

Sygn. akt VII Pz 2/14

## POSTANOWIENIE

Dnia 31 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku- VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Zabrocka

Sędziowie: SO Ewa Bałtrukowicz

SO Wiesława Szulczewska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2014 r. w Gdańsku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) Spółka jawna J. , P. P. (1)

o ustalenie, wydanie świadectwa pracy , o ekwiwalent pieniężny za urlop

w związku z zażaleniem powódki M. C.

na zarządzenie sędziego Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2013 r. , sygnatura akt VI P 856/13

postanawia:

uchylić zaskarżone zarządzenie .

/ na oryginale właściwe podpisy/

Sygn. akt VII Pa 2/14

## UZASADNIENIE

M. C. dnia 23 października 2013 r. złożyła w Sądzie Rejonowym Gdańsk – Południe w Gdańsku pozew przeciwko (...) P. sp. j. w G. wnosząc o uznanie za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z dnia 9 października 2013 r., uznanie za prawidłowe rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z dnia 11 września 2013 r., wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 r. oraz wystawienie świadectwa pracy.

Pismem z dnia 25 października 2013 r. (doręczonym dnia 30 października 2013 r.) Sąd wezwał powódkę do uzupełnienia braków formalnych pozwu poprzez wskazanie wartości przedmiotu sporu – kwoty pieniężnej ekwiwalentu za urlop oraz do pkt 1 i 2 pozwu zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p.c. lub kwoty odszkodowania o ile powódka żąda odszkodowania, wskazanie wszystkich danych niezbędnych do wydania świadectwa pracy oraz wskazanie własnego nr PESEL lub NIP w terminie 7 dni od daty doręczenia wezwania pod rygorem zwrotu pozwu.

W przepisany terminie powódka nadesłała pismo , w którym określiła wartość przedmiotu sporu na kwotę 2040,68 zł netto do wypłaty, a w tym ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 62 godziny w kwocie 752,38 zł netto do wypłaty, odszkodowanie za niewypłacony zasiłek chorobowy do dnia dzisiejszego tj. 2 listopada 2013 r. z ZUS

z winy pracodawcy za 26 dni choroby za okres od dnia 17 sierpnia 2013 r. do dnia 11 września 2013 r. w kwocie 1288,30 zł netto do wypłaty. Podała również dane do sporządzenia świadectwa pracy: „M. C., ur. (...) w B.. Imiona rodziców: S., A.,” a ponadto podała swój PESEL i NIP.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie uzupełniła braków formalnych pozwu w zakresie roszczeń dotyczących uznania rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za bezzasadne, uznania za prawidłowe rozwiązania umowy o pracę przez pracownika (nie wskazała bowiem w tym zakresie wartości przedmiotu sporu). Powódka nie wskazała również danych niezbędnych do wydania świadectwa pracy – nie określiła żądania w tym zakresie. Wskazanie własnego imienia, nazwiska, daty i miejsca urodzenia oraz imion rodziców nie wyczerpuje danych koniecznych do wydania świadectwa pracy. Powódka nie wskazała np. okresu zatrudnienia, czy sposobu rozwiązania stosunku pracy – a więc istotnych informacji, niezbędnych do wydania świadectwa pracy. Roszczenie powódki w tym zakresie nie zostało sprecyzowane w stopniu pozwalającym na jego rozpoznanie. Braki formalne pozwu w tym zakresie nie zostały więc uzupełnione.

W związku z powyższym zarządzeniem z dnia 12 listopada 2013 r. sędziego Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z dnia 12 listopada 2013 r. sygn. akt: VI P 856/13 zwrócił pozew M. C. w zakresie roszczenia o uznanie za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę, uznania za prawidłowe rozwiązania umowy o pracę przez pracownika oraz o wydanie świadectwa pracy.

Powódka w zażaleniu na postanowienie Sądu Rejonowego podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę złożyła w winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia prawa przez pracodawcę - pracodawca nie odbierał jej zwolnień lekarskich i nie przekazywał ich do ZUS. Pozwany nie przyjął wypowiedzenia, a brakującą kwotę przekazał na konto powódki w październiku 2013 r. Ponadto powódka podała, że pismo uzupełniające braki formalne wysłała w jednym egzemplarzu nie podając danych do wypisania świadectwa pracy, które były zawarte w pozwie. Dane te powódka określiła w zażaleniu.

Zarządzeniem z dnia 29 listopada 2013r. Sąd Rejonowy uchylił zarządzenie z dnia 12 listopada 2013r. w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy.

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

Zażalenie powódki M. C. , które ostatecznie odnosi się do roszczenia o ustalenie (uznania, że uzasadnione jest rozwiązanie stosunku pracy przez powódkę z dniem 11 września 2013r. i niezasadne jest rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z dniem 9 października 2013r. ) jest zasadne.

Badanie wstępne spraw z zakresu prawa pracy polega na ocenie pozwu pod kątem zachowania jego warunków formalnych oraz na podjęciu czynności umożliwiających jak najszybsze rozstrzygnięcie sprawy. Badanie wstępne tym różni się od czynności podejmowanych przez przewodniczącego w każdej sprawie , że przewodniczący tylko wyjątkowo może wzywać powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu na podstawie art. 130 kpc (np. pozew nie został podpisany, brak wymaganej liczby odpisów , liczby załączników). Natomiast inne braki formalne przewidziane dla pozwu w art. 187 § 1 k.p.c. , jeżeli wystąpią, mogą być uzupełnione na drodze czynności wyjaśniających (art. 468k.p.c. ).

Oznacza to, że wezwanie strony do uzupełnienia braków formalnych pozwu w trybie art. 130 k.p.c. jest zastrzeżone i ograniczone wyłącznie do takich braków, które faktycznie uniemożliwiają nadanie sprawie biegu. Tym samym wyłączona jest w tym zakresie jakakolwiek dowolność.

W przedmiotowej sprawie powódka w pkt 1 i 2 pozwu sformułowała w istocie roszczenie o ustalenie, że łącząca strony umowa o pracę ustala z dniem 11 września 2013r. w następstwie rozwiązania przez powódkę stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a nie z dniem 9 października 2013r. na skutek oświadczenia woli pracodawcy.

Przepis art. 23<sup>1</sup>k.p.c. stanowi, że w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony - suma

wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku.

Ten sposób oznaczania wartości przedmiotu sporu w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy, ma zastosowanie tylko do roszczeń majątkowych niepieniężnych. Tym samym, wartość przedmiotu sporu w zakresie żądania wyrażonego w pkt 1 i 2 pozwu stanowiła sumę wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok.

Należy zatem rozważyć, czy w toku postępowania możliwym było dokonanie ustaleń wartości przedmiotu sporu w zakresie przywołanych roszczeń, a w konsekwencji, czy wobec braku określenia tej wartości przez powódkę, dopuszczalne było zarządzenie zwrotu pozwu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dysponował danymi zezwalającymi na ustalenie tej wartości. Powódka wraz z pozwem przedłożyła bowiem zawartą z pozwanym umowę o pracę na czas określony, w której wskazano wysokość wynagrodzenia opiewającego na kwotę 2000zł netto.

Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, brak wskazania przez powódkę wartości przedmiotu sporu nie skutkowało koniecznością zwrócenia pozwu w zaskarżonym zakresie, skoro nie było przeszkód do jej obliczenia w oparciu o dostępne dane przedłożone przez powódkę.

Ewentualne zaś wątpliwości Sądu w tym zakresie, mogły być rozwiane w drodze czynności wyjaśniających, na które wskazano na wstępie, a których celowość przeprowadzenia wynikała, zdaniem Sądu Okręgowego, także ze sposobu określenia roszczeń.

Mając na względzie powyższe, w oparciu o przepis art. 386§4 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. należało orzec jak w postanowieniu.

Sędziowie : Przewodniczący :

SO Ewa Bałtrukowicz SSO Elżbieta Zabrocka

SO Wiesława Szulczewska