

Sygnatura akt IV P 340/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Protokolant:	sekretarz Anna Warszawik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 01 kwietnia 2015 r.

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko T. B. - (...) Przedsiębiorstwo (...) w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

orzeka:

1. Powództwo oddala.

2. Zasądza od powoda A. C. na rzecz pozwanego T. B. kwotę 478,19 zł (czterysta siedemdziesiąt osiem złotych dziewiętnaście groszy), tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 77,00 (siedemdziesiąt siedem) złotych - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygnatura akt IV P 340/14

UZASADNIENIE

Powód A. C., w pozwie skierowanym przeciwko T. B. – (...) Przedsiębiorstwo (...) w W. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy, wydanego powodowi przez pozwanego w dniu 22 lipca 2014r., w ten sposób, że przyczyną ustania stosunku pracy było rozwiązanie przez wypowiedzenie umowy przez powoda. Powód żądał jednocześnie zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych

Uzasadniając swoje roszczenie powód wskazał, że w dniu 22 lipca 2014r. pozwany wydał mu świadectwo pracy, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. W świadectwie pracy zawarta została informacja dotycząca sposobu rozwiązania umowy o pracę, z którą powód się nie zgadza tj., że rozwiązanie umowę o pracę nastąpiło bez wypowiedzenia z winy powoda i to w związku z ciężkim naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem, jak podano w pozwie, „stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracownika art. 32 § 1 Kodeksu pracy”. Jednocześnie powód wskazał, iż występował do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, ten jednak odmówił sprostowania dokumentu. Powód nie zgadza się z argumentacją pozwanego, ponieważ w dniu 21 maja 2014r. powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Po złożeniu wypowiedzenia, odbierał zaległe urlopy wypoczynkowe za lata 2011 - 2014.

W odpowiedzi na pozew, pozwany T. B., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą: (...) Przedsiębiorstwo (...) w W. reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, strona pozwana wskazała, że jedyną właściwą podstawę ustania stosunku pracy między stronami stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który został wskazany w wydanym powodowi świadectwie pracy. W okresie do 20 maja 2014r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym trwającym ponad 30 dni. W dniu 21 maja 2014 r. powód stawiał się w zakładzie pracy, tylko po to, by złożyć wypowiedzenie umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 21 lutego 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód nie stawiał się w zakładzie pracy następnego dnia, ani nie pojawił się u lekarza w celu przeprowadzenia badań, na które skierował go pracodawca, umożliwiającymi dopuszczenie do świadczenia pracy. Pismem z dnia 28 maja 2014 r., pozwany wezwał powoda do stawienia się w pracy oraz usprawiedliwienia swojej nieobecności, pod rygorem niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Powód nie odpowiedział i na to wezwanie.

W związku z powyższym, od dnia 22 maja 2014 r. nieobecność w pracy powoda uznano za nieusprawiedliwioną i pozwany rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na terminie rozprawy w dniu 01 kwietnia 2015 roku, strony podtrzymały swoje stanowiska, przy czym pełnomocnik pozwanego złożyła wniosek o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg spisu kosztów, który został złożony do akt sprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. C. był pracownikiem pozwanego T. B., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą: (...) Przedsiębiorstwo (...) w W. w okresie od dnia 21 lutego 2011 roku do dnia 04 czerwca 2014 roku, w wymiarze pełnego etatu. Pierwsza umowa została zawarta w dniu 21 lutego 2011 roku na okres próbny trzech miesięcy. Od dnia 21 maja 2011 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia powód wykonywał pracę w charakterze kierowcy w transporcie międzynarodowym i krajowym.

Dowód: okoliczności bezsporne, świadectwo pracy z dnia 04.06.2014 roku (akta osobowe pracownika, część C), umowa o pracę z dnia 21.05.2011 roku (akta osobowe pracownika, część (...)), zeznania powoda w charakterze strony (k. 55 akt), wyjaśnienia powoda odczytane i potwierdzone w całości podczas zeznań w charakterze strony – (k.46-47 akt)

W okresie do 20 maja 2014r. powód A. C. przebywał na zwolnieniu chorobowym trwającym ponad 30 dni. W dniu 21 maja 2014 r. powód stawiał się w zakładzie pracy, by złożyć wypowiedzenie umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 21 lutego 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powód nie stawiał się w zakładzie pracy następnego dnia, ani nie pojawił się u lekarza w celu przeprowadzenia badań, umożliwiającymi dopuszczenie do świadczenia pracy, na które skierował go pracodawca. W dniu 23 maja 2014 r. doręczone zostało na adres powoda skierowanie na badania wraz z pisemnym wezwaniem do odbycia badań lekarskich.

Dowód: pismo pozwanego z dnia 21 maja 2014 r. ze skierowaniem na badania lekarskie wraz z potwierdzeniem odbioru (akta osobowe pracownika, część (...))

Pismem z dnia 28 maja 2014 r., pozwany wezwał powoda do stawienia się w pracy oraz usprawiedliwienia swojej nieobecności, pod rygorem niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p.

Dowód: wezwanie z dnia 26 maja 2014 r. wraz z potwierdzeniem odbioru (akta osobowe pracownika, część (...))

Powód nie zastosował się do tego wezwania.

Od dnia 22 maja 2014 r. pracodawca uznał nieobecność w pracy powoda za nieusprawiedliwioną. Pozwany rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy. Nadto, pracodawca miał na względzie, iż powód nie wykonał zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim.

Dowód: pismo z dnia 04 czerwca 2014 r. (akta osobowe pracownika, część C)

Pismo zawierające oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. wraz ze świadectwem pracy zostało w dniu 04 czerwca 2014 r. nadane do powoda pocztą. Niniejsza przesyłka została pozwanemu zwrócona w dniu 06 czerwca 2014 r. z adnotacją, że powód „odmówił jej przyjęcia”. W dniu 09 czerwca 2014 r. pozwany podjął kolejną próbę doręczenia powodowi dokumentów, o których mowa powyżej. Jednakże powód kolejny raz odmówił odebrania przesyłki i zwrócono ją do nadawcy w dniu 11 czerwca 2014 roku.

Dowód: koperty nadane dnia 04 czerwca 2014 r. oraz 09 czerwca 2014 r. z adnotacjami o odmowie przyjęcia przesyłki (akta osobowe pracownika, część C)

W dniu 22 lipca 2014 r. powód zgłosił się do zakładu pracy w celu odebrania świadectwa pracy, które wraz z P. za rok 2014 zostało mu za potwierdzeniem odbioru, wydane. W dniu 24 lipca (data stempla pocztowego), A. C. wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy i otrzymał odpowiedź odmowną.

Dowód: potwierdzenie odebrania świadectwa pracy z dnia 22 lipca 2014 r., wniosek o sprostowanie świadectwa pracy (akta osobowe pracownika, część C)

A. C. nigdy nie występował do Sądu przeciwko pozwanemu T. B., z powództwem kwestionującym rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd zważył, co następuje:

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 238/11 wskazano, że

Wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie (teza 1). Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c. (teza 2) OSNP 2013/7-8/81, LEX nr 1297781. Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, lecz jedynie fakty wskazane w art. 97 k.p. Nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, nie ma też cech wyłączności w zakresie dowodowym w postępowaniu o realizację tych praw (uzasadnienie uchwały SN z 28 września 1990 r., III PZP 15/90, LexPolonica nr 311385, OSNCP 1991, nr 4, poz. 45; PiZS 1991, nr 8-9, s. 68 z glosą M. Rafacz-Krzyżanowskiej; wyrok SN z 10 października 2007 r., II PK 33/2007, LexPolonica nr 2010246; zob. S. Piwnik, Wzory umów, pism, druków z zakresu prawa pracy po nowelizacji kodeksu pracy - komentarz, Warszawa 1996, s. 180).

Jeśli jednak świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy lub okoliczności jego wygaśnięcia, a pracownik nie zakwestionował tego rozwiązania lub wygaśnięcia w drodze odpowiedniego powództwa o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) lub o odszkodowanie, to nie może już skutecznie wnieść o sprostowanie świadectwa pracy, podważając zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy (stwierdzenia wygaśnięcia). Świadectwo pracy stwierdzające taki niewzruszony tryb rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwe i nie może być sprostowane (uchwała SN z 4 listopada 2009 r., I PZP 4/2009, LexPolonica nr 2094576, OSNP 2010,

nr 13-14, poz. 154; MoP 2011, nr 5, s. 839 z glosą M. Kowalczyka; por. uzasadnienie wyroku SN z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, LexPolonica nr 301566, OSNCP 1976, nr 7-8, poz. 178; odmiennie uchwała SN z 7 maja 1991 r., I PZP 13/91, LexPolonica nr 317737, Rej. 1991, nr 9, s. 161; por. też uzasadnienie postanowienia SN z 27 lutego 1997 r., I PZ 4/97, LexPolonica nr 325518, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 46; zob. A. Tobiasz-Skrzypek, Świadcstwo pracy, PP 1998, nr 9, s. 10; J. Iwulski, Rozwiązanie stosunku pracy, Warszawa 2000).

Zgodnie z tezą uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09 **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.** OSNP 2010/13-14/154, Biul.SN 2009/11/23, M.P.Pr. (...) -534

W pisemnym uzasadnieniu tej uchwały wskazano, że:

„(...) W przedstawionej kwestii w judykaturze, a także w opracowaniach komentarzowych, były reprezentowane dwie grupy poglądów.

W wyroku z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75 (OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zasadność rozwiązania przez społeczny zakład pracy umowy o pracę może być kwestionowana przez zainteresowanego pracownika wyłącznie na zasadach przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa pracy i tylko przed organami powołanymi do rozstrzygania tego rodzaju spraw. "Jeżeli zatem na właściwej drodze nie uzyskano orzeczenia stwierdzającego sprzeczność rozwiązania umowy o pracę z prawem, sąd powszechny nie jest władny dojść do odmiennej oceny i dokonać ustalenia, że rozwiązanie takiej umowy nastąpiło z naruszeniem prawa".

Na innym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w uchwale z 7 maja 1991 r., I PZP 13/91 (Lex nr 14687), stwierdzając, że pracownik, który nie żądał odszkodowania w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 w związku z art. 67 k.p., może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2¹ k.p. Na takim stanowisku stoją też niektórzy komentatorzy Kodeksu pracy (por. R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński: Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009). Stanowisko wyrażone w powołanej uchwale Sąd Najwyższy oparł na argumentach dwojakiego rodzaju. Po pierwsze, stwierdził, że żądanie sprostowania świadectwa pracy stanowi rodzaj powództwa o ustalenie ze względu na występujący u pracownika interes prawny w takim ustaleniu i po drugie, że za takim stanowiskiem przemawia brzmienie przepisu (...)"

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym uchwałą z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, nie podzielił tego stanowiska i przytoczonych na jego uzasadnienie argumentów i podkreślił, że „(...) w powołanej uchwale Sąd Najwyższy skoncentrował się na wykazaniu istnienia interesu prawnego pracownika w ustaleniu, pominał natomiast rozważenie, czy ustalenie to dotyczy istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. W ramach powództwa o ustalenie nie można zmierzać do ustalenia stanu faktycznego lub faktu. Tymczasem świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). W zakresie argumentacji językowo-logicznej Sąd Najwyższy powołał się na okoliczność, iż zgodnie z brzmieniem art. 97 § 2¹ k.p. przepis ten nie uzależnia możliwości wstąpienia na drogę sądową o sprostowanie treści świadectwa pracy od uprzedniego jakiegokolwiek wyroku sądowego, jedynym warunkiem jest odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy, a wszelkie dodatkowe ograniczenia musiałyby mieć oparcie w ustawie. Dokonując wykładni gramatycznej, Sąd Najwyższy pominał jednak wyjaśnienie znaczenia pojęcia "sprostowanie", które oznacza - zgodnie ze znaczeniem słownikowym - poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu.

Nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego.

Przeciwko prezentowanej koncepcji Sądu Najwyższego przemawia także przewidziany prawem mechanizm ustania stosunku pracy w następstwie czynności pracodawcy. **Z art. 45 i 56 k.p. wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy (...)**”.

Powyższe stanowiło wystarczającą przesłankę do oddalenia powództwa A. C..

Dodatkowo, odnośnie żądania przez powoda sprostowania świadectwa pracy, wskazać należy, iż ustawodawca określił szczegółowo tryb odwoławczy od treści świadectwa pracy, umożliwiając pracownikowi w pierwszej kolejności, żądanie jego sprostowania skierowane bezpośrednio do pracodawcy, jeszcze przed koniecznością wystąpienia na drogę postępowania sądowego.

Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, pracownik występuje do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Zgodnie z § 5 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996r., Nr 60, poz. 282), pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie, w przypadku uwzględnienia wniosku, wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika.

Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.

Zasady wydawania świadectwa pracy oraz procedurę mającą na celu jego sprostowanie określa także art. 97 K.p. Przepis ten w § 2¹ wskazuje, iż 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. Terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (vide teza 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. II PK 156/09.

Wydanie świadectwa pracy oznacza wręczenie go pracownikowi, a gdy jest on nieobecny - wysłanie na adres domowy wskazany przez pracownika. W przypadku zmiany przez pracownika miejsca zamieszkania bez powiadomienia o tym pracodawcy, należy uznać, że spełnienie obowiązku wydania świadectwa pracy nastąpiło przez próbę doręczenia go pod wskazanym przez pracownika adresem i następnie złożenie do akt osobowych. Oczywiście, w razie zgłoszenia się pracownika, pracodawca ma obowiązek wręczyć mu świadectwo pracy. **Pracodawca czyni zadość wynikającemu z art. 97 § 1 k.p. obowiązkowi niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy je wręcza pracownikowi w miejscu jego dotychczasowego zatrudnienia, a jeśli to jest niemożliwe lub utrudnione, przesyła świadectwo pracy do znanego mu miejsca pobytu pracownika najwcześniej, jak tylko może to - w konkretnej sytuacji faktycznej - nastąpić** (uchwała SN z 28 września 1976 r., I PZP 41/76, OSPiKA 1977, nr 2, poz. 21 z glosą H. Brzezińskiej).

Zasady te potwierdza § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). W

razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 k.p.) pracodawca sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika (§ 3 przywołanego rozporządzenia). Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo upoważnionej osobie lub członkowi rodziny zmarłego pracownika (§ 4 przywołanego rozporządzenia).

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie, powód A. C. nie uczynił zadość dyspozycjom powołanych przepisów, tj. nie zachował ustawowych regulacji dotyczących formy i terminu do wystąpienia z powództwem w niniejszej sprawie – **niezależnie od braku takiej możliwości, wobec nie zakwestionowania w drodze powództwa sposobu rozwiązania umowy o pracę** (o czym na wstępie rozważań). Pismo zawierające oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. **wraz ze świadectwem pracy** zostało w dniu 04 czerwca 2014 r. nadane do powoda pocztą, na adres przez niego wskazany, pozostający w aktach osobowych. Niniejsza przesyłka została pozwanemu zwrócona w dniu 06 czerwca 2014 roku z adnotacją, że powód „odmówił jej przyjęcia”. W dniu 09 czerwca 2014 r. pozwany podjął kolejną próbę doręczenia powodowi dokumentów, o których mowa powyżej. Jednakże powód kolejny raz odmówił odebrania przesyłki, którą zwrócono do nadawcy w dniu 11 czerwca 2014 roku. Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy powód złożył zaś w dniu 24 lipca 2014 roku (data stempla pocztowego). W ocenie Sądu, spełnienie obowiązku wydania świadectwa pracy, podobnie jak skuteczność rozwiązania umowy o pracę, pomimo odmowy przyjęcia przesyłki przez adresata jest niekwestionowana.

Odnośnie skuteczności rozwiązania umowy o pracę: „W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone.

„Prawidłowe skierowanie oświadczenia polega na wysłaniu go na adres zamieszkania osoby fizycznej lub adres siedziby rejestrowej osoby prawnej (ułamnej osoby prawnej). Niemożność doręczenia pod którymkolwiek z adresów, pod którym według wszelkiego prawdopodobieństwa powinien być możliwy kontakt z adresatem, obciąża tego ostatniego. W razie zwrotu niedostarczonej przesyłki, za chwilę złożenia oświadczenia woli należy uznać moment, w którym korespondencja mogła i powinna być doręczona drugiej stronie. Będzie to dzień, w którym po raz pierwszy próbowano doręczyć przesyłkę pod właściwym adresem. Data taka będzie zwykle uwidoczniiona na zwróconej przesyłce w postaci odpowiedniej adnotacji doręczyciela. **Nawet jeśli w rzeczywistości nie doszło do odebrania lub odczytania przesłanego oświadczenia, ryzyko z tym związane będzie obciążać adresata.** Kodeks cywilny stanowi o możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Z tych to właśnie względów odmowa przyjęcia wręczanego pisma, nieodebranie prawidłowo awizowanego listu, nieprzekazanie przesyłki przez dorosłego domownika lub pracownika, nieprzeczytanie lub przypadkowe wykasowanie wiadomości SMS, czy też niewydrukowanie tekstu zapamiętanego przez maszynę faksową - z pewnością nie mogą stanowić powodów dla stwierdzenia, że oświadczenie woli nie zostało złożone. Co więcej, negatywne konsekwencje niemożności skomunikowania się z osobą w miejscach, w których kontakt ten według wszelkiego prawdopodobieństwa powinien być możliwy, obciążają tę osobę, gdyż powinna ona zadbać o zapewnienie możliwości porozumiewania się z nią, np. za pośrednictwem wskazanych przez nią osób lub przez poinformowanie o nowym adresie”, vide: Wyrok S.A. w Warszawie z dnia 10 lutego 2014 r., I ACa 1481/13, Tak samo: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 259/01.

Podtrzymując przytoczone na wstępie rozważań tezy, co do tego, iż nie jest dopuszczalne wystąpienie z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy, w przypadku braku kwestionowania rozwiązania umowy o pracę, należy wskazać, że stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony w oparciu w dokumenty zgromadzone w aktach, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała, a nadto w oparciu o zeznania świadka i zeznania w charakterze stron w zakresie w jakim były bezsporne. Tu wskazać należy, iż stan faktyczny był sporny między stronami w zakresie złożenia lub nie – wniosku urlopowego przez powoda A. C..

Powód twierdził, że w dniu 22 maja 2015 roku nie stawiał się do pracy, ponieważ gdy w dniu 21 maja 2014 roku złożył wypowiedzenie umowy o pracę, składał również wniosek o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na okres trzech miesięcy. Twierdzenia te nie znalazły oparcia w materiale dowodowym sprawy. Nie potrafił tego udokumentować sam powód A. C., który wprawdzie zadbał o potwierdzenie firmową pieczętą i podpisem pozwanego pracodawcy dokumentu dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, lecz w kwestii wniosku urlopowego - który jak twierdzi również złożył - przez Sądem oświadczył, że nie ma odpisu takiego wniosku, ani tym bardziej potwierdzenia jego przyjęcia przez pracodawcę. Okolicznościom, jakoby taki wniosek został złożony stanowczo zaprzeczyła specjalista ds. kadr i płac pozwanego E. G., która przyjmowała od powoda i dokonywała potwierdzenia przyjęcia dokumentu, w którym powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pozwany T. B. także stanowczo stwierdził, że powód nie składał takiego wniosku. Pozwany oświadczył, że zatrudnia około 150 osób, stąd w jego firmie wszystkie sprawy pracownicze znajdują oparcie w skrupulatnie prowadzonej dokumentacji. Każdy wniosek urlopowy, jak wskazał pozwany, zatwierdza on sam i nic mu nie wiadomo, by powód takowy wniosek - po pobycie na zwolnieniu lekarskim i przy wypowiedzeniu umowy o pracę - złożył. Zresztą sam powód A. C. zeznał dalej, że nigdy później nie dowiadywał się u pracodawcy, czy pracodawca zatwierdził wniosek urlopowy.

W okresie do 20 maja 2014r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym trwającym ponad 30 dni. W dniu 23 maja 2014 r. doręczone zostało na adres powoda skierowanie na badania wraz z pisemnym wezwaniem do odbycia badań lekarskich. Powód nie pojawił się u lekarza w celu przeprowadzenia badań, na które skierował go pracodawca, umożliwiając dopuszczenie do świadczenia pracy. Pismem z dnia 28 maja 2014 r., pozwany wezwał powoda do stawienia się w pracy oraz usprawiedliwienia swojej nieobecności, pod rygorem niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Powód nie zastosował się do tego wezwania.

W związku z powyższym, od dnia 22 maja 2014 r., pozwany uznał nieobecność w pracy powoda za nieusprawiedliwioną.

„W wykonaniu ciężącego na pracowniku obowiązku, o którym mowa w § 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281), **pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Nie wywiązanie się z tego obowiązku** wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika **stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego** (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)” vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.2004r., I PK 639/03, LEX nr 610472

Obowiązkiem pracownika jest stawienie się w pracy i gotowość do jej świadczenia i tego podstawowego obowiązku powód nie dopełnił, w związku z czym rozwiązanie w trybie art. 52 § 1 k.p. było prawidłowe.

Pomimo wezwania do wywiązania się przez powoda z ciężących na nim podstawowych obowiązków pracowniczych, powód zaniechał również przeprowadzenia i przedstawienia aktualnego badania lekarskiego, wydanego na skutek skierowania przez pozwanego. Powód w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności ani zaniechania poddania się badaniom. Tym samym, powód nie wykonał zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. Tu wskazać należy, na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07: „Obowiązkiem pracownika po ustaniu powodów nieobecności wskazanych w art. 229 § 2 k.p., a więc niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby, jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku pociąga za sobą skutek po stronie pracodawcy w postaci uniemożliwienia mu realizacji obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie (teza 1). **Nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p.** (teza 2)”

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, jedyną właściwą podstawą ustania stosunku pracy między stronami stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k. p., który został wskazany w wydanym powodowi świadectwie pracy. Należy zaznaczyć, iż przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie zostały naruszone. Wbrew twierdzeniom powoda, nieobecność powoda w pracy nie była konsekwencją odbierania zaległych urlopów wypoczynkowych za lata 2011-2014. Powód nie skierował bowiem do pracodawcy wniosku w tym przedmiocie, a pozwany nie wyraził zgody na urlop pracownika. Pracodawca nie udzielił też urlopu z własnej woli. Nadto, zgodnie z poglądem doktryny, nie jest dopuszczalne udanie się na urlop wypoczynkowy, o ile pracownik nie podda się badaniom potwierdzającym zdolność do pracy. Skoro powód nie dostarczył zaświadczenia od lekarza, tym samym nie jest zasadne twierdzenie, iż mógł korzystać z urlopu wypoczynkowego. (vide: Teres Wyka, Komentarz do art. 229 Kodeksu pracy, Lex Prestige)

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy został powodowi przez pozwanego wypłacony w pełnej wysokości. Samowolne udanie się pracownika na „urlop” w okresie wypowiedzenia, zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym m.in. w wyroku z dnia 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80, stanowi natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1980 r., I PRN 136/80, LEX nr 14566).

Ponadto, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie budzi również wątpliwości pogląd, iż zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, jako naruszające obowiązek wykonania polecenia dotyczącego pracy (art. 100 i art. 211 pkt 5 k.p.), może stanowić podstawę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNP 2001/20/619, OSNP-wkł. 2001/1/8, M.Prawn. 2001/2/70, M.Prawn. 2001/23/1180)

Należy również wskazać, iż zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze nie ma wątpliwości co do możliwości zastosowania art. 52 k.p. w czasie trwania okresu wypowiedzenia. Powyższe, wprost stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2002 r., I PKN 40/01, wskazując, iż „w okresie biegu wypowiedzenia dokonanego przez pracownika pracodawca może z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” Mając zatem na uwadze, iż zachowanie powoda dawało podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., uprzednie wypowiedzenie złożone przez powoda w dniu 21 maja 2014 r. nie stanowiło przeszkody do jego natychmiastowego rozwiązania.

Mając na uwadze orzeczenie merytoryczne, Sąd orzekł o kosztach sądowych stosownie do treści art. 98 § 1 - 4 k.p.c.. Powołany przepis statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, a wobec faktu, iż to powód A. C. przegrał sprawę winien zwrócić koszty postępowania poniesione przez pozwanego pracodawcę. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego, Sąd ustalił w oparciu o § 11 ust.1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 z późn. zm.), uwzględniając opłatę skarbową od pełnomocnictwa. Stosownie do treści § 2 pkt 1b Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25.03.2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. Nr 27 poz. 271 z późn. zm.) stawka za zwrot kosztów podróży przy użyciu samochodu osobowego o pojemności silnika przekraczającej 900 cm³ nie może być wyższa niż 0,8358 zł za 1 km przebiegu pojazdu. O zastosowanie takiej stawki wnosił pełnomocnik pozwanego w spisie kosztów przedłożonym do sprawy. Zatem w przedmiotowej sprawie należy się zwrot kosztów podróży w zawnioskowanej wysokości (k. 53 akt, tj. odnośnie pełnomocnika 80 km na trasie O. - W. x 2 strony x 0, (...) =133,73 zł x 2 terminy, na których obecny był pełnomocnik =267,46 zł i odnośnie pozwanego 80 km na trasie O. - W. x 2 strony x 0,8358 zł = 133,73 zł).

SSR Monika Jankowska