalność do sprzedaży. W okresie wakacyjnym obrót na stoisku spadł co miało wpływ na widoczne zmniejszenie zamówień. Mimo tego starała się na bieżąco sprzedawać mniejsze ilości ale świeże. W praktyce już wcześniej, w obecności i za zgodą kierownika zmiany, mięso nie nadające się do sprzedaży zostawało wyrzucane. Według jej wiedzy takie ilości częściowo zostawały odpisywane z faktur podczas przyjęcia towaru.

W czasie pełnienia obowiązków zastępcy kierownika zmiany na stoisku mięsnym, na kilka dni przed zajściem, stwierdziła że ma na stanie mięso-łopatka b/k 0,8kg i pręga 1,3kg, które nie nadaje się do sprzedaży. Zgodnie z zasadą na stoisku, chociaż nie zgodnie z zasadami BHP, zważone mięso wyrzuciła a kartkę z zapisaną ilością włożyła do

szuflady na stoisku. Zdecydowała że za ten towar zapłaci sama gdyż chciała być uczciwa. W pierwszym dniu pracy po zakończonym urlopie kierownik zmiany zastała kartkę z zapisem dot. ilości mięsa w szufladzie. W tym samym dniu pracując na drugą zmianę powódka skasowała jedną pozycję mięsa, a drugą pozycję skasowała dnia następnego. Obie transakcje dokonała bez obecności kierownika. Dwa dni później tj. czwartek 08.08.2013 została poproszona przez szefa o wytłumaczenie się z zaistniałej sytuacji i okazanie paragonu skasowanych towarów. Powódka wskazała, iż jej błędem było nie zatrzymanie ich do kontroli a po odnalezieniu ich na rolkach kontrolnych okazało się że w jednej z pozycji jest brak nie odpowiadający ilości widniejącej na kartce. W zaistniałej sytuacji jej błąd uznano za przywłaszczenie całości zapisanego mięsa. Mimo tego że towar został przez nią skasowany, zapłacony i okazany szefowi na rolkach kontrolnych. W samym dniu otrzymała wypowiedzenie z pracy, mimo jej wyjaśnień szef jej nie uwierzył.

Pismem z dnia 9 sierpnia 2013 r. powódka wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy lecz nie otrzymała żadnej odpowiedzi (k. 3-4).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) sp.j. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódka została zatrudniona w dniu 6 września 2011 r., na samodzielnym stanowisku, na którym towar zostaje przygotowywany do sprzedaży, porcjowany, wykładany a następnie sprzedawany a sprzedaż ta jest rejestrowana na kasie w sklepie. W pierwszych tygodniach pracy powódka dała się poznać jako pracownik sumiennie wykonujący swoje obowiązki i ze strony kierownika stoiska nie było uwag na temat jakości jej pracy. Po upływie przepracowanego roku sytuacja ta zaczęła ulegać zmianie. Problemy dotyczyły braku należytego zachowania czystości w obrębie stoiska oraz komory chłodniczej. Kilkukrotne udzielane uwagi przez kierownika stoiska w zakresie tych niedociągnięć nie skutkowały poprawą jakości pracy w związku z czym zostały przeprowadzone rozmowy dyscyplinujące z powódką z ostrzeżeniem, że w przypadku braku reakcji dalsza współpraca będzie niemożliwa. Po przeprowadzeniu takich rozmów ostrzegawczych następowała krótkotrwała poprawa.

W okresie 22 lipca 2013 r. do dnia 4 sierpnia 2013 r. kierownik stoiska przebywał na urlopie. W tym czasie część obowiązków ze względu na specyfikę z zakresu towaroznawstwa przejęła powódka. Otrzymała do pomocy pracownika z sali sprzedaży, którego obowiązkiem było utrzymanie ciągłości sprzedaży.

W dniu 5 sierpnia 2013 r. powróciła do pracy kierownik sklepu w kasie sklepowej zastała kartkę z zapisem o określonej ilości dwóch rodzajów mięs. W pierwszym momencie pomyślała, że może to być informacja o jakimś braku przy dostawie i towar ten jest do oddania przez dostawcę. Dnia następnego zapytała powódkę o zapis na kartce znalezionej z kasie sklepowej, która wyjaśniła, że jest to towar który sobie odłożyła a następnie dokonała sprzedaży samej sobie rejestrując tą sprzedaż na kasie ale nie posiada paragonu zakupu, gdyż nie pomyślała że ktoś ją o to zapyta. Kierownik stoiska zapytał czy przy sprzedaży był obecny kierownik sklepu lub kierownik zmiany gdyż przy sprzedaży dla personelu zgodnie z obowiązującymi zasadami w sklepie taki wymóg jest obowiązkowy. Usłyszała, że nie było żadnego kierownika. Ponieważ personelowi sklepu jest udzielany rabat od dokonywanych zakupów (w tym przypadku 10%), którego może udzielić kierownictwo sklepu po wprowadzeniu odpowiednio zabezpieczonego hasła wzbudziło to zdziwienie. W historii sklepu byłby to pierwszy przypadek rezygnacji kasjera z przysługującego mu prawa otrzymania rabatu. Kierownik stoiska podjęła czynności wyjaśniające we własnym zakresie i korzystając z faktu, że w kasie sklepowej znajdowała się kontrolka sprzedaży z minionego oraz bieżącego tygodnia oglądała zapis sprzedaży spodziewając się tam znaleźć tą sprzedaż. Ponieważ jej nie znalazła w dniu 8 sierpnia 2013 r. zwróciła się do współwłaścicielki sklepu o sprawdzenie w kartotece magazynowej będącej integralną częścią całego systemu rejestrującego każde zdarzenie o produkcie (zakup-sprzedaż) czy została zaewidencjonowana sprzedaż odpowiadająca ilościom zapisanym na kartce i poinformowała o całym zdarzeniu. Ponieważ nie była zarejestrowana sprzedaż o odpowiadającej ilościom z kartki poprosiła kierowniczkę stoiska o zinwentaryzowanie tych dwóch produktów. Po dokonaniu inwentaryzacji i porównaniu z stanem z kartotek okazało się, że ujawnione braki odpowiadają ilościom zapisanym na kartce.

W dniu sporządzenia spisu, kiedy powódka przyszła do pracy poproszono ją do biura sklepu w celu udzielenia odpowiedzi na temat tej kartki jak i o wyjaśnienie stwierdzonych braków, gdyż problem dotyczył ewentualnej kradzieży

towaru. Powódka bez namysłu oświadczyła, że jest to nieporozumienie i ona jest w stanie wyjaśnić przedstawiając kopie zapisu tej sprzedaży. Oświadczyła że zakup mięsa zapisanego na kartce dokonała a na paragonie tym oprócz mięsa znajduje się wędlina z indyka i dobrze ten fakt pamięta. Jest pewna, że sprawa jest do wyjaśnienia. Wobec powyższego udostępniono powódce kopie zapisu z ostatnich kilku dni i poproszono o wskazanie tej sprzedaży. Po kilkudziesięciu minutach poszukiwań powódka na kopii rejestru sprzedaży oznaczyła produkty, które odnalazła i wskazała jako te które zostały przez nią kupione. Wskazana sprzedaż miała miejsce w dwóch różnych dniach, nie zawierała rabatu pracowniczego a ponadto nie odpowiadała ilościom zapisanym na kartce. Wówczas oświadczone powódce, że nie można przyjąć tych wyjaśnień gdyż są sprzeczne z tym co mówiła wcześniej. Zapytana się czy chce jeszcze podać jakieś inne fakty dotyczące zaginięcia towaru oraz czy poprosić policję o wszczęcie procedury wyjaśniającej to zdarzenie oświadczyła, że nie ma takiej konieczności i, że płaci właśnie cenę za chwilę swojej słabości polegającą na kradzieży tych produktów.

Po kilku minutach namysłu zostało przygotowane i wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jej reakcja na otrzymanie pisma wydawała się, że rozumie iż charakterystyka pracy, obsługa kasy, dostęp do pieniędzy i towaru przy fakcie stwierdzonej kradzieży towaru dyskwalifikują ją z możliwości dalszej pracy. W dniu następnym zostało wydane świadectwo pracy i w tym samym dniu powódka w godzinach popołudniowych złożyła w biurze sklepu wnioski o sprostowanie świadectwa pracy, na co została poinformowana, że powodem jej zwolnienia była kradzież a fakt ten wyczerpuje znamiona czynu na podstawie którego została podjęta decyzja o natychmiastowym odsunięciu jej od pracy i rozwiązaniu umowy (k. 18-19).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. W. G. w dniu 1 grudnia 2011 r. zawarła ze strona pozwaną (...) sp.j. z siedzibą we W. umowę o pracę na czas określony na okres od 1 grudnia 2011 r. do 30 listopada 2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjerki-sprzedawcy. Miejscem wykonywania pracy był sklep A. znajdujący się we W. przy ulicy (...).

Dowód: umowa o pracę na czas określony z 01.12.2011 r. (akta osobowe powódki cz. B.16.).

Pismem z dnia 8 sierpnia 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pismo pracodawcy zawierało pouczenie, iż w terminie 14 dni od dnia doręczenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje powódce prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy.

Pomimo prawidłowego pouczenia powódka nie wniosła odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Dowody: przesłuchanie powódki E. W. G. k. 25 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej H. S. k. 25 (płyta CD),

kserokopia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 6.

W dniu 9 sierpnia 2013 r. strona pozwana wręczyła powódce świadectwo pracy datowane na dzień 8 sierpnia 2013 r.

W punkcie 3 świadectwa pracy zostało odnotowane, iż „Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.)”.

Pismem z dnia 9 sierpnia 2013 r. powódka złożyła wnioski o sprostowanie świadectwa pracy podnosząc, iż niezgodność w wydanym dokumencie dotyczy trybu rozwiązania umowy o pracę, a konkretnie okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia jest dla niej karą nie adekwatną do popełnionego przez nią czynu. Dlatego zwraca się z prośbą o rozwiązanie za nią umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W tym czasie wykorzysta przysługujący jej urlop wypoczynkowy.

Na wniosek powódki pracodawca ustnie oświadczył jej, iż nie dokona sprostowania świadectwa pracy.

Dowody: przesłuchanie powódki E. W. G. k. 25 (płyta CD),

przesłuchanie w char. strony pozwanej H. S. k. 25 (płyta CD),

kserokopia świadectwa pracy z 08.08.2013 r. k. 7,

kserokopia wniosku powódki z 09.08.2013 r. o sprostowanie świadectwa pracy k. 8.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p., 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.

Wytaczając w niniejszym postępowaniu powództwo powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 8 sierpnia 2013 r. w części dotyczącej trybu rozwiązania stosunku pracy poprzez zmianę zapisu w punkcie 3 świadectwa pracy w ten sposób, ażeby w miejsce słów „Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.)” zostały umieszczone słowa „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.)”.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż w dniu 8 sierpnia 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a w dniu 9 sierpnia 2013 r. wręczyła powódce świadectwo pracy, gdzie w punkcie 3 świadectwa było odnotowane, iż „Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.)”. Po otrzymaniu świadectwa pracy pismem z dnia 9 sierpnia 2013 r. powódka złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania umowy o pracę. W odpowiedzi na wniosek powódki, jeszcze tego samego dnia, strona pozwana ustnie oświadczyła jej, iż nie dokona sprostowania świadectwa pracy.

Ponadto w toku postępowania zostało ustalone, iż powódka nie odwołała się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zostało jej wręczone w dniu 8 sierpnia 2013 r. Jednocześnie należy wskazać, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zawierało prawidłowe pouczenie o możliwości złożenia w terminie 14 dni odwołania do Sądu Pracy. Powódka z tej możliwości jednak nie skorzystała, co wyraźnie oświadczyła na rozprawie w dniu 6 listopada 2013 r. Należy zatem uznać, iż treść świadectwa pracy w punkcie 3 zawierała prawdziwą adnotację o trybie rozwiązania stosunku pracy. Nie było zatem jakichkolwiek podstaw do dokonania sądowej korekty spornego dokumentu w zakresie w jakim domagała się tego powódka.

Choć wprawdzie zarówno w judykaturze jak i w doktrynie można spotkać dwie grupy poglądów, jednakże w ostatnim czasie przeważa pogląd, iż w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy nie jest dopuszczalna zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę. W świetle uchwały Sądu Najwyższego dnia 4 listopada 2009 r., sygn. I PZP 4/09 (OSNP 2010/13-14/154, Biul.SN 2009/11/23, M.P.Pr. 2010/10/532-534), „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.” i niniejszy Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w powołanej uchwale (odmienny pogląd został wyrażony w uchwale SN z 7 maja 1991 r., I PZP 13/91).

Należy wskazać, iż świadectwo pracy jest dokumentem zawierającym jedynie oświadczenie wiedzy i nie zawiera oświadczenia woli. 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). Przez „sprostowanie” należy rozumieć poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu. Natomiast w kategorii tej nie mieści się kwestionowanie rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego.

Należy wskazać, iż czynności prawne pracodawcy związane z rozwiązaniem stosunku pracy są skuteczne nawet jeżeli były dokonane niezgodnie z przepisami prawa pracy i jeżeli nie zostały podważone w trybie odpowiedniego powództwa (art. 45 i 56 k.p.) prowadzą do rozwiązania stosunku pracy.

Powódka chcąc kwestionować tryb rozwiązania umowy o pracę wskazany w świadectwie pracy winna przede wszystkim wnieść odwołanie od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ewentualne uwzględnienie powództwa w tym przedmiocie mogłoby stanowić podstawę do sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej trybu rozwiązania stosunku pracy, jeżeli pomimo prawomocnego wyroku zasadzającego na rzecz powódki odszkodowanie pracodawca nie sprostowałby świadectwa pracy w tej części. Należy wskazać, iż w świetle art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, oraz aktach osobowych, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania, a ponadto również na podstawie zeznań stron.

Oceny zeznań stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania te były jasne, spójne i logiczne. Z zeznań stron jednoznacznie wynika, iż powódka nie złożyła odwołania od rozwiązania umowy o pracę, co w gruncie rzeczy pozbawiło ją możliwości skutecznego kwestionowania trybu rozwiązania stosunku pracy w procesie o sprostowanie świadectwa pracy. Jednocześnie przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd pominął podnoszoną przez strony kwestię przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, albowiem tryb w którym Sąd bada czy pracodawca zasadnie rozwiązał umowę o pracę, czy też nie nadużył art. 52 k.p. jest trybem związanym z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.), a nie o sprostowanie świadectwa pracy.

Ponadto Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie świadka M. S. jako zbędnych dla rozstrzygnięcia sprawy i niecelowych z punktu widzenia ekonomiki postępowania, albowiem świadek miała zeznawać na okoliczności przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, była opłata od pozwu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powódka z mocy prawa była zwolniona z obowiązku poniesienia kosztów sądowych,

Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powódki, o czym orzeczono w punkcie II sentencji wyroku.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.