

Sygn. akt IV P 63/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: J. J., K. P.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. Ł.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w B.

o przywrócenie do pracy i sprostowanie świadectwa pracy

- 1. zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej Nr (...) w B. na rzecz powoda P. Ł. kwotę 9.465,36 zł (dziewięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt pięć złotych trzydzieści sześć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;**
- 2. oddala powództwo w pozostałej części;**
- 3. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.150,00 zł (trzy tysiące sto pięćdziesiąt złotych 00/100)**

Sygn. akt IV P 63/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 czerwca 2016 roku, skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. S. Ż. w B., P. Ł. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy.

Powód podnosił, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, bowiem narusza przepisy art. 20 ust. 3 i ust. 5a Karty Nauczyciela, gdyż doręczone zostało po terminie wskazanym w przepisach, a nadto pracodawca nie zawiadomił związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia.

W uzasadnieniu powód wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniu. Oznacza to, że wypowiedzenie powinien otrzymać najpóźniej do 31 maja 2016 roku, a z uwagi na chorobę odebrał je dopiero w dniu 6 czerwca 2016 roku. Nadto pracodawca nie zawiadomił organizacji związkowej reprezentującej powoda o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 czerwca 2016 roku pozwana Szkoła Podstawowa Nr (...) im. S. Ż. w B. wyraziła wolę zawarcia ugody z powodem.

W uzasadnieniu odpowiedzi podnosiła, że powód otrzymał na piśmie propozycję pracy w wymiarze pełnego etatu, w której dokonano przydziału godzin: 9/18 jako nauczyciel historii i 13/26 - wychowawca świetlicy, jako dopełnienie etatu. Powód nie wyraził zgody na przedstawioną propozycję i nie wyjaśnił przyczyn takiej decyzji. Wobec braku zgody na łączony etat w dniu 30 maja 2016 roku P. Ł. otrzymał informację o ograniczeniu etatu do 9/18 godzin historii. Na obniżenie etatu powód także nie wyraził zgody. W dniu 31 maja 2016 roku poinformował dyrektora pozwanej, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, dlatego oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało mu przesłane pocztą, tego samego dnia.

W piśmie z dnia 24 października 2016 roku P. Ł. podnosił, że pracodawca niezgodnie z prawem przedłużył mu okres wypowiedzenia do 30 września 2016 roku i załączył świadectwo pracy wraz z wnioskiem o jego sprostowanie i zawiadomieniem o odmowie sprostowania świadectwa sporządzonym przez pracodawcę.

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2016 roku powód popierał powództwo, wnosił o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, w pełnym wymiarze czasu pracy z uwzględnieniem godziny wychowawczej, podtrzymał żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Pełnomocnik strony pozwanej wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Ł. został zatrudniony w pozwanej Szkole Podstawowej Nr (...) w B. od dnia 1 września 2002 roku, jako nauczyciel, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 września 2013 roku na czas nieokreślony. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego z dnia 30.11.2006 roku powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1.12.2006 roku umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną przekształciła się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

(dowód: umowy o pracę, akt nadania stopnia awansu zawodowego, pismo pozwanej z dnia 1.12.2006 roku – w aktach osobowych powoda, część B, k. 4, 18, 47,50)

P. Ł. nauczał historii. W pozwanej szkole we wszystkich oddziałach, zgodnie z arkuszem organizacyjnym, było łącznie 8 godzin historii tygodniowo. W kolejnych trzech latach szkolnych, począwszy od roku 2013/2014 powód pracował na łączonym etacie nauczyciela historii i wychowawcy świetlicy, uzupełniając tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin w Szkole Podstawowej Nr (...) w B.. Odbывало się to za jego zgodą. Dodatkowo w roku szkolnym 2015/2016 przydzielono powodowi wychowawstwo.

(okoliczności bezsporne, pisma dot. zatrudnienia – w aktach osobowych powoda, część B)

Pismem z dnia 19 maja 2016 roku dyrektor pozwanej szkoły na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela zaproponowała powodowi w roku szkolnym 2016/2017 pracę w wymiarze pełnego etatu, w tym 9/18 godzin nauczania historii i 13/26 godzin wychowawcy świetlicy. W piśmie nie było propozycji wychowawstwa klasy. W czasie wręczania tego pisma powodowi obecna była B. O. oraz księgowa. P. Ł. na piśmie napisał, że nie wyraża zgody. Nic nie powiedział.

(dowód: pismo z dnia 19 maja 2016 roku – k. 18; zeznania świadka B. O. – k. 58-59 – nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:13:43 do 01:24:40, protokół elektroniczny - k. 63)

W dniu 23 maja 2016 roku w sekretariacie szkoły A. L. próbowała uzyskać od powoda informację na temat przyczyn odmowy przyjęcia propozycji pracy w pełnym wymiarze, oczekiwań powoda co do sposobu i formy zatrudnienia w szkole. Nie uzyskała od niego żadnej odpowiedzi. P. Ł. odwrócił się i wyszedł. Następnego dnia

w gabinecie dyrektora odbyło się spotkanie, w którym wzięli udział: A. L., E. H., B. O., prezes ogniska (...) K. K. oraz powód P. Ł.. Dyrektorka szkoły A. L. zapytała powoda o przyczyny odmowy pracy w pełnym wymiarze godzin. P. Ł. nie odpowiadał na pytania. Powiedział tylko, że podtrzymuje swoje stanowisko.

(dowód: zeznania pozwanej A. L. – k. 55-56 w zw. z k. 61, k. 61, nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, od 02:11:23 do 02:15:00, k. 63; zeznania świadków: B. O. - k. 58-59 – nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:13:43 do 01:24:40; E. H. – k. 59 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:25:22 do 01:37:40; K. K. – k. 60 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:38:14 do 00:09, protokół elektroniczny - k. 63; notatki – k. 20,21)

Pismem z dnia 20 maja 2016 roku dyrektorka pozwanej szkoły poinformowała Zarząd Oddziału Związku (...) w B. o przedstawionej powodowi propozycji pracy w roku szkolnym 2016/2017 oraz odmowie jej przyjęcia.

(dowód: pismo z dnia 20.05.2016 roku – k. 19)

Następnie pismem z dnia 30 maja 2016 roku, w związku z nie wyrażeniem zgody na zaproponowane w dniu 19 maja 2016 roku warunki zatrudnienia, pozwana szkoła złożyła powodowi propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w roku szkolnym 2016/2017, tj. 9/18 godzin historii w szkole Podstawowej Nr (...) w B.. Propozycję przedstawiła powodowi E. H.

w obecności B. O. i K. K.. Powód na piśmie zaznaczył, że nie wyraża zgody na propozycję.

(dowód: pismo z dnia 30 maja 2016 roku – k. 22; zeznania świadków: B. O. k. 58-59 – nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:13:43 do 01:24:40; E. H. – k. 59 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:25:22 do 01:37:40; K. K. – k. 60 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:38:14 do 00:09, protokół elektroniczny - k. 63)

W dniu 30 maja 2016 roku w godzinach popołudniowych P. Ł. wystawił oceny i spakował swoje rzeczy. Od następnego dnia przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym telefonicznie zawiadomił pozwaną szkołę.

(dowód: zeznania pozwanej A. L. – k. 55-56 w zw. z k. 61, k. 61 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, od 02:11:23 do 02:15:00, protokół elektroniczny - k. 63)

Oświadczeniem z dnia 31 maja 2016 roku, doręczonym powodowi

w dniu 6 czerwca 2016 roku pozwana szkoła rozwiązała z powodem stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z zachowaniem

3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2016 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał nie wyrażenie zgody na przeniesienie na podstawie art. 18 karty Nauczyciela oraz na propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w roku szkolnym 2016/2017. W treści pisma zawarto informacje o możliwości, trybie i skutkach złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Oświadczenie to zostało powodowi doręczone przesyłką pocztową w dniu 6 czerwca 2016 roku.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy – k. 23, zeznania powoda P. Ł. – k. 54-55 w zw. z k. 61 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, 02:05:56 do 02:11:20, protokół elektroniczny - k. 63; zwrotne poświadczenie odbioru – w aktach osobowych powoda, część C)

P. Ł. jest członkiem Związku (...). W strukturze tego związku oddział jest międzyzakładową organizacją związkową pełniącą funkcję zakładowej organizacji związkowej. Na terenie pozwanej szkoły działa ognisko (...), a jego prezesem jest K. K. (...) nie posiada kompetencji do zajmowania stanowiska

w zakresie spraw kadrowych. Pozwana została poinformowana o podziale kompetencji przypisanych oddziałowi i ognisku związku. O zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy pozwany pracodawca nie zawiadomił Oddziału Związku (...) w B..

(dowód: zeznania pozwanej A. L. – k. 55-56 w zw. z k. 61, k. 61 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, od 02:11:23 do 02:15:00; zeznania świadków: M. Z. – k. 57-57 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:00:17 do 01:13:30, K. K. – k. 60 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 01:38:14 do 00:09, protokół elektroniczny - k. 63)

W dniu 30 września 2016 roku pozwany pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 1 września 2002 roku do 30 września 2016 roku. Po doręczeniu świadectwa, w piśmie z dnia 6 października 2016 roku powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie w zakresie daty zakończenia stosunku pracy. Podnosił, że przedłużenie okresu wypowiedzenia do dnia 30 września 2016 roku nie było z nim uzgadniane i jest niezgodne z przepisami prawa. Pismem z dnia 12 października 2016 roku pozwany pracodawca zawiadomił powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy wskazując, że z uwagi na doręczenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 6.06.2016 roku, w tym dniu rozpoczął się bieg okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2016 roku.

(dowód: świadectwo pracy – k. 37-38; pismo powoda z dnia 6.10.2016 roku – k. 39, pismo pozwanej z dnia 12.10.2016 roku – k. 40)

Po 19 maja 2016 roku P. Ł. był w złym stanie psychicznym. Nie pamięta okoliczności związanych z przedstawianymi mu propozycjami pracy i rozmowami na ten temat. Od tamtej pory korzysta ze zwolnienia lekarskiego i pozostaje pod opieką lekarza psychiatry. Nie wie, czy jest w stanie podjąć pracę na stanowisku nauczyciela. Powód nie pozostaje w innym zatrudnieniu. Jest osobą wolną, ma na utrzymaniu syna, na rzecz którego płaci alimenty w wysokości 500 zł miesięcznie.

(dowód: zeznania powoda P. Ł. – k. 54-55 w zw. z k. 61, nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, 02:05:56 do 02:11:20, protokół elektroniczny - k. 63)

Godziny nauczania zaplanowane dla powoda P. Ł. w roku szkolnym 2016/2017 zostały przydzielone innym nauczycielom.

(dowód: zeznania pozwanej A. L. – k. 55-56 w zw. z k. 61, k. 61 - nagranie z dnia 3.11.2016r., od 00:29:21 do 00:48:00, od 02:11:23 do 02:15:00, k. 63)

Pozwany pracodawca wypłacił powodowi świadczenia związane zatrudnieniem i rozwiązaniem stosunku pracy.

(okoliczności bezsporne)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone według zasad obowiązujących przy obliczeniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosi 3155,12 zł.

(dowód: wyliczenie – k. 72)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań stron: przesłuchanej w charakterze pozwanej A. L. i powoda P. Ł., a także na podstawie zeznań świadków: B. O., E. H., K. K.

i M. Z.. Sąd dokonał ustalenia stanu faktycznego również w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy oraz zawarte w aktach osobowych powoda.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie jest w zasadzie bezsporny. Spór sprowadza się do tego, czy pozwany pracodawca dokonał zawiadomienia związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Strona pozwana wskazywała bowiem, że dokonała tej czynności zapewniając obecność prezesa ogniska (...) K. K. podczas czynności dotyczących kształtowania stosunku pracy powoda i składanych mu propozycji zatrudniania. Jednocześnie pozwana przyjmowała, że prezes ogniska jest osobą kompetentną do reprezentowania związku zawodowego w zakresie opiniowania wypowiedzenia stosunku pracy pracownikom.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej i uznał zeznania A. L. za niewiarygodne w tym zakresie. Pozostają one w sprzeczności z zeznaniami świadków K. K. i M. Z., z których wynika, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej posiadał wyłącznie Oddział (...) w B.. Okoliczność ta była pozwanej znana, bowiem zawsze na początku kolejnej kadencji były jej przekazywane informacje o podziale kompetencji pomiędzy ogniskiem i oddziałem związku. Pozwana ten podział знаła, bowiem w poprzednich latach zwracała się na piśmie do zarządu oddziału w sprawach dotyczących stosunku pracy nauczycieli, jego ograniczenia i wypowiedzenia.

W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania pozwanej A. L. za wiarygodne. Korespondują one z zeznaniami powoda P. Ł. oraz świadków. Zeznania te mają, zdaniem Sądu, walor wiarygodności. Przedstawiają one ciąg zdarzeń poprzedzających wypowiedzenie powodowi stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 20 ust. 1. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t. jedn. - Dz. U. z 2014r., poz. 191) dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Powyższy przepis uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie - niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Cytowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jak również zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1). W ust. 3-7 ustanawia jednakowy tryb rozwiązania stosunku pracy, a sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2).

Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (ust. 3). Jednocześnie, zgodnie z ust. 5a i 5b przepisu art. 20 KN, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca oświadczeniem z dnia 31 maja 2016 roku wypowiedział powodowi stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. Jednakże przed dokonaniem wypowiedzenia nie dopełnił obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej reprezentującej powoda o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Oznacza to, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 20 ust. 5a ustawy Karta Nauczyciela, a to skutkuje uwzględnieniem powództwa. Wobec stwierdzenia niezachowania przez pracodawcę przepisanej trybu postępowania przy wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi, zbyteczne było prowadzenie postępowania dowodowego i dokonanie oceny pod kątem ustalenia, czy wypowiedzenie znajduje uzasadnienie, czy zaistniały przesłanki do jego dokonania, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

Karta Nauczyciela nie zawiera regulacji dotyczących roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Stosownie do treści art. 91c KN w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Z kolei zgodnie z treścią art. 45 § 1 kp w zw. z art. 91c ust. 1 KN w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika

i przemawiających za przywróceniem do pracy. Ocena ta nie może być dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy, skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Sąd Najwyższy w kilku orzeczeniach wskazał, kiedy przywrócenie do pracy jest niecelowe. I tak, zgodnie z wyrokiem z dnia 5 czerwca 2008 r. (III PK 5/08, LEX nr 494088), wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda z przyczyn przez niego zawinionych.

W przedmiotowej sprawie dyrektor pozwanej szkoły podnosiła, że utraciła zaufanie do powoda. Było to spowodowane jego zachowaniem, bowiem P. Ł. nie przyjął żadnej propozycji pracy, ani w pełnym wymiarze, ani ograniczenia zatrudnienia i nie wyjaśnił powodów takiej decyzji. Pozwana podejmowała próby porozumienia się z powodem, wyjaśnienia sytuacji, ale on nie tylko nie podał przyczyn odmowy, ale w ogóle nie rozmawiał z pozwaną, lekceważył ją, nie odpowiadał dzień dobry. Strona pozwana wykazywała wolę ugodowego załatwienia sporu także w okresie wakacyjnym, przed rozpoczęciem roku szkolnego 2016/2017. P. Ł. nie odpowiadał na próby ugodowego zakończenia sporu. Pozwana podnosiła, że w związku z zachowaniem powoda ma uzasadnione wątpliwości, że będzie mogła liczyć na porozumienie i współpracę z powodem. Na utratę zachowania wpływ miała także okoliczność, że na wniosek powoda w pozwanej szkole została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

W ocenie Sądu, w tych okolicznościach, przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, tym bardziej, że powód nie potrafił wskazać, czy i kiedy, ze względu na stan zdrowia, będzie w stanie wykonywać pracę. Nie można pomijać faktu, że zanim doszło do wypowiedzenia stosunku pracy, powodowi były przedstawiane dwie formy zatrudnienia. Pracodawca próbował uzyskać od powoda informacje o przyczynach odmowy ich przyjęcia, a czynił to w celu zawarcia porozumienia, do którego nie doszło wyłącznie z winy powoda. Pracodawca podejmował wszystkie możliwe czynności, by powód utrzymał swoje stanowisko pracy. Okoliczności te, zdaniem Sądu, uzasadniają utratę zaufania do powoda.

Uznając, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie, które zgodnie z art. 47¹ kp przysługuje

w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia stosunku pracy powodowi wynosił 3 miesiące, zatem odszkodowanie zamyka się kwotą 9.465,36 zł, stanowiącą równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda.

P. Ł. wnosił również o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie daty zakończenia stosunku pracy – 31 sierpnia 2016 roku w miejsce daty 30 września 2016 roku.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp 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.

Powód w przepisany terminie wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie po odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę, wystąpił z pozwem do sądu pracy.

Uzasadniając swoje żądanie powód podnosił, że pracodawca bez porozumienia z nim przedłużył okres wypowiedzenia stosunku pracy.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że od 31 maja 2016 powód chorował, przebywał na zwolnieniu lekarskim i za miesiąc wrzesień otrzymał od pracodawcy należne świadczenie z tytułu zatrudnienia. J. nie podjął w tym czasie innej pracy. P. Ł. nie potrafił podać racjonalnych powodów, dla których dochodzi sprostowania świadectwa pracy. Z jego zachowania można wywnioskować, że chodziło mu jedynie o to, że pracodawca bez porozumienia z nim przedłużył okres wypowiedzenia. W ogóle w czasie rozprawy powód sprawiał wrażenie osoby nie zdającej sobie do końca sprawy ze swojej sytuacji, zamkniętej na jakąkolwiek argumentację.

Zdaniem Sądu, jednostronne przedłużenie stosunku pracy przez stronę pozwaną nie naraziło powoda na jakiegokolwiek negatywne skutki, przeciwnie okres zatrudnienia został powodowi przedłużony o jeden miesiąc. P. Ł. otrzymał wynagrodzenie za ten okres, a ewentualne sprostowanie świadectwa pracy mogłoby skutkować koniecznością zwrotu świadczenia. Świadectwo zawiera tylko informacje o faktach. Okoliczność, że powód nie wyraził zgody na przedłużenie stosunku pracy do 30 września 2016 roku nie wpływa na to, że fakt ten zaistniał.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd uznał, że orzeczenie o sprostowaniu świadectwa pracy, zgodnie z żądaniem powoda, jest nieuzasadnione, a nadto byłoby dla niego niekorzystne. Dlatego też powództwo w tej części oddalił.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.