

Sygnatura akt (...)

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 16 stycznia 2020 r. D. M. domagała się sprostowania przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. świadectwa pracy z dnia 28 listopada 2019 r. poprzez wskazanie, zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że umowa została rozwiązana w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Nadto powódka wystąpiła o zwrot kosztów procesu (kosztów pocztowych związanych z kierowaniem korespondencji do pozwanej) oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. Jednocześnie D. M. złożyła wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu wskazując, że z uwagi na uniemożliwiający jej poruszanie się zapalenie rozciągnięta podeszwowego, nie była w stanie zachować ustawowego terminu wystąpienia do sądu.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu. Nie kwestionując tego, iż do rozwiązania umowy doszło bez wypowiedzenia wskutek oświadczenia pracownicy, pozwana wskazywała na prawidłowość umieszczonego w świadectwie zapisu o ustaniu stosunku pracy wskutek wypowiedzenia pracodawcy wobec regulacji art. 55 § 3 k.p.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 1 października 2018r.

niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 8 (także w aktach osobowych powódki)

W dniu 27 listopada 2019r. D. M. złożyła pozwanej spółce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu faworyzowania pracowników nagminnie lekceważących obowiązki służbowe.

niesporne, nadto oświadczenie k. 7 akt sprawy

W wystawionym powódce w dniu 28 listopada 2019r. świadectwie pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania poprzez wypowiedzenie pracodawcy – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

W świadectwie znalazło się pouczenie o prawie pracownika do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w terminie 14 dni od otrzymania dokumentu, a w razie nieuwzględnienia wniosku – do wystąpienia w terminie 14 dni z żądaniem sprostowania do sądu pracy.

niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 8

Wskazane świadectwo zostało doręczone pracownicy w dniu 2 grudnia 2019 r.

niesporne, a nadto dowód doręczenia – k. 32

Pismem z dnia 3 grudnia 2019 r. D. M. wniosła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu rozwiązania umowy o pracę poprzez wskazanie, że umowa uległa rozwiązaniu na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Pismo to doręczono zostało adresatce w dniu 5 grudnia 2019r.

niesporne, nadto pismo powódki – k. 9, dowód doręczenia – k. 13

Pismem z dnia 9 grudnia 2019 r. doręczonym D. M. w dniu 16 grudnia 2019r. pozwana spółka odmówiła sprostowania świadectwa pracy, wskazując, że zgodnie z art. 55 § 3 Kodeksu pracy, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

niesporne, a nadto pismo pozwanej - k. 10,

D. M., będąc przeświadczoną, że odpowiedź pracodawcy nie wynika z jego złej woli, ale z niedoinformowania i niewiedzy, kierując się chęcią polubownego zakończenia sprawy, wystosowała do spółki w dniu 17 grudnia 2019r. ostateczny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, uzasadniając szerzej stanowisko o błędności spornego zapisu z powołaniem się na „postanowienia instrukcji stanowiącej integralną część rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy”.

Pismo, które dotarło do spółki w dniu 19 grudnia 2019 r., nie spotkało się z żadną odpowiedzią z jej strony.

niesporne, a nadto pismo powódki – k. 11, zpo – k. 13 przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 43 - 44)

D. M. cierpi na ostrogi piętowe, na tle których dochodzi okresowo do zapalenie rozciągną podeszwowego. To ostatnie powoduje dokuczliwe bóle utrudniające w sposób istotny poruszanie się nawet w obrębie mieszkania. Takie dolegliwości wystąpiły u D. M. w okresie zbliżonym do Świąt Bożego Narodzenia w 2019r. i utrzymywały się przez okres ponad dwóch tygodni. Zamieszkująca samotnie powódka nie opuszczała w tym czasie mieszkania. Podstawowe drobne zakupy dostarczała jej sąsiadka, z którą jednak D. M. nie była związana na tyle, by prosić ją o wysłanie droga pocztową pozwu do sądu.

Maksymalnie po 3 dniach od ustania dolegliwości powódka złożyła pozew w tej sprawie.

dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony k. 43 – 44), dokumentacja medyczna k. 37-38.

### ***Sąd zważył, co następuje.***

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powódka dochowała wskazanego w wymienionym przepisie terminu na wystąpienie o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy, uchybiła natomiast terminowi wystąpienia do sądu, bowiem odpowiedź odmowną z zakładu pracy otrzymała w dniu 16 grudnia 2019r., a pozew złożyła miesiąc później. W myśl art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa m.in. w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, a we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2).

W świetle zeznań powódki uznać należało, iż w sprawie zachodziły przyczyny do przywrócenia jej terminu wskazanego w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Bez wątplenia stan zdrowia uniemożliwiający okresowo złożenie pozwu bezpośrednio w sądzie lub nadanie go w urzędzie pocztowym stanowi o niezawinionym uchybieniu terminu, zwłaszcza gdy chory nie może skorzystać z pomocy innych osób. D. M. nie przedstawiła wprawdzie poza swoim przesłuchaniem innego dowodu potwierdzającego jej niesprawność ruchową w ostatnim tygodniu 2019 i pierwszych kilkunastu dniach 2020r., niemniej jej twierdzenia wydają się wiarygodne w świetle przedłożonej dokumentacji medycznej potwierdzającej występowanie schorzenia, na tle którego pojawiają się zespoły bólowe (zapalenie rozciągną) mogące w sposób istotny ograniczać poruszanie się. Jak zeznała D. M., takie dolegliwości miały u niej charakter powtarzający się, posiadała zatem wiedzę co do sposobu postępowania w przypadku ich pojawienia się, co z kolei nie czyniło niezbędnym zwracania się każdorazowo po pomoc lekarską. Nieudanie się do lekarza w okresie występowania dolegliwości na przełomie 2019/2020 nie budzi w tej sytuacji wątpliwości, zwłaszcza jeśli uwzględnić, iż ubezpieczona nie posiadała już tytułu ubezpieczenia i korzystała ze świadczeń emerytalnych, a tym samym nie potrzebowała zaświadczenia o niezdolności do pracy oraz, iż był to okres okołoświąteczny, w którym uzyskanie innej niż pilna pomocy lekarskiej pozostaje z reguły utrudnione z uwagi na liczbę dni wolnych od pracy oraz masowe urlopy. Wedle zeznań powódki nie ma ona domowników, zrozumiałym zaś było niezwrócenie się o pomoc w nadaniu przesyłki do sąsiadki. Nie są niczym

niezwykłym: z jednej strony brak dostatecznego zaufania do osoby obcej, z drugiej zaś niechęć do afiszowania się z prowadzeniem sporu sądowego. Nadto, o ile prośba o dokonanie drobnych zakupów, które sąsiad może zrealizować przy okazji własnej bytności w sklepie, jest powszechnie akceptowalna, o tyle zwracanie się o dodatkową aktywność (wizytę na poczcie w praktyce często połączoną z oczekiwaniem na usługę) już może być różnie odbierana, co także trzeba tu uwzględnić. Trudno więc uznać, by zaniechanie powódki co do skorzystania z pomocy innych osób w nadaniu przesyłki stanowiło przeszkodę w przywróceniu uchybionego terminu. Takiej przeszkody nie stanowi również wysłanie przez D. M. ponownego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy. Powódka dokonała wymienionej czynności w dniu 17 grudnia 2019 r. wskazując, iż oczekuje sprostowania w terminie 7 dni. Termin do wniesienia pozwu upływał w dniu 30 grudnia 2019 r., więc powódka miała pełne prawo oczekiwać, iż przed jego upływem uzyska ostateczną odpowiedź, tym bardziej, że adresat otrzymał przesyłkę dwa dni po jej nadaniu. Motywacją powódki, co wynika z jej zeznań, było uniknięcie sporu sądowego i polubowne zakończenie sprawy. Podjęte działanie wynikało z jej przeświadczenia, że stanowisko pracodawcy wynika z niewiedzy skutkującej błędną interpretacją przepisów. Zauważyć tu należy, iż podjęcie próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej oceniane bywa w orzecznictwie w kategorii przyczyny usprawiedliwiającej przekroczenie przez pracownika terminu wystąpienia z powództwem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 440/98, z dnia 29 września 2016 r., sygn. akt III PK 149/15). Aktywność powódki w omawianym zakresie nie może zatem rodzić negatywnych dla niej skutków. Podkreślenia wymaga, iż czas podejmowania przez powódkę czynności zmierzających do uzyskania sprostowanego świadectwa pracy przemawia za uznaniem za wiarygodne jej twierdzeń co do niezawinionego uchybienia terminowi wystąpienia do sądu. Pismo o sprostowanie świadectwa pracy zostało złożone w dniu następnym po otrzymaniu świadectwa, a ostateczne wezwanie do korekty dokumentu w dniu kolejnym po otrzymaniu odmowy sprostowania. Wydaje się to świadczyć o dbałości powódki o własne interesy i niezwlekaniu z podejmowaniem właściwych - z perspektywy tych interesów - czynności. Mając na względzie wszystko powyższe, nadto zaś ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, że przyczyna uniemożliwiająca dochowanie terminu nie musi trwać przez cały okres jego biegu, a może wystąpić dopiero w końcowym jego okresie należało uznać, że zachodzą przesłanki określone w art. 265 § 1 i 2 k.p. Pamiętać należy, że ustawodawca wymaga jedynie uprawdopodobnienia, a nie udowodnienia okoliczności uzasadniających spóźnienie pracownika. Takie uprawdopodobnienie ma zaś miejsce już wówczas, gdy w świetle okoliczności sprawy, mimo nieusuniętych wątpliwości, istnieją podstawy do przyjęcia, że uchybienie terminowi nastąpiło bez winy pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 172/13). Dodać jeszcze wypada, iż pewna niespójność wyjaśnień D. M. co do okoliczności i dat sporządzenia wniosku o przywrócenie terminu i pozwu nie może mieć znaczenia dla przywrócenia terminu. Powódka była przesłuchiwana po upływie ponad 9 miesięcy od wystąpienia z powództwem, mogła zatem z uwagi na upływ czasu pewnych szczegółów już nie pamiętać. Z wniosku o przywrócenie terminu (datowanego na 14 stycznia 2020 r.) wynika, że utrudnienia w poruszaniu się trwały do dnia 13 stycznia 2020 r. Pozew złożony został w dniu 16 stycznia 2020 r., a zatem przed upływem 7 dni od ustania przeszkody utrudniającej poruszanie się. Nawet gdyby przyjąć, iż przeszkoda taka nie występowała już w dniu 12 stycznia 2020 r. – w dniu sporządzenia pozwu (w którym to pozwie powódka wskazuje na wniosek o przywrócenie terminu), to i tak siedmiodniowy termin, o jakim mowa w art. 265 § 2 k.p. pozostawałby zachowany.

Wszystko powyższe przemawiało za materialnoprawną oceną zasadności powództwa.

Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Jeśli jedna ze stron stosunku pracyłoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy, w tym zgodnie z art. 30 § 3 k.p. w formie pisemnej, to i tak skutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61<sup>1</sup> k.p. Niezależnie od tego, czy prawidłowość lub zasadność rozwiązania umowy jest kwestionowana przez adresata oświadczenia czy nie, pracodawca pozostaje obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, a w nim wskazać

tryb, w jakim rzeczywiście umowa uległa rozwiązaniu. Dotyczy to także sytuacji, gdy trwa spór sądowy co do złożonego oświadczenia.

W sprawie bezspornym było, iż umowa o pracę rozwiązała się wskutek oświadczenia pracownicy bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. (przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia) w zw. z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika). Na ten ostatni przepis powołała się bowiem D. M. w swoim oświadczeniu. W wydanym świadectwie pracy winno zatem zostać wskazane, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu właśnie w tym trybie.

Pozwana kwestionując konieczność dokonania w dokumencie takiego zapisu, powoływała się na treść art. 55 § 3 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem rozwiązanie umowy z przyczyn wskazanych w art. 55 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W doktrynie pojawiły się, powoływane przez pozwaną, głosy, iż fikcja prawna ustanowiona art. 55 § 3 k.p. sięga tak daleko, że obejmuje powinność wpisania innej podstawy prawnej ustania stosunku pracy z uwagi na ochronę interesów pracownika. Sąd jednak nie zgadza się ze wskazanym stanowiskiem. Już samo jego uzasadnienie budzi wątpliwości, nie jest bowiem wcale jasnym, dlaczego zapis o rozwiązaniu umowy przez pracownika, miałby być z perspektywy jego interesów mniej korzystny niż zapis o wypowiedzeniu mu umowy przez pracodawcę. Za powołanym stanowiskiem części doktryny nie przemawiają reguły wykładni. Celem omawianej regulacji, co niesporne w doktrynie i w orzecznictwie, jest ochrona pracownika, który zmuszony zostaje działaniem/zaniechaniem pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę. Regulacje branżowe, ale i regulacje ustawowe przewidują określone uprawnienia pracownicze, gdy leżące po stronie pracodawcy okoliczności są przyczyną skutkującą rozwiązaniem umowy. Taką regulacją ustawową jest art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1. ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 208.1969). Wprowadzona w art. 55 § 3 k.p. fikcja prawna zapobiegać ma sytuacji, gdy pracodawca długotrwale narusza swoje obowiązki np. nie płacąc wynagrodzenia, ale nie zwalnia pracownika z powodu sytuacji ekonomicznej zakładu, by nie mieć dodatkowych obciążeń wynikających z przepisów. Dlatego podzielić należy pogląd, iż omawiana fikcja prawna odnosi się wyłącznie do materialnoprawnych skutków ustania stosunku pracy.

Za przyjęciem, iż zapis świadectwa pracy w sytuacji jak w sprawie niniejszej powinien wskazywać na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika przemawia wreszcie § 9 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy /t.j. Dz. U. 2018.1289 z późn.zm/). Zgodnie ze wskazanym przepisem w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. Gdyby fikcja prawna określona w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. dotyczyć miała także zapisów świadectwa pracy, wprowadzenie w rozporządzeniu takiej regulacji byłoby pozbawione sensu.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że zachodzą podstawy do sprostowania świadectwa pracy w sposób wskazany przez powódkę, o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Nie było natomiast podstaw do opatrzenia wyroku rygorem natychmiastowej wykonalności, nie zachodziła bowiem żadna z przesłanek takiego rozstrzygnięcia określonych w k.p.c. (art. 333, art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.). Na żadną z nich powódka się nie powoływała.

Orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z ogólną odpowiedzialnością za wynik procesu. Poniesione przez powódkę koszty korespondencji odpowiadały kwocie 22 zł i taką kwotę zasądzono od pozwanej zgodnie z wnioskiem występującej z powództwem. Nie budzi wątpliwości, że za niezbędne mogą być uznane koszty wyłożone przed wytoczeniem procesu, zwłaszcza, gdy, jak w tym wypadku, skuteczne dochodzenie roszczeń przed sądem warunkowane jest uprzednim wystąpieniem do pracodawcy.

Stan faktyczny sąd ustalił na podstawie przesłuchania powódki, któremu dano wiarę z przyczyn już wyjaśnionych oraz nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów.