

Sygn. akt VI P 114/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. Ś.

przeciwko J. N.

o sprostowanie świadectwa pracy, wydanie świadectwa pracy

I. nakazuje pozwanemu J. N. wydać powodowi K. Ś. świadectwo pracy, wskazujące, iż stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 17 stycznia 2017r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

Sygn. akt VI P 114/17

UZASADNIENIE

Powód K. Ś. pozwem skierowanym przeciwko J. N., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. N. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 3 poprzez zmiany zapisu o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p., na wypowiedzenie przez pracodawcę.

W uzasadnieniu wskazał, iż rozwiązanie w trybie 52 k.p. było swoista zemsta za złożenie odwołania do sądu od wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę, które nastąpiło w trakcie niezdolności do pracy powoda.. powód podniósł, że złożył wnioski o sprostowanie świadectwa pracy, ale nie było odpowiedzi.

Pozwany J. N. wniósł o oddalenie powództw, podnosząc, iż początkowo po wypowiedzeniu strony rozmawiały na temat cofnięcia wypowiedzenia i rozwiązania umowy za porozumieniem stron, ale gdy powód oświadczył, iż się ostatecznie na to nie zgadza, pozwany rozwiązał z nim umowę na podstawie art. 52 k.p.. Powód wystąpił o odszkodowanie z tytułu tego rozwiązania a pozwany uznał powództwo z przyczyn ekonomicznych, z uwagi na koszty obrony swojego stanowiska, jednak jego zdaniem nie powoduje to żadnych skutków materialnoprawnych.

Na rozprawie w dniu 30 października 2017r. powód oświadczył, iż cofa żądanie sprostowania świadectwa pracy, a w to miejsce wnosi o wydanie mu świadectwa pracy wskazującego, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia

pracodawcy, w oparciu o art. 97 § 3 k.p., w związku z zasądzeniem przez sąd odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pozwany, zawiadomiony o cofnięciu i zmianie powództwa, oświadczył, iż nie wyraża zgody na cofnięcie powództwa i wnosi o oddalenie powództwa w całości, wskazując na bepodstawność roszczeń powoda.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. Ś. zawarł w dniu 24 sierpnia 2015r. z J. N., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. N., umowę o pracę na stanowisku kierownika sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, k. 107.

W dniu 13 grudnia 2016r. pozwany J. N. wysłał do powoda pocztą rozwiązanie stosunku pracy za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Powód odebrał je dnia 20 grudnia 2016r.

Pismem, które wpłynęło do pracodawcy 30 grudnia 2016r. powód wskazał, iż wypowiedzenie jest nieskuteczne wobec tego, że powód przebywał w chwili doręczenia wypowiedzenia na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 5 stycznia 2017r. pozwany J. N. rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na udostępnieniu samochodu służbowego innej osobie (zonie) bez zgody pracodawcy).

Powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 17 stycznia 2018r.

Powód otrzymał świadectwo pracy datowane na 26 stycznia 2017r., wskazujące na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. z dniem 17 stycznia 2017r.

(dowód: świadectwo pracy k. 4-6, wypis z ewidencji k. 16, wydruk śledzenia przesyłki k. 30, uzasadnienie wyroku z dnia 20 lipca 2017r. k. 60-62, umowa o pracę k. 104, k. 107, wypowiedzenie k. 108-109, oświadczenie k. 114, rozwiązanie bez wypowiedzenia k. 115, zpo k. 116, k. 161, 156, k. 151)

Powód w dniu 28 grudnia 2016r. złożył pozew o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, powołując się na fakt, iż w chwili otrzymania wypowiedzenia przebywał na zwolnieniu lekarskim..

(dowód: pozew w sprawie o wypowiedzenie k. 7-8, k. 48-49)

W dniu 30 stycznia 2017r. powód złożył pozew o odszkodowanie w kwocie 5.645,21 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podnosząc bezzasadność zarzutu udostępnienia samochodu służbowego bez zezwolenia.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2017r. Sąd Rejonowy Gdańsk Południe w Gdańsku zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powoda K. Ś. kwotę 5645,21 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2017r. tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu wyroku wskazano, iż pozwany uznał powództwo.

Wyrok uprawomocnił się dnia 5 września 2017r.

(dowód: pozew o odszkodowanie k. 9-13, k. 54-58, wyrok k. 59-62, zarządzenie k. 66)

Po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku powód nie otrzymał świadectwa pracy, wskazującego jako sposób rozwiązania umowy – oświadczenie pracodawcy za wypowiedzeniem.

(dowód: zeznanie powoda k. 39-540, 00:05:49-00:23:06, k.163, 00:02:17-00:05:52.)

Sąd zważył co następuje:

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się na dokumentach złożonych do akt sprawy, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się także na dokumentach z akt sprawy (...) i (...), w zakresie złożonych pism procesowych i postępowania prowadzonego w tych sprawach. Sąd oparł się także na dokumentach z akt osobowych powoda, załączonych do sprawy (...), z których sąd dopuścił dowód w tej sprawie (k. 104-116, k. 133-162)

Sąd oparł się także na zeznaniach powoda, uznając je za spójne, przekonujące i wiarygodne, bowiem strona przeciwna nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów zaprzeczających twierdzeniom powoda.

W niniejszej sprawie w istocie jedyną okolicznością sporną było to, czy powód otrzymał świadectwo pracy wskazujące jako sposób rozwiązania stosunku pracy wypowiedzenie, jak nakazuje art. 97 § 3 k.p., czy też nie.

Zeznania pozwanego niewiele wniosły do sprawy – zasadniczo uchylił się on od odpowiedzi w istotnej procesowo kwestii wydania świadectwa, wskazując, iż nie ma wiedzy w tym zakresie, bowiem sprawami zakładu zajmowała się jego pełnomocnik W. N. (k. 86).

Przesłuchany w charakterze świadka W. N. zeznawał niekonkretnie, niestanowczo, powołując się bardziej na domysły, czy przypuszczenia (z tego co wiem, z tego co się orientuję, podejrzewam, nie pamiętam i tym podobne). Tymczasem okoliczność wydania świadectwa pracy, jest niezwykle łatwa do wykazania – skoro jak świadek twierdzi, zazwyczaj wysyłano dokumentację pocztą za potwierdzenie, wystarczyło takie potwierdzenie przedstawić.

Pełnomocnik pozwanego została dwukrotnie zobowiązany (k. 71 i 94) do przedłożenia dowodu doręczenia powodowi świadectwa pracy uwzględniającego treść art. 97 § 3 k.p. pod rygorem uznania za przyznane twierdzeń powoda o braku doręczenia.

Mimo takiego rygoru i takiego zobowiązania, dowód ten nie został przedstawiony, zatem sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powoda o braku doręczenia świadectwa wskazującego w treści na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, i z tego względu uwzględnił powództwo o wydanie świadectwa pracy zawierającego treść wymaganą przez art. 97 § 3 k.p..

Przechodząc do materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia wyjść trzeba od konstatacji, iż roszczenie o wydanie świadectwa pracy jest roszczeniem niemajątkowym (Por. K. Gonera, t. 3 kom. do art. 291 k.p. w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Lex 2011). Jest to jeden z klasycznych przykładów roszczenia niemajątkowego w zakresie prawa pracy. Nie ma ono bowiem wymiaru majątkowego (por. uzasadnienie wyroku S.A. w Lublinie z 15.02.1996r., III Apr 1/96 OSA 1998/1/1). Nie można twierdzić, aby możliwość ewentualnego wystąpienia z roszczeniem z art. 99 k.p. stanowiła o majątkowym charakterze roszczenia o wydanie świadectwa pracy, bowiem jest to roszczenie całkowicie odrębne, niezależne od żądania wydania świadectwa pracy, nadto zależy od spełnienia dodatkowych przesłanek.

Zatem roszczenie o wydanie świadectwa pracy nie ma wymiaru majątkowego – jest to roszczenie o zobowiązanie pozwanego do wykonania czynności o charakterze niemajątkowym (sporządzenia dokumentu prywatnego).

Wbrew stanowisku pozwanego, fakt, iż wcześniej dokonano wypowiedzenia, nie ma znaczenia w sprawie.

W sytuacji, gdy najpierw złożone jest oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia umowa zostaje rozwiązana bez wypowiedzenia (a więc, jak się potocznie mówi, ze skutkiem natychmiastowym), „ustanie stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze [przed upływem okresu wypowiedzenia] rozwiązanie tej umowy (bez wypowiedzenia) oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywołuje żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Wraz z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, wcześniej złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu, traciłoby (co do rozwiązania umowy)

jakiegokolwiek znaczenie prawne, gdyby nie art. 60 k.p. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r. I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/254, M.P.Pr. 2008/1/33)

W wyroku SN z dnia z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05, OSNP 2006/13-14/200, SN wprost odnosi się do skuteczności złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1 1 k.p.) w okresie wcześniej złożonego wypowiedzenia, i zastanawia się tylko nad wysokością odszkodowania należnego w takiej sytuacji.

Zgodnie z art. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W niniejszej sprawie doszło do tego 17 stycznia 2017r., jak wskazują akta osobowe powoda.

Pozwany powołuje się tu ciągle na owo wypowiedzenie z 13 grudnia 2016r., wskazując iż jest ono bezskuteczne, miało zostać cofnięte itp. nie są to jednak okoliczności istotne w tej sprawie. Bieg tamtego wypowiedzenia z grudnia 2016r. nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy, to zupełnie odrębne i niepowiązane ze sobą sytuacje.

Podstawą materialnoprawną żądania powoda wydania świadectwa pracy z informacją o wypowiedzeniu, nie jest tamto wypowiedzenie z 13 grudnia 2016r. ale art. 97 § 3 k.p.

Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., 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.

W uzasadnieniu wyroku SN z 7 grudnia 2016 r., II PK 258/15, wskazano, iż z przepisu tego wynika norma nakazująca takie ukształtowanie treści świadectwa pracy, aby wynikało z niego, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a w konsekwencji traktowanie pracownika tak, jakby właśnie w taki sposób doszło z nim do rozwiązania stosunku pracy.

Jak wskazuje E. Maniewska w t. 16 kom. do art. 97 k.p. (w: kodeks pracy komentarz pod red. K. Jaśkowskiego, Lex/el.2017) w przypadku art. 97 § 3 k.p. należy zmienić lub wydać świadectwo nie dlatego, że było ono wadliwe. Jeśli pracodawca podał rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to postąpił zgodnie z prawem. Konieczność wydania nowego świadectwa jest natomiast następstwem zdarzenia, które zaszło po wydaniu świadectwo (prawomocny wyrok, z którego wynika sprzeczność z prawem rozwiązania stosunku pracy albo zawarcie ugody).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy, z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292), w § 7 przewiduje, iż W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w tej kwestii, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Powód wniósł o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podnosząc, iż nie było ono uzasadnione, nie spełniało ustawowych przesłanek. Nie ma tu znaczenia, z jakich powodów pracodawca uznał powództwo – czy z kalkulacji ekonomicznej czy innych przyczyn. Istotne jest tylko, iż uznał powództwo, sąd zasądził odszkodowanie, z art. 56 k.p., a w takiej sytuacji przepis art. 97 § 3 nakazuje wydać nowe świadectwo, czego pozwany nie uczynił (a przynajmniej nie wykazał) zatem roszczenie powoda o wydanie takiego świadectwa było w pełni zasadne. O tym sąd orzekł w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy. powód cofnął powództwo, ale na rozprawie, a pozwany nie wyraził na cofnięcie zgody, zatem nie można było w tym zakresie umorzyć postępowania.

Nie było podstaw do sprostowania świadectwa z dnia 26 stycznia 2017r. bowiem jego treść odpowiadała prawdzie.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, nie woli. Nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia (tak SN w wyroku z 2 czerwca 2006r., I PK 250/05, M.P.Pr. 2006/9/491).

Podkreślić również należy za SN (wyrok z 15 grudnia 2009r., II P 156/09, M.P.Pr. 2010/9/477), iż świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności.

Powód nie kwestionował, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 52 k.p. zatem w trybie art. 97 § 2 i 97 § 2¹ k.p. nie mógł go skutecznie kwestionować w tym zakresie

Zatem powództwo o sprostowanie wyroku należało oddalić, jako że strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie pozwu w tym zakresie..

W punkcie III wyroku sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., o odstąpieniu od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

W punkcie 2 wyroku, Sąd odstąpił od obciążania kosztami zastępstwa procesowego na mocy art. 102 k.p.c., uznając to za zgodne z zasadami współżycia społecznego, uwarunkowanymi okolicznościami sprawy na które składa się charakter roszczenia i fakt, iż powód nie miał wiedzy prawniczej i miał trudności w sformułowaniu prawidłowo powództwa, choć przyznać należy, iż co do istoty miał prawo do otrzymania świadectwa o innej treści w zakresie sposobu ustania stosunku pracy, niż mu doręczono. W związku z powyższym powód mógł mieć subiektywne przekonanie o słuszności swego żądania, co uzasadnia skorzystanie z instytucji art. 102 k.p.c. (por wyrok SN z dnia 20.12.1979r.II PR 78/79, OSPiKA 1980/11/196 i odpowiednio postanowienie SN z dnia 27.04.1971, I PZ 17/71, OSNCP 1971/12/222).

Jak tylko sąd wytłumaczył różnice między 97 § 2 i § 3 k.p., powód natychmiast zmodyfikował powództwo dążąc do sformułowania roszczeń w sposób prawidłowy.

Charakter zatem sprawy i subiektywne przekonanie powoda o konieczności wniesienia pozwu do sądu, w sytuacji, mogą uzasadniać zastosowanie z konstrukcji art. 102 k.p.c.. (por wyrok SN z 4.11.1970, III PRN 83/70, LEX nr 14091). Subiektywne przekonanie o słuszności swego żądania w określonych sytuacjach uzasadnia skorzystanie z instytucji art. 102 k.p.c. (por wyrok SN z 4.11.1970, III PRN 83/70, LEX nr 14091, postanowienie SN z 10.07.1968, II PZ 37/68, LEX nr 13976, wyrok SN z 1.10.1974, II PR 207/74).

Tym bardziej iż jak tylko sąd wyjaśnił powodowi, jakie są przepisy prawa w tej materii, powód od razu cofnął powództwo w zakresie sprostowania (podobnie SN w postanowieniu z 10 lipca 1968r., II PZ 37/68).

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy. W związku z tym może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7)

W punkcie III sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 30 zł na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..