

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Józef Wrona, Roland Potoczny

Protokolant : Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) S.A w K.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

- I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A w K. na rzecz powódki M. P. kwotę (...) ((...)) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25.10.2017 roku do dnia zapłaty;
- II. powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyn rozwiązania stosunku pracy oddala jako przedwczesne ;
- III. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;
- IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)
- V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
- VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...)kwotę(...)zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 października 2017 r. powódka M. P. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w K. kwoty 10.950,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że strona pozwana w dniu 06 października 2017 r. rozwiązała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z wyłącznej winy powódki, a jako przyczynę podała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy poprzez wzięcie w dniu 30 sierpnia 2017 r. towaru: lakieru volare 5 ml – 1 sztuka (cena 2,99 zł), który stanowił własność pracodawcy, bez uiszczenia ceny. Powódka wyjaśniła, że w dniu 30 sierpnia 2017 r. podczas pracy wzięła z półki lakier w celu zrobienia odpowiedniej plakietki cenowej, z powodu innych obowiązków pracowniczych i konieczności wykonywania dodatkowych czynności z uwagi na niewystarczającą liczbę pracowników, powódka zapomniała, że wrzuciła lakier do

kieszeni fartucha. Po zakończonej pracy powódka udała się do szatni, gdzie czekał już szef ochrony oraz ochroniarz. W trakcie kontroli znaleziono u powódki lakier, spisano notatkę z przeprowadzonych czynności, pod którą powódka dopisała swoje wyjaśnienia. Po wyjściu ze sklepu powódka zatelefonowała do kierownika regionu informując go o zaistniałej sytuacji. Powódka wskazała, że strona pozwana nie zachowała 1-miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez okresu wypowiedzenia, wbrew art. 52 kp., ponieważ o zaistniałej sytuacji pracodawca dowiedział się w dniu 30 sierpnia 2017 r. Ponadto, powódka podniosła, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ powódka nie przywłaszczyła lakieru, nie miała zamiaru wynieść go z miejsca pracy. Samo posiadanie lakieru przed wejściem do szatni nie stanowi o tym, że powódka zamierzała go przywłaszczyć.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. Strona pozwana podniosła, że wyjaśnienia powódki z dnia 30 sierpnia 2017 r. oraz wyjaśnienia z pozwu dotyczące znalezionego u niej lakieru, są niespójne, ponadto u strony pozwanej nie ma konieczności wydruku etykiet w pokoju kierownika sklepu. Strona pozwana wskazała, że powódka swoim zachowaniem naruszyła podstawowy obowiązek dbałości o mienie pracodawcy wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 kp oraz popełniła czyn zakwalifikowany przez pracodawcę jako szczególnie rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy, a jej działanie było świadome i obarczone winą umyślną.

Odnosnie zarzutu nie zachowania terminu strona pozwana podniosła, że dopiero w połowie września 2017 r. M. S. zapoznała się z nagraniem dokumentującym zachowanie powódki w dniu 30 sierpnia i 27 sierpnia 2017 r., po weryfikacji przez pracowników ochrony. Następnie w dniu 21 września 2017 r. nagranie zostało przekazane kierownikowi personalnemu M. L., która podjęła ostateczną decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zatem za dzień uzyskania informacji przez pracodawcę o naruszeniach dokonanych przez powódkę był dzień 21 września 2017 r. Powódce wypłacono całe należne wynagrodzenie, w tym ekwiwalent za 11 dni pozostałego urlopu.

Na rozprawie w dniu 18 stycznia 2018 roku powódka cofnęła powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy co zapisów dotyczących wypłaty ekwiwalentu wskazując, że ekwiwalent został wypłacony. Strona pozwana wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie pozwu.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej w okresie od 17 października 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 17 października 2008 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2010 r. zawartej na czas określony od dnia 01 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r., następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2011 r. zawartej na czas nieokreślony od dnia 01 stycznia 2011 r.

Ostatnio powódka wykonywała pracę na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, w sklepie (...) położonym w Ś. na ul. (...).

Wynagrodzenie powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło (...)

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu,
- zaświadczenie z dnia 15 listopada 2017 r., k. 60,
- podręcznik kierownika sklepu, k. 44-56

W dniu 30 sierpnia 2017 r. powódka wykonywała pracę na pierwszej zmianie. Do obowiązków powódki w tym dniu należało między innymi otwarcie sklepu, wypiek pieczywa, sprawdzenie standów, sprawdzenie porządku, przyjęcie towaru, zrobienie zamówień, rozłożenie towaru. Na jednym ze standów powódka zauważyła, że lakier nie ma ceny lub stoi w złym miejscu, postanowiła wziąć go do biura na górze i tam ometkować. Taki sposób był przyjęty w sklepie, jako szybszy i praktyczniejszy niż użycie kolektora, z uwagi na małą ilość pracowników oraz specyficzne rozłożenie pomieszczeń sklepu na kilku poziomach. Około godziny 13 do sklepu przyjechała przedstawicielka firmy z informacją, że przyszła skarga, prosiła o rozmowę z każdym pracownikiem. W tym czasie powódka usiadła na kasie nr 1, by zastąpić jednego z pracowników na czas rozmowy. Na taśmie leżał lakier taki jak wcześniej powódka wzięła ze standu. Przy kasie była klientka, powódka zapytała czy to jej, ona odpowiedziała, że nie. Powódka miała kontakt również z tym lakierem.

Zgodnie z zasadami, powódka po obsłudze klientów powinna odłożyć ten lakier na miejsce. Powódka nie pamięta, który z lakierów miała w fartuchu. Powódka nie zamierzała kupić lakieru, zapomniała że go ma.

Po opuszczeniu kasy powódka rozmawiała ze zmienniczką kontroli, następnie rozliczyła kasjerów, wydała kasetki, prowadziła rozmowę z sanepidem, po czym opuściła biuro i udała się do szatni.

W związku ze zdarzeniem z dnia 27 sierpnia 2017 r., tj. zniknięciem kosmetyków, ochrona sklepu w osobach A. L. i pracownika zewnętrznego R. M. przeprowadziła kontrolę szafek pracowników. Bezpośrednio po zakończeniu przez powódkę pracy, tj. rozliczeniu się z kasetki, ochrona weszła za powódką do przebieralni, gdzie sprawdzili szafkę oraz kieszenie roboczego fartucha powódki. W fartuchu znaleziono lakier do paznokci o wartości 2,99 zł. Powódka tłumaczyła wówczas, że otrzymała lakier na kasie od klienta, który zrezygnował z zakupu, włożyła go do fartucha i zapomniała o nim. Ochrona znalazła na monitoringu nagranie z godziny 6.45, na którym powódka wzięła lakier z półki i schowała go do kieszeni. Z przeprowadzonej kontroli sporządzono notatkę służbową.

Na podstawie notatki służbowej z kontroli szafek i nagrania z monitoringu M. S. – bezpośredni przełożony kierownika sklepu, podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy z powódką. M. S. została poinformowana telefonicznie o zdarzeniu już w dniu zdarzenia, tj. 30 sierpnia 2017 r., natomiast notatkę służbową otrzymała we wrześniu. Telefoniczną informację o zdarzeniu przekazał M. S. R. M. w dniu zdarzenia, jak również sama powódka zadzwoniła do M. S. w dniu zdarzenia, zdenerwowana tą sytuacją, tłumacząc skąd ma lakier. Rozwiązanie umowy było konsultowane z kierownikiem personalnym M. L..

Nagranie z monitoringu zostało dostarczone M. S. w terminie późniejszym, ponieważ ochrona sklepu jedynie zabezpiecza nagrania, natomiast ich zgrywanie odbywa się przy udziale grupy mobilnej, dojeżdżającej do sklepów na terenie całej Polski.

Czas, kiedy powódka była na kasie, nie został zabezpieczony na nagraniu.

Powódka czasem zapominała wyciągnąć z fartucha służbowego takich rzeczy jak telefon służbowy czy klucze od sejfku, wówczas wracała się, aby oddać przedmioty zmiennicze.

Dowód:

- zeznania świadka A. L., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 72,
- zeznania świadka M. S., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 72,
- zeznania świadka R. M., e-protokół z dnia 18 stycznia 2018 r., k. 72,
- zeznania świadka M. L., e-protokół z dnia 05 kwietnia 2018 r., k. 72,
- zeznania powódki M. P., e-protokół z dnia 05 kwietnia 2018 r., k. 72,

-nagranie CD, k. 33,

-wiadomości e-mail, k. 58,

-notatka służbowa z dnia 30 sierpnia 2017 r., k. 59

W dniu 06 października 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, bez zachowania terminów wypowiedzenia, z winy powódki. W uzasadnieniu, jako przyczynę rozwiązania wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku polegające na działaniu na szkodę pracodawcy poprzez wzięcie towaru: lakier volare 5 ml – 1 sztuka (cena 2,99 zł), który stanowił własność pracodawcy, bez uiszczenia za niego ceny, wskazano że te zdarzenie spowodowało utratę zaufania do powódki oraz brak możliwości dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy.

Dowód:

-oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 06 października 2017 r., k. 12

W dniu 20 października 2017 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy. Strona pozwana odmówiła sprostowania.

Dowód:

-wniosek, k. 16-21,

-pismo z dnia 06 listopada 2017 r., k. 61.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powódki M. P. oraz świadków A. L., R. M., M. S., M. L., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie, w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W toku niniejszego postępowania należy przede wszystkim ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 kp dokonała tego w sposób prawidłowy i czy pismo spełniało wymogi formalne, czy podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i prawdziwa, a także czy uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika, lecz z jego treści oraz utrwalonego stanowiska orzeczniczego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 kp. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę natężenie złej woli pracownika, a także rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą to naruszenie. Zaś ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności danej sprawy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka w chwili wejścia do szatni, po zakończonej pracy, miała w kieszeni fartucha służbowego lakier volare 5 ml o wartości 2,99 zł. Powódka nie kwestionowała tej okoliczności, jedynie podnosiła, że nie zamierzała przywłaszczyć tego lakieru, nie zamierzała go również kupić. Powódka przyznała, że w trakcie pracy wzięła lakier z półki z zamiarem jego ometkowania, tj. zanieśienia go do biura, zeskanowania i wydrukowania ceny. Zwykle produkty, które należy wycenić skanuje się przy pomocy kolektora (który znajduje się w biurze, należy po niego pójść), jednak jak wynika z zeznań świadka A. L. czasami w sklepie strony pozwanej bierze się pojedynczy produkt do biura i tam skanuje i sprawdza, a następnie drukuje cenę i odkłada się na półkę. Zatem powódka mogła wziąć lakier w celu jego zeskanowania do biura, nie była to sytuacja wyjątkowa. Powódka zeznała, że miała również kontakt za lakierem pozostawionym na taśmie przy kasie, który po zakończonej pracy powinna wziąć i odstawić na miejsce, jednak powódka nie pamięta, który lakier znaleziono w kieszeni jej fartucha – czy ten z półki, czy ten z taśmy.

Tego dnia powódka w istocie wykonywała szereg czynności, takich jak otwarcie sklepu, przyjęcie i rozłożenie towaru, wypiek pieczywa, zrobienie zamówień, obsługa kasy fiskalnej, rozmowa telefoniczna z sanepidem. Powódka podnosiła, że w natłoku zajęć, zapomniała o małym, lekkim lakierze (5 ml), który miała w kieszeni fartucha. Co więcej, powódka wskazała, że czasami już podczas przebierania się po zakończonej pracy zdarzały się sytuacje, gdy w kieszeni fartucha znajdowały się takie przedmioty jak telefon służbowy czy klucze od sejfu, zawsze po ich znalezieniu powódka wracała i oddawała przedmioty zmiennicze.

Podkreślić należy, że kontrola szafki powódki oraz jej ubrania roboczego miała miejsce bezpośrednio po wejściu powódki do szatni. Ochroniarze w osobie A. L. i R. M. oczekiwali na powódkę pod drzwiami szatni, aby wejść tam za nią i dokonać kontroli. W takich okolicznościach powódka po znalezieniu w czasie przebierania się w kieszeni wśród innych przedmiotów lakieru, nie miała nawet możliwości odnieść go na miejsce. Lakier bez wątpienia znajdował się wciąż w sklepie, w ubraniu roboczym powódki, w chwili przebierania się powódki, w takiej sytuacji trudno twierdzić, aby lakier został przywłaszczony. Nie można w takich okolicznościach zarzucić powódce złej woli czy rażącego niedbalstwa, a tym bardziej twierdzić, że naruszyła świadomie obowiązki pracownicze.

Strona pozwana w żadnej mierze nie udowodniła, aby powódka dokonała przywłaszczenia lakieru. Na załączonym materiale nagraniowym nie widać dokładnie, aby powódka zabierała lakier z półki, widać że go poprawia. O tym, że powódka wzięła lakier zeznała ona sama. Ponadto strona pozwana nie zabezpieczyła nagrania z okresu, gdy powódka obsługiwała kasę fiskalną, co uniemożliwia weryfikację przebiegu zdarzenia wskazywanego przez powódkę.

W szczególności mając na uwadze przedstawiony powyżej stan faktyczny, nie sposób przyjąć, aby zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, aby wyrażało złą wolę pracownika, a co więcej, aby powodowało powstanie u strony pozwanej szkody w rozmiarze uzasadniającym rozwiązanie umowy bez zachowania okresów wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu zarzut powódki dotyczący uchybienia przez stronę pozwaną terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 kp jest słuszny.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności, co do dalszego trwania stosunku pracy, zaś termin ten ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Przekroczenie tego terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia, a rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu należy uznać za naruszające prawo, co rodzi po stronie pracownika możliwość żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania zgodnie z art. 56 § 1 kp, nie ma przy tym znaczenia długość przekroczenia terminu.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje niewątpliwie w momencie, w którym o zachowaniu tym dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 KP).

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w szczególności z zeznań świadków A. L., R. M., kontrola szafki i fartucha powódki odbyła się w związku ze zdarzeniem z dnia 27 sierpnia 2017 r., tj. zniknięciem kosmetyków. W tym miejscu wskazać należy, że skoro pracodawca już w dniu 27 sierpnia 2017 r. podejrzewał istnienie nieprawidłowości, które zakwalifikował następnie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniając rozwiązanie umowy w powódzką w trybie dyscyplinarnym, to tym bardziej powinien dochować należytej staranności co do tego, by dochować miesięcznego terminu wypowiedzenia wynikającego z art. 52 § 2 kp.

Sąd ustalił datę, w której strona pozwana dowiedziała się o naruszeniu, które stanowiło okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, na podstawie zeznań powódki oraz świadków A. L., R. M. i M. S., z których wprost wynika, że pracodawca miał informację o znalezieniu w kieszeni fartucha pracowniczego powódki lakieru, już w dniu zdarzenia, tj. w dniu 30 sierpnia 2017 r.

Powódka zeznała, że od razu po wyjściu z pracy zatelefonowała do M. S. – bezpośredniego przełożonego kierownika sklepu, opowiedziała o zaistniałej sytuacji. Świadek M. S. również przyznała, że w dniu 30 sierpnia 2017 r. zadzwoniła do niej zdenerwowana powódka, tłumacząc skąd miała lakier, a nadto otrzymała telefoniczną informację od R. M.. R. M. potwierdził, że informację o wyniku kontroli przekazał M. S. w tym samym dniu. Mając powyższe na uwadze, miesięczny termin, w którym pracodawca mógł rozwiązać z powódką umowę bez wypowiedzenia, należało liczyć od dnia 30 sierpnia 2017 r.

Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia strony pozwanej, jakoby pracodawca nie mógł wcześniej ostatecznie ocenić zachowania powódki, z powodu braku dostępu do nagrań z kamery, a które to nagrania otrzymała dopiero w połowie września 2017 roku.

Fakt, że nagrania z kamer zostały zabezpieczone i przejrane dopiero po upływie znacznego okresu od ich ściągnięcia, nie może zdaniem Sądu obciążać pracownika, skutkując jednocześnie negatywnym dla niego rozstrzygnięciem. Sąd biorąc pod uwagę powyższe okoliczności uznał, że bieg miesięcznego terminu do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym należy liczyć od dnia 30 sierpnia 2017 roku, tj. od dnia zdarzenia – znalezienie lakieru w kieszeni fartucha pracownika – a który upłynął w dniu 30 września 2017 roku.

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd uznał, że stronna pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki żądanej przez nią kwoty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu jako nie przekraczającej odszkodowania wynikającego z art. 58 kp (punkt I wyroku).

Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 97 § 3 kp jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest zobowiązany zamieścić informację w świadectwie pracy, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Tryb wydawania świadectwa pracy po uwzględnieniu przez sąd żądania pracownika dotyczącego nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę reguluje szczegółowo § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 V 1996r w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282 z późn. zm) zakreślając pracodawcy 3 dniowy termin od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Tym samym żądanie powódki jest przedwczesne, gdyż pracodawca zobowiązany jest do wydania nowego świadectwa pracy dopiero po uprawomocnieniu się wyroku zasadzającego odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę. Tym samym powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

Jak wskazano powyżej powódka skutecznie cofnęła powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy co do zapisu o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wskazując, że pracodawca wypłacił ostatecznie ten ekwiwalent zgodnie z zapisem w świadectwie, na co pozwany wyraził zgodę. Stosownie do przepisu art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Wobec skutecznego cofnięcia pozwu co do w/w kwoty, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył w tym zakresie postępowanie (punkt III wyroku).

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie IV rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt V wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...)kwotę (...) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona (punkt VI wyroku).