

Sygn. akt VIII *Pa* 135/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2021 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca Sędzia SO Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2021r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko Zakładom (...) Spółce Akcyjnej w G.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 27 września 2021 r. **sygn. akt** VI P 113/20

1) oddała apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII *Pa* 135/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 kwietnia 2020 roku powód J. C. domagał się sprostowania świadectwa pracy wydanego przez pozwaną Zakłady (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w G. z dnia 13 marca 2020 roku poprzez anulowanie całej jego treści i uznania go za niebyłe od daty jego wystawienia.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 27 września 2021r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej od 31 grudnia 1997 r. zatrudnionym na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Generalnego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Warunki pracy były przez strony zmieniane, a na podstawie ostatniego angażu z dnia 5 marca 2008r. powód pracował jako Dyrektor Zarządzający.

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 8 czerwca 2017r. powód został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu. Tym samym powód pełnił funkcję zarówno Prezesa Zarządu jak i Dyrektora Zarządzającego.

W dniu 4 października 2017r. powód otrzymał od pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 1997r. podpisane przez Ł. S.. Do pisma nie załączono pełnomocnictwa.

W tym samym dniu powód otrzymał od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2018r. Powyższe oświadczenie zostało podpisane przez Ł. S. na podstawie udzielonego przez W. D. Prezesa Zarządu, P. K. Wiceprezesa Zarządu oraz I. P. Członka Zarządu pełnomocnictwa z dnia 4 października 2017r.

W dniu 25 października 2017r. powód złożył do Sądu Rejonowego w Gliwicach pozew w którym domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy jeżeli minie okres wypowiedzenia. Powyższa sprawa została zarejestrowana w tut. Sądzie pod sygn. akt VI P 670/17 i obecnie jest w toku.

W dniu 13 marca 2020r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy w treści którego wskazała, że umowa o pracę wygasła z dniem 31 stycznia 2018 roku, a stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., tj. w związku z oświadczeniem jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powyższe świadectwo zostało podpisane w imieniu pozwanej przez W. D. oraz P. K..

Pismem z dnia 19 marca 2020r. powód zwrócił się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy poprzez anulowanie (uchylenie) całej jego treści i uznanie go za niebyłe od daty jego wystawienia. Pismem z dnia 26 marca 2020r. pozwana poinformowała powoda, że sprostowanie świadectwa pracy, poprzez jego uchylenie, uwzględnione być nie może. Powyższe pismo powód otrzymał w dniu 3 kwietnia 2020r.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 4 października 2017r. u pozwanej zostało zwołane Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które zostało zaprotokołowane przez notariusza K. K. (rep A nr(...)). Na zgromadzeniu tym podjęto m.in. następujące uchwały: w sprawie odwołania J. C. z Zarządu Spółki, w sprawie powołania W. D. w skład Zarządu Spółki oraz uchwałę w sprawie powołania I. P. w skład Zarządu Spółki.

W tym samym dniu odbyło się także drugie konkurencyjne Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które zostało zaprotokołowane przez notariusza A. L. (rep A nr (...)). W trakcie zgromadzenia podjęto uchwały zmierzające do zmian osobowych w składzie Rady Nadzorczej oraz Zarządzie pozwanej spółki między innymi dotyczącą odwołania P. K. z funkcji wiceprezesa członka Zarządu Spółki.

W wyniku powództwa wniesionego przez powoda, C. G. oraz W. K., Sąd Okręgowy w Gliwicach postanowieniem z dnia 25 lipca 2018r. w sprawie X GC 435/17 zabezpieczył powództwo w ten sposób, że na czas trwania postępowania wstrzymał skuteczność ww. uchwał Nadzwyczajne Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 4 października 2017r. w tym m.in. na podstawie których W. D., P. K. oraz I. P. zostali powołani w skład zarządu pozwanej spółki. Powyższe postanowienie uprawomocniło się z dniem 11 października 2018r.

Na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z 17 lutego 2020r. w KRS pozwanej dokonano w dniu 3 kwietnia 2020r. wpisu nr 31. Na jego podstawie W. D. został wpisany jako prezes zarządu. Z kolei P. K. zmieniono funkcję z wiceprezesa zarządu na członka zarządu.

Pismem z 19 marca 2020r. powód zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. z wnioskiem o nie wyrejestrowanie go z ubezpieczeń społecznych. W odpowiedzi organ rentowy poinformował powoda, że ustalenie właściwego okresu zatrudnienia będzie możliwe po rozstrzygnięciu postępowania sądowego w sprawie sprostowania świadectwa pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o przywołane dowody z dokumentów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność i wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony.

Sąd Rejonowy przy ustalaniu stanu faktycznego nie wziął pod uwagę przedłożonej do akt sprawy dokumentacji fotograficznej, gdyż było ona bez znaczenia dla ukształtowania stanu faktycznego; a także dokumentów zgromadzonych na kartach od 178 do 199, bowiem nie miały znaczenia dla ustalania stanu faktycznego albo potwierdzały już wcześniej dokonane ustalenia dotyczące zabezpieczeń dotyczących wstrzymania skuteczności uchwał podjętych przez jedno z Nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeń Akcjonariusz.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z nagrania, jako zbędny dla rozstrzygnięcia sprawy, mając na uwadze, że anulowanie świadectwa pracy o które wnosił powód nie jest możliwe. Przeprowadzenie zawnioskowanego przez stronę pozwaną dowodu nie prowadziłoby zatem o ustalenia okoliczności istotnych dla sprawy i skutkowałoby wyłącznie niepotrzebnym przedłużeniem procesu, dlatego nie zasługiwały na uwzględnienie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że drodze postępowania o charakterze procesowym ustawodawca przewidział dwa możliwe roszczenia dotyczące świadectwa pracy. Pierwsze z nich uregulowane w art. 97 § 1 k.p. dotyczy wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. Roszczenie to aktualizuje się w przypadku gdy pracodawca będąc do tego zobowiązany w ogóle nie wyda świadectwa pracy. W przedmiotowym postępowaniu świadectwo pracy zostało wydane powodowi, tym samym ten tryb postępowania nie mógł zostać zastosowany w niniejszym postępowaniu.

Drugie roszczenie o sprostowania świadectwa pracy uregulowane zostało w art. 97 § 21 k.p. dotyczy sytuacji, gdy świadectwo pracy zostało pracownikowi wydane, jednakże jest ono niekompletne lub zawiera błędy.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 97 § 2 k.p. 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, zamieszcza się w nim 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.

Szczegóły treści świadectwa pracy określa § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1862), zwane dalej rozporządzeniem, wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. Zgodnie z art. 97 § 21 k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, przepis ten wskazuje na dwa etapy sprostowania świadectwa pracy. Czynnością jaką pracownik winien podjąć w pierwszej kolejności jest złożenie w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, wniosku do pracodawcy o jego sprostowanie. Jeżeli pracodawca uwzględni wniosek pracownika i sprostuje świadectwo pracy zgodnie z wnioskiem, wówczas zamyka się postępowanie w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Natomiast jeżeli pracodawca odmówi pracownikowi sprostowania świadectwa pracy, wówczas dopiero otwiera się dla niego możliwość sądowego dochodzenia żądania sprostowania świadectwa pracy. Z ustaleń faktycznych wynika, że powód w terminie zwrócił się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy, a po otrzymaniu odmowy, również w przewidzianym prawem terminie wniósł do sądu pozew.

Sąd Rejonowy uznał, że wysunięte przez powoda żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez jego anulowanie jest nieuzasadnione. Sąd określił, że świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy na temat stosunku pracy danego pracownika, które może zostać sprostowane w zakresie w jakim nie spełnia wymogów określonych w rozporządzeniu, tj. zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje. Nadto, że świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. i to nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 roku, sygn. akt I PR 422/90, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 listopada 2013 r., sygn. akt III AUa 241/13).

Sąd Rejonowy wskazał, że zna i podziela poglądy orzecznictwa, z których wynika, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie ma na celu ustalania okoliczności spornych między stronami ani ocennych. Tym właśnie różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku w sprawie I PKN 594/00). Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2009r. w sprawie II PK 156/09). Stanowisko to zostało potwierdzone także w wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 2018r. w sprawie o sygn. akt III B 4/17, gdzie stwierdzono, że w ramach powództwa o wydanie świadectwa pracy nie można skutecznie domagać się przywrócenia do pracy na poprzednie stanowisko, czy też ustalenia istnienia stosunku pracy po stwierdzeniu jego wygaśnięcia.

Sąd Rejonowy podniósł, że procedura sprostowania świadectwa pracy dotyczy wystawienia przez pracodawcę wadliwego świadectwa pracy, co ma miejsce wówczas, jeżeli zawiera ono informacje nieprawdziwe, niekompletne lub zbędne. Nie znajdzie ono natomiast zastosowania w sytuacji, gdy świadectwo pracy zostało wystawione w przypadku, gdy brak było podstaw do jego wystawienia. Świadectwo pracy zawiera bowiem jedynie oświadczenie wiedzy, natomiast nie stanowi złożenia oświadczenia woli. Samo przez się, nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. W okolicznościach sprawy, powód po prostu może się takim świadectwem pracy nie posługiwać. Świadectwo pracy ma więc charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód w swoich racjach dochodzić w toku innego postępowania, gdyż w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy sąd może wyłącznie korygować błędy i nie dokonuje ustaleń, czy powód w dalszym ciągu jest pracownikiem pozwanej. Do ustalenia okoliczności spornych, w takim przypadku służy co do zasady powództwo o ustalenie, oparte na art. 189 kpc, przy czym skuteczne wytoczenie takiego powództwa wymaga wykazania interesu prawnego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zarówno w pozwie jak i w piśmie procesowym z 26 stycznia 2021r. konsekwentnie domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez jego anulowanie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód w ogóle nie mógł wystąpić z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez jego uchylenie, wobec czego Sąd nie badał w sposób szczegółowy kwestii związanych z ważnością wystawionego świadectwa pracy i nie dokonywał oceny reprezentacji strony pozwanej przy wystawianiu spornego świadectwa. Z powyższych względów, Sąd Rejonowy oddalił powództwo i na zasadzie art. 98 kpc obciążył powoda kosztami postępowania.

Apelację od wyroku wniósł powód zarzucając nierozpoznanie istoty sprawy, wskutek błędnego przyjęcia, że w ramach roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy nie mógł wystąpić o uchylenie treści świadectwa pracy w całości.

W związku z tam sformułowanym zarzutem apelujący wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, a także o orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że w jego ocenie pracownikowi przysługuje prawo żądania wyeliminowania świadectwa pracy z obrotu prawnego, w sytuacji gdy kwestionuje przesłanki wydania świadectwa pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, dzielając stanowisko Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powoda jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Po myśli art. 387 § 2 1 kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, natomiast wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, przeprowadził analizę przepisów prawa i dokonał ich trafnej interpretacji. Sąd Okręgowy akceptuje dokonane przez Sąd ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną zawartą w motywach zaskarżonego wyroku, wobec czego nie istnieje potrzeba ich powtarzania.

W ocenie Sądu Okręgowego, podniesiony zarzut nierozpoznania istoty sprawy jest nieuzasadniony. Sąd Rejonowy szczegółowo opisał jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy. Stwierdzić należy, że obowiązujące przepisy nie przewidują roszczenia o uchylenie świadectwa pracy, czy też jak to określa powód o „wyliminowane” takiego dokumentu z obrotu prawnego, słusznie zatem powództwo zostało oddalone. Z treści apelacji można wywieść, że powód zdaje sobie z tego sprawę, bowiem podnosi jedynie, że w jego ocenie takie roszczenie winno przysługiwać pracownikowi, przy czym nie podaje podstawy prawnej tego roszczenia. Powód stoi na stanowisku, że jego umowa o pracę nie została rozwiązana, a zatem brak było podstaw do wydania świadectwa pracy. Słusznie Sąd Rejonowy podkreśla, że w procesie o sprostowanie świadectwa pracy nie jest dopuszczalne dochodzenie ustalenia istnienia stosunku pracy albo przywrócenia do pracy. Rację ma pozwana, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu/rozwiązaniu umowy o pracę skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy, bez względu na wadliwość oświadczenia, do czasu gdy sąd nie orzeknie inaczej prawomocnym wyrokiem. Powód odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, a postępowanie w tej sprawie toczy się przed Sądem Rejonowym w Gliwicach. Wynik tego postępowania albo potwierdzi prawidłowość wydanego świadectwa pracy albo będzie podstawą do zastosowania przepisów § 7 ust. 3-5 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. 2020. 1862) zgodnie z którymi :

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane 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 określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

4a. W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2, 4 i 4a pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 kpc i § 9 ust.1 pkt. 3, § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U.2015.1800 z późn.zm).

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska