

*Sygn. akt IV P 386/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 9 września 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zając</i>

po rozpoznaniu w dniu **9 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **R. P.**

przeciwko **F.H.U. (...)A. K. w K.**

**o sprostowanie świadectwa pracy**

**oddala powództwo**

*Sygn. akt IV P 386/15*

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 9 września 2015 r.**

Pozwem złożonym w dniu 10 lipca 2015 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą F.H.U. (...) A. K. w K., powód R. P. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 3 lipca 2015 r. poprzez zmianę informacji i zaznaczenie, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie pozwu powód podał, iż w dniu 6 lipca 2015 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i że nie zgadza się z jego przyczyną. Wskazał, że jest ono dla niego krzywdzące i opisał przebieg zdarzeń, które miały do niego doprowadzić.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana A. K. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą F.H.U. (...) A. K. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska przytoczyła przebieg zdarzeń uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Na terminie rozprawy powód R. P. oświadczył, że nie wnosił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. P. był zatrudniony u pozwanej A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą F.H.U. (...)A. K. w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od dnia 11 maja 2015 r. do dnia 11 sierpnia 2015 r.

Oświadczeniem z dnia 3 lipca 2015 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nierozliczenia się z pobranego towaru w postaci 10 sztuk butli Propan-Butan, jak również opuszczenia przez pracownika miejsca pracy o godz. 15.00, prawidłowo pouczając go o możliwości i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Powód nie wystąpił do sądu pracy z odwołaniem od powyższej czynności.

W dniu 3 lipca 2015 r. pozwana A. K. wystawiła powodowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy zawarto prawidłowe pouczenie o możliwości, sposobie i terminie sprostowania świadectwa pracy.

R. P. nie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W dniu 10 lipca 2015 r. powód skierował do tut. Sądu pozew o sprostowanie świadectwa pracy.

**(dowód: akta osobowe powoda)**

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda. Dokumentacja w nich zawarta nie była kwestionowana przez strony postępowania.

**Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 97 § 2 KP w świadectwie pracy należy podać informację dotyczące m.in. trybu rozwiązania stosunku pracy. Informacja ta jest niezbędnym i bardzo istotnym elementem świadectwa pracy.

W myśl zaś art. 97 § 2 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.

W niniejszej sprawie powód R. P. uchybił powyższej procedurze, albowiem skierował wniosek/pozew o sprostowanie świadectwa pracy do sądu, pomijając wystąpienie do pracodawcy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że dopiero brak reakcji ze strony pracodawcy, ewentualnie odmowa z jego strony sprostowania świadectwa pracy otwiera pracownikowi drogę sądową. Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Ustawodawca nie różnicuje charakteru prawnego i skutków upływu tych terminów. Sąd pracy nie może uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy. Tym bardziej sąd pracy ma obowiązek zbadać, czy pracownik w ogóle zwrócił się do pracodawcy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Jest to procedura analogiczna jak w przypadku składania środków odwoławczych od nałożonej kary porządkowej.

Kolejną okolicznością, również przesądzającą o oddaleniu powództwa, jest to, że tryb postępowania o sprostowanie świadectwa pracy nie stanowi właściwej drogi do dochodzenia zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy. Powód, nie zgadzając się z decyzją pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy, powinien – zgodnie z pouczeniem – odwołać się do sądu pracy, kwestionując tę czynność i w takim postępowaniu przytaczać okoliczności wskazujące na niezgodność z prawem tej czynności. W uchwale z dnia 4 listopada 2009 r. (I PZP 4/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154), SN orzekł, że 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 KP. Potwierdzeniem tej tezy jest brzmienie art. 97 § 3 KP. I tak, 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. Oznacza to, że pracownik powinien wyczerpać wcześniej drogę sądową, w której skutecznie zakwestionuje zgodność z prawem dokonanego rozwiązania umowy o pracę i dopiero wówczas, gdy pracodawca odmawia sprostowania świadectwa pracy, dopuszczalne jest w tym przedmiocie wystąpienie do sądu pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił powództwo.