

Sygn. akt VII Pa 59/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

po rozpoznaniu posiedzeniu niejawnym w dniu 20 października 2021 r. w Warszawie

sprawy S. L.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 czerwca 2021 r. sygn. akt VI P 11/21

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. na rzecz powoda S. L. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 9 czerwca 2021 r. wyrok

w sprawie z powództwa S. L. przeciwko (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w C. o sprostowanie świadectwa pracy, sygn. akt VI P 11/21, na podstawie którego:

1. nakazał (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C., aby sprostował świadectwo pracy z 23 listopada 2020 r. dokumentujące zatrudnienie S. L. poprzez wskazanie:
 - a. w punkcie 1 okresu zatrudnienia od 1 marca 2020 roku do 16 listopada 2020 roku,
 - b. w punkcie 4, że stosunek pracy ustał w wyniku art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy – rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia,
 - c. w punkcie 6 podpunkt 1, że nie korzystał z urlopu wypoczynkowego za 2020 roku;
2. zasądził od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. na rzecz S. L. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów procesu.

Pozwem z dnia 5 stycznia 2021 roku (data nadania) S. L. wniósł o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy poprzez: 1) w pkt 1 wskazanie, że cały okres zatrudnienia trwał od 1 marca 2005 roku do 16 listopada 2020 roku, 2) w pkt 4 wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., 3) w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powód nie wykorzystał w 2020 roku pełnego urlopu wypoczynkowego. Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwanego wskazał (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J.. W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowiskach: specjalisty ds. zakupu i sprzedaży od 1 marca 2005 roku do 30 czerwca 2008 roku, kierownika ds. planowania produkcji od 1 lipca 2008 roku do 30 czerwca 2017 roku, kierownika sprzedaży od 1 lipca 2017 roku do 30 kwietnia 2019 roku oraz dyrektora handlowego od 5 stycznia 2019 roku do 16 listopada 2020 roku. W 2020 roku powód nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 16 listopada 2020 roku powód złożył w tym dniu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał dopuszczanie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez notoryczne opóźnianie w wypłacie należnego wynagrodzenia za pracę. Jako podstawę prawną wskazał art. 55 § 1¹ k.p. Oświadczenie zostało odczytane przez powoda na spotkaniu z prezesem zarządu pozwanej, świadkiem był D. S.. Po zakończonym spotkaniu powód zostawił egzemplarz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dla strony pozwanej w gabinecie prezesa spółki i w kadrach.

Już po złożeniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany pracodawca nadał i doręczył powodowi z dniem 23 listopada 2020 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p. wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez usunięcie całej korespondencji mailowej z jego adresu oraz zablokowanie telefonu służbowego uniemożliwiający dostęp do numerów telefonów będących również własnością pracodawcy.

W dniu 2 grudnia 2020 roku powód odebrał wystawione przez pozwanego pracodawcę świadectwo pracy z datą 23 listopada 2020 roku. W tym świadectwie pracy w pkt 1 wskazał, że powód był zatrudniany w okresie od 1 marca 2005 roku do 23 listopada 2020 roku w wymiarze: pełnego etatu, w pkt 3 pracodawca wskazał, że powód wykonywał pracę na stanowiskach: specjalisty ds. zakupu i sprzedaży od 1 marca 2005 roku do 30 czerwca 2008 roku, kierownika ds. planowania produkcji od 1 lipca 2008 roku do 30 czerwca 2017 roku, kierownika sprzedaży od 1 lipca 2017 roku do 30 kwietnia 2019 roku oraz dyrektora handlowego od 5 stycznia 2019 roku do 23 listopada 2020 roku. W pkt 4 wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a w pkt 6 ppkt 1 wskazał, że powód w okresie zatrudnienia wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni (tj. 192.00 godz.) w tym na podstawie art. 167² 0,00 dni.

Pismem nadanym 9 grudnia 2020 roku skierowanym do pozwanej powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez: 1) w pkt 1 wskazanie, że cały okres zatrudnienia trwał od 1 marca 2005 roku do 16 listopada 2020 roku, 2) w pkt 4 wskazanie, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., 3) w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powód nie wykorzystał w 2020 roku pełnego urlopu wypoczynkowego. Pozwany pracodawca w odpowiedzi na powyższy wniosek odmówił sprostowania świadectwa pracy uznając, że świadectwo pracy zostało sporządzone w sposób prawidłowy. Pismo datowane na dzień 17 grudnia 2020 roku powód odebrał w dniu 23 grudnia 2020 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. W zakresie wniosków dowodowych Sąd pominął dowody z przesłuchania świadków: S. K., A. K., M. G. oraz A. T. mając na względzie, że stan faktyczny został dostatecznie wyjaśniony i ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych, a świadkowie mieli zeznawać na okoliczności zasadności oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę każdej ze stron czyli okoliczności nieprzydatne do rozstrzygnięcia tego procesu. Wobec czego Sąd te wnioski dowodowe pominął.

W zakresie przesłuchania świadka D. S., prezesa zarządu pozwanej A. B. oraz powoda S. L. Sąd dał tym osobom wiarę w zakresie w jakim zeznawały na temat okoliczności spotkania w dniu 16 listopada 2020 roku, na którym powód przedstawił przedstawicielowi pracodawcy - prezesowi zarządu oświadczenia o tym, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. W tym zakresie zeznania były spójne, wskazywano na to, że powód w tym dniu w obecności świadka przedstawił swoje oświadczenie pracodawcy, umożliwił zapoznanie się oraz przestawić do oddziału kard stosowne pismo. W pozostałym zakresie zeznania tych osób były nieprzydatne dla niniejszego postępowania, ponieważ dotyczyły one sytuacji finansowej pozwanej spółki, a to nie było kwestią rozpoznania w tej sprawie, jak i nie było kwestią ustalanie w tym postępowaniu czy oświadczenie powoda z daty 16 listopada 2020 roku było uzasadnione. Strony w pozostałym zakresie nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Na wstępie nim Sąd Rejonowy wyjaśnił, że oddalony został wniosek o zawieszenie niniejszego postępowania ze względu na toczącą się sprawę o sygn. akt VI P 78/21. W tejże sprawie powód dochodził m. in. odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez siebie umowy o pracę z winy pracodawcy i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W ocenie Sądu brak było podstaw do zawieszenia postępowania ponieważ odnośnie kwestii sposobu zakończenia stosunku pracy dla ustalenia w świadectwie pracy konkretnego sposobu w jaki stosunek pracy ustał, ponieważ roszczenie dochodzone w sprawie VI P 78/21 nawet w przypadku oddalenia nie wzruszyłoby złożonego oświadczenia i nie skutkowałoby ustaleniem innego sposobu w świadectwie pracy. Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy Sąd wskazał, że nie ma to znaczenia dla niniejszej sprawy ponieważ w tej sprawie pozwana w odpowiedzi na pozew, ani w ogóle w stanowisku procesowym nie odniosła się do kwestii czy należy wskazać w świadectwie pracy brak wykorzystania urlopu przez powoda czy też nie. Pozwana miała możliwość w niniejszej sprawie przedkładania dokumentów, dokumentacji urlopowej, która dowodziłaby, czy powód wykorzystał urlop, czy też nie. Nie przejawiała w tym zakresie żadnej inicjatywy dowodowej. Sąd w niniejszej sprawie poczynił własne ustalenia i rozważania, nie było koniecznym oczekiwanie na rozstrzygnięcie w sprawie VI P 78/21. Ponadto, sprawa ta jest na etapie nieprawomocnego zwrotu pozwu.

Przechodząc do meritum Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy podlegało uwzględnieniu w całości. Sąd uznał, że zasadnym jest sprostowanie świadectwa pracy w zakresie w pkt 1 poprzez wskazanie, że okres zatrudnienia trwał do 16 listopada 2020 roku oraz w pkt 4, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Wynika to z tego, że osią sporu była kwestia czyje oświadczenie woli było skuteczne i kiedy stosunek pracy ustał. Oba oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miały charakter bez wypowiedzenia czyli terminowały trwanie stosunku pracy w dacie doręczenia ich drugiej stronie. Z chronologii wymiany oświadczeń wynika, że to oświadczenia powoda z daty 16 listopada 2020 roku było skuteczne jako pierwsze. Pozwany pracodawca nie kwestionował, a wręcz w odpowiedzi na pozew przyznał, że powód w tym dniu doręczył mu rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Oznacza to, że z tym dniem czyli 16 listopada 2020 roku, a nie 23 listopada 2020 roku jak w świadectwie pracy wskazano, ustał stosunek pracy. Nie ma znaczenia w tym przypadku, że pracodawca później doręczył powodowi swoje oświadczenie datowane na 19 listopada 2020 roku, ponieważ w tym dniu, a także w dniu doręczenia czyli 23 listopada 2020 roku stosunek pracy już ustał.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca nie wytoczył powodowi powództwa o odszkodowanie lub inne roszczenie, które miałyby wykazać niezgodność z prawem lub brak uzasadnienia dla oświadczenia powoda. Wobec czego wydane powodowi świadectwo pracy podlega sprostowaniu zarówno w zakresie trwania stosunku pracy jaki podstawy ustania tego stosunku. Pierwszym i tym samym skutecznym oświadczeniem było oświadczenie pracodawcy z dnia 16 listopada 2020 roku, które to oświadczenie powinno mieć odzwierciedlenie w dokumencie jakim jest świadectwo pracy.

Również w zakresie pkt 6 ppk 1 dotyczącego urlopu wypoczynkowego Sąd miał na względzie, że świadectwo pracy nie odpowiada stanowi rzeczywistości. Powszechnie znanym obowiązkiem pracodawcy i ugruntowanym w doktrynie jest prowadzenie dokumentacji urlopowej pracownika, aby wykazać rzeczywisty wymiar wykorzystania urlopu, co jest celem prowadzenia takiej dokumentacji. W tej sprawie pozwany pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu

na to, że powód w 2020 roku wykorzystał choćby 1 dzień urlopu. Nadto Sąd wskazał, że w stanowisku procesowym w odpowiedzi na pozew pozwany nie odniósł się w ogóle do żądania sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie. Ciężar dowodu wykazania wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez powoda jak w świadectwie pracy spoczywał na pozwanym, który temu ciężarowi nie sprostał w sytuacji, gdy pozwany zaprzeczał wykorzystaniu urlopu w 2020 roku. Wobec czego Sąd mając na względzie całokształt okoliczności sprawy oraz brak inicjatywy dowodowej pozwanego w tym zakresie nakazał sprostowanie świadectwa pracy przez pozwanego również w zakresie pkt 6 ppkt 1 dotyczącym urlopu wypoczynkowego.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 13 lipca 2021 r. (data nadania) pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik pozwanej zarzucił skarżonemu wyrokowi:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozpatrzenie przez sąd w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne przyjęcie, że rolą sądu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy jest jedynie ocena które oświadczenie woli zostało złożone wcześniej;
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nierozpatrzenie przez sąd w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i nieuwzględnienie złożenia przez stronę powodową oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób wadliwy, co powinno skutkować stwierdzeniem jego nieważności;
- naruszenie art. 235² § 1 pkt 2 przesłanka 2 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd złożonych przez pozwaną wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków S. K., A. K., M. G. i A. T. oraz błędne uznanie przez Sąd, iż przeprowadzenie ww. wniosków dowodowych jest nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy przeprowadzenie dowodu ze świadków miał rozwiązać istniejące w sprawie wątpliwości w zakresie skutecznego złożenia przez stronę powodową oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę;

- co skutkowało błędem w ustaleniach faktycznych co do braku ustalenia przez sąd faktu, iż złożone przez powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było nieważne.

W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za II instancję i ponowne rozstrzygnięcie wniosku o zwrot kosztów procesu za I instancję.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że ustalenia dotyczące stanu faktycznego odpowiadają zakresowi w jakim sąd określił swoją kognicję, przyjmując, iż zakres zainteresowania w sprawie o treści świadectwa pracy winna wchodzić jedynie okoliczność kto pierwszy złożył oświadczenie woli. W ocenie skarżącego powołanie się na okoliczność, iż pozwany to przyznał, jest oderwane od całego zdarzenia, którego sąd nie chciał poznać, a które stanowi podstawę zarzutu jaki pozwany uczynił oświadczeniu powoda i dla którego złożył własne w dniu 23 listopada 2020 r. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie w trybie art. 55 § 1¹ k.p. miało pozwolić powodowi na natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji, gdy dysponował przygotowaną inną pracą w firmie konkurencyjnej, co też pozwany wskazał, ale nie miał okazji wykazać w procesie wobec pominięcia wniosków dowodowych. Kodeks pracy natychmiastowe rozwiązanie pracy uzależnia natomiast od spełnienia się szczególnych, wyjątkowych przesłanek. W tym wypadku powód powołał się na naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy poprzez notoryczne opóźnienie w wypłacie należnego wynagrodzenia, co jednak nie mogło mieć miejsca, gdyż mimo opóźnień powód otrzymywał należną mu kwotę. Powód nie przedstawił dowodu, by wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Co więcej, powód w postępowaniu o sygn. akt VI P 78/21 wystąpił o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez siebie umowy z winy pracodawcy oraz o zapłatę odprawy. Wobec powyższego oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę

było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a jako takie jest nieważne i dlatego należało oddalić powództwo w całości (apelacja k. 92-94 a.s.).

W odpowiedzi na apelację powód S. L. wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

W ocenie pełnomocnika powoda podniesione w apelacji argumenty i zarzuty są bezzasadne. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że osią sporu była kwestia czyje oświadczenie woli było skuteczne i kiedy stosunek pracy ustał, przy czym z chronologii wymiany tych oświadczeń wynika, że oświadczenie powoda było skuteczne jako pierwsze. Pozwana nie kwestionowała, wręcz w odpowiedzi na pozew przyznała, że powód w tym dniu doręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., co oznacza, że z tym dniem ustał stosunek pracy. Zdaniem pełnomocnika powoda tym bardziej nietrafiony jest zarzut wskazujący na naruszenie art. 233 § 1 k.p. poprzez nierozpatrzenie materiału dowodowego i nieuwzględnienia, że złożenie przez powoda oświadczenia woli odbyło się w sposób wadliwy. Niewątpliwie bowiem doszło do złożenia oświadczenia, ale również do zapoznania się z jego treścią. Ponadto w ocenie strony powodowej przeprowadzenie dowodu z wymienionych przez pozwaną świadków było niecelowe, gdyż świadkowi ci nie uczestniczyli w spotkaniu w trakcie którego przedmiotowe oświadczenie zostało doręczone pozwanej ani również nie znali jego treści. Pełnomocnik powoda podniósł również, że sam fakt wypłacania częściowego wynagrodzenia nie pozwala na zapewnienie bezpieczeństwa i prawidłowego bytu jakiegokolwiek pracownika, tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem tej okoliczności nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego (odpowiedź na apelację k. 103-107 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącej skupiła się na podniesieniu zarzutów naruszenia prawa procesowego poprzez nierozpatrzenie przez Sąd Rejonowy zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wszechstronny oraz pominięciu wnioskowanych przez pozwaną dowodów z zeznań świadków, w konsekwencji czego, zgodnie ze stanowiskiem skarżącej, Sąd Rejonowy nie ustalił faktu, że złożone przez powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było nieważne. Po rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy nie podzielił jednak tego stanowiska.

W szczególności Sąd Okręgowy nie dopatrywał się po stronie Sądu Rejonowego zarzucanych w apelacji naruszeń art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie

z orzecnictwem przepis ten i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy

w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Na tym tle należy zaznaczyć, że podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu.

W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99; z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98).

Analiza uzasadnienia skarżonego wyroku prowadzi do wniosku, zgodnie z którym dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego powyższe warunki spełnia. Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd I instancji trafnie odczytał oś sporu jako koncentrującą się na skuteczności i kolejności złożenia przez strony oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę między powodem a pozwaną. Przypomnieć należy, że w sprawie niniejszej powód dochodził roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 1-3 k.p.

w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy (§1). Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione

od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§1³). W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§2). 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 prac (§ 2¹).

W sprawach o sprostowanie świadectwa pracy zakres kognicji sądu pracy ogranicza się w pierwszej kolejności do zbadania, czy pracownik dochował terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy oraz terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W drugiej kolejności sąd pracy ocenia roszczenie merytorycznie, co sprowadza się do weryfikacji treści tego dokumentu z rzeczywistym stanem rzeczy. W niniejszej sprawie kwestie związane z dochowaniem przez powoda terminu zarówno na złożenie pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, a w następstwie odmowy, wystąpienia ze stosownym powództwem w tym zakresie, pozostawały bezsporne. Pozytywna weryfikacja w tym zakresie uprawniała Sąd Rejonowy do merytorycznej oceny roszczenia powoda. W tym też kontekście Sąd ten trafnie odczytał oś sporu jako koncentrującą się na skuteczności i kolejności złożenia przez strony oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę między powodem a pozwaną.

W tym też zakresie poczynił stosowne ustalenia pozwalające na jednoznaczną ocenę zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia. Z dokonanych

w sprawie ustaleń wynika, że pismem z 16 listopada 2020 r. powód złożył w tym dniu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.). Następnie w dniu 23 listopada 2020 r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p. Chronologia prezentowanych wyżej zdarzeń na tle zebranego w sprawie materiału dowodowego była oczywista i na obecnym etapie postępowania nie budziła zasadniczych wątpliwości. Odnosząc się do powołanych w apelacji zarzutów należy podkreślić, że pozwana nie kwestionowała powyższych ustaleń. W tym zakresie zdaniem Sądu Okręgowego za niezasadny należało uznać zarzut, zgodnie z którym Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że jego rolą w sprawie była jedynie ocena które oświadczenie woli zostało złożone wcześniej. Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz stanowisko stron prowadzi

bowiem do wniosku, że była to w istocie jedyna kwestia wymagająca ustaleń, a zatem przeprowadzenia postępowania dowodowego.

W tym też kontekście za niezasadne należało uznać stanowiące podstawę zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. twierdzenia strony skarżącej co do nieuwzględnienia przez Sąd Rejonowy złożenia przez stronę powodową oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób wadliwy. Analiza materiału dowodowego nie potwierdza tego stanowiska. Pozwana, prócz ogólnych twierdzeń w tym zakresie, w istocie nie wskazała z jakich konkretnie dowodów i okoliczności wywodzi powyższe stanowisko oraz z jakich przyczyn winno ono zostać uwzględnione przez Sąd Rejonowy. Z kolei argumenty przytoczone w apelacji na potwierdzenie tego zarzutu w istocie zmierzały do podważenia nie tyle co skuteczności złożenia przez powoda oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy, lecz jego zasadności. Nawiązując do rozważań powyższych należy podkreślić, że w przypadku żądania pracownika o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy sąd pracy bada jedynie w jakim trybie i na jakiej podstawie prawnej doszło do wygaśnięcia stosunku pracy. W przypadku wskazania

w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał z uwagi na rozwiązanie umowy

o pracę przez pracodawcę czy pracownika, poza kognicją sądu jest badanie zasadności i bądź zgodności z prawem konkretnie wskazanego trybu rozwiązania umowy. Z perspektywy powyższego, w sytuacji wzajemnego złożenia przez pracownika i pracodawcę odmiennych oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy

o pracę (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) sąd bada zatem jedynie to, czy takie oświadczenia zostały złożone, w jakiej dacie miało to miejsce oraz czy były skuteczne. Jak wskazano wyżej, w takim też zakresie Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, czyniąc tym samym zadość obowiązkowi wszechstronnej oceny materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Odnosząc się do tego zarzutu należy zaznaczyć, że na mocy postanowienia wydanego w trakcie rozprawy 12 maja 2021 r. Sąd Rejonowy dopuścił dowód z przesłuchania stron, jednocześnie pomijając pozostałe wnioski dowodowego osobowe stron jako nieistotne dla rozstrzygnięcia. Analiza akt sprawy i przeprowadzonych do czasu wydania powyższego orzeczenia dowodów prowadzi do wniosku, że pominięcie dotyczyło świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew

z 6 kwietnia 2021 r. W piśmie tym pozwana wносиła o wezwanie w charakterze świadków następujących osób: S. K. – na okoliczność ustalenia przyczyn spadku sprzedaży w II połowie 2020 r. oraz okoliczność rozwiązania umowy o pracę z powodem; A. K. – na okoliczność ustaleń dokonanych przy sprawdzaniu urządzeń elektrycznych używanych przez powoda w pracy; M. G. – na okoliczność przyjęcia obowiązków pracowniczych po powodzie i zastanego stanu spraw prowadzonych przez powoda, oraz; A. T. – na okoliczność ustaleń przyczyny spadku sprzedaży w II połowie 2020 r. oraz wypłaty wynagrodzeń. Jak zatem wynika z powyższego, powyższe okoliczności dotyczyły kwestii pozostających poza przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. W tym też kontekście okoliczności, na które wymienieni wyżej świadkowie zostali powołani, pozostawały poza istotą sporu w niniejszej sprawie, który dotyczył wyłącznie weryfikacji wręzonego powodowi świadectwa pracy. Przedmiotem sporu nie było bowiem analizowanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez powoda tudzież przez pozwanego. Ustalenia

w tym zakresie są bowiem ściśle związane z roszczeniem o uznanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za bezskuteczne bądź roszczeń o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy i jako takie mogą być dochodzone w odrębnym postępowaniu. Tym samym konstatację Sądu Rejonowego w zakresie uznania ww. dowodów osobowych za nieistotne dla rozstrzygnięcia należało uznać za zasadną.

W tym stanie rzecz Sąd Okręgowy nie znalazł podstawy do zmiany skarżonego rozstrzygnięcia. Rozpoznanie sprawy przez Sąd II instancji nie prowadziło do stwierdzenia powoływanych w apelacji naruszeń przepisów prawa procesowego. Sąd Rejonowy właściwie ustalił stan faktyczny i prawidłowo zastosował powołane przepisy, a w konsekwencji zasadnie stwierdził,

że odwołującemu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego. W obliczu prawidłowości skarżonego rozstrzygnięcia apelacja skarżącego miała charakter czysto polemiczny i jako taka nie mogła prowadzić do poczynienia innych ustaleń co do okoliczności faktycznych, ani prawnych. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną, o czym orzekł zgodnie z pkt 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265), zasądzając od pozwanej – jako strony przegrywającej – na rzecz powoda koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w kwocie 120 zł.

SSO Renata Gąsior