

Sygn. akt IV P 256/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Protokolant:	protokolant sądowy Kinga Poręba

po rozpoznaniu w dniu 17 lipca 2017 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. H.

przeciwko J. N.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Nakazuje pozwanemu J. N. aby sprostował świadectwo pracy wydane powodowi Ł. H. w ten sposób, że:

- w pkt. 1 wskaże , iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 21 listopada 2014 r.,
- usunie adnotacje zawarte w pkt. 6;

II. W pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. Zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powoda Ł. H. kwotę 120,00zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 256/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 26 lipca 2017 r.

Pozwem z dnia 13.12.2016 r. Ł. H. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego mu przez pozwanego J. N. poprzez:

1. w punkcie 1 określenie prawidłowego okresu zatrudnienia powoda to jest od 1 kwietnia 2014 r. do 184 dnia po wypadku przy pracy to jest do 21 listopada 2014 r.,
2. w punkcie 3 określenie prawidłowej przyczyny rozwiązania stosunku pracy tj. ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę i usunięcia podstawy prawnej art. 30 paragraf 1 punkt 1 k.p.,
3. w punkcie 6 usunięcie adnotacji związanych z nieprawdziwymi informacjami odnośnie porozumień.

W uzasadnieniu swojego żądania powód podniósł, iż w dniu 10 lutego 2016 r. Sąd Pracy wydał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami od dnia 1 kwietnia 2014 r.

Po dwóch latach J. N. wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wpisał nieprawdziwe dane. W szczególności pomiędzy stronami nigdy nie doszło do formalnego rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew (k. 8-18) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w związku z ustaleniem przez Sąd stosunku pracy zwrócił się do powoda z pismem o wskazanie daty ustania stosunku pracy, daty odzyskania zdolności do świadczenia pracy a także daty nawiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą. Informacje te były niezbędne pozwanemu w szczególności w celu wystawienia dla powoda świadectwa pracy.

Zdaniem pozwanego powód świadczył pracę w tartaku (...) w G. po dniu 20 maja 2014 r. Skoro powód będąc zdolnym do pracy w tej dacie nie stawiał się do pracy u pozwanego i nie przedłożył stosownych zwolnień lekarskich, jako datę ustania stosunku pracy pozwany przyjął dzień 20 maja 2014 r. a więc dzień porzucenia pracy przez powoda. Przedmiotowe świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 18 sierpnia 2016 r.

Pismem z dnia 19 sierpnia 2016 r. powód zwrócił się o sprostowanie świadectwa pracy „poprzez zmianę informacji zawartej w punkcie 1,2”. Pismem z dnia 29 sierpnia 2016 r. pozwany zwrócił się do powoda o sprecyzowanie żądania w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Kolejnym pismem z dnia 31 sierpnia 2016 r. powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez dokonanie korekty w zakresie stanowiska pracy, w ten sposób by w miejsce stanowiska pracownik budowlany wpisać pomocnik dekarza. Powód zwrócił się ponadto o sprostowanie daty ustania stosunku pracy w ten sposób by w miejsce daty 20 maja 2014 r. wpisać „dzień następnym po 183 dniu usprawiedliwionej nieobecności w pracy z tytułu choroby”.

Pismem z dnia 21 października 2016 r. pozwany poinformował powoda o uwzględnieniu żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie zmiany stanowiska pracy. Jednocześnie pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy w pozostałym zakresie.

Świadectwo pracy sprostowane w zakresie stanowiska pracy zostało doręczone powodowi w dniu 22 listopada 2016 r.

Pismem z dnia 24 listopada 2016 r. powód zwrócił się do pozwanego z ponownym żądaniem sprostowania świadectwa pracy domagając się: w punkcie 1 określenia prawidłowego okresu zatrudnienia powoda to jest od 1 kwietnia 2014 r. do 184 dnia po wypadku przy pracy to jest do 21 listopada 2014 r., w punkcie 3 określenie prawidłowej przyczyny rozwiązania stosunku pracy tj. ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę i usunięcia podstawy prawnej art. 30 paragraf 1 punkt 1 k.p., w punkcie 6 usunięcie adnotacji związanych z nieprawdziwymi informacjami odnośnie porozumień.

W piśmie z dnia 6.12.2016 r. doręczonym powodowi 7.12.2016 r. pozwany po raz kolejny odmówił uwzględnienia wniosku powoda o sprostowanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności pozwany zarzucił, że powód uchybił terminowi do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Wskazał, że zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu przysługuje pracownikowi w terminie 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Jeśli termin ten nie został dochowany Sąd oddala powództwo.

Zdaniem pozwanego powód uchybił terminowi do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Termin ten w ocenie pozwanego upłynął bezskutecznie w dniu **14 listopada 2016 r.** gdyż pomimo częściowego nieuwzględnienia wniosku powoda przez pozwanego, powód nie złożył w w/w terminie odwołania do sądu. Z

ostrożności procesowej pozwany zarzucił, że termin ten upłynąłby bezskutecznie w każdym razie w dniu 29 listopada 2016 r. gdyż w dniu 22 listopada 2016 r. doręczono powodowi sprostowane częściowo świadectwo pracy.

W dalszej kolejności pozwany zarzucił, że żądanie powoda nie zasługuje na uwzględnienie gdyż jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa. Powód nie przedstawił wymaganych przepisami zaświadczeń lekarskich potwierdzających niezdolność do pracy. Ponadto zasiłek z tytułu czasowej niezdolności do pracy może przysługiwać maksymalnie przez 182 dni a zatem umowa o pracę uległaby rozwiązaniu z upływem 183 a nie 184 dnia.

Powód nie informował pozwanego o dacie odzyskania zdolności do pracy. Z uwagi na niezyskanie przez powoda zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy, brak jest podstaw do przyjęcia, że stosunek pracy został rozwiązany dopiero w dniu 21 listopada 2014 r. Z uwagi na bierność powoda w udzielaniu pozwanemu informacji, pozwany przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron.

Powód został wypisany ze szpitala w dniu 24 maja 2014 r. w stanie ogólnym dobrym i miejscowo zadowolającym. Powód nie przedstawił dokumentacji medycznej choćby uprawdopodobniającej, że był niezdolny do pracy do dnia 21 listopada 2014 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. H. był zatrudniony u pozwanego J. N. na stanowisku dekarza od 1 kwietnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 20 maja 2014 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. W tym samym dniu powód trafił do szpitala okulistycznego gdzie przeprowadzono operację oka lewego. W dniu 24 maja 2014 r. powód został wypisany ze szpitala. Po opuszczeniu szpitala powód udał się do pozwanego aby dowiedzieć się czy posiada ubezpieczenie zdrowotne. Od pozwanego dowiedział się, że nie jest ubezpieczony. Pozwany odmówił zgłoszenia powoda do ubezpieczeń zdrowotnych. Strony rozstały się nie dokonując żadnych ustaleń na temat dalszego kontynuowania stosunku pracy. W dniu 5 czerwca 2014 r. powód udał się na kontrolę do Przychodni (...) w K.. Powód był niezdolny do pracy co najmniej do 5 lipca 2014 r.

Powód był zatrudniony u pozwanego do dnia 21 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę została rozwiązana na mocy dorozumianego porozumienia stron.

(dowód: wyrok z dnia 10.02.2016 r. w sprawie IV P 356/14, dokumentacja medyczna w aktach osobowych, zeznania powoda k.47, częściowo zeznania pozwanego k. 47)

Pracodawca J. N. wysłał powodowi świadectwo pracy z dnia 12.08.2016 r., w którym stwierdzono, że powód pracował na stanowisku pracownika budowlanego a stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron w dniu 20.05.2014 r. Przedmiotowe świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 18 sierpnia 2016 r.

Pismem z dnia 19 sierpnia 2016 r. powód zwrócił się o sprostowanie świadectwa pracy „poprzez zmianę informacji zawartej w punkcie 1,2”. Pismem z dnia 29 sierpnia 2016 r. pozwany zwrócił się do powoda o sprecyzowanie żądania w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Kolejnym pismem z dnia 31 sierpnia 2016 r. powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez dokonanie korekty w zakresie stanowiska pracy, w ten sposób by w miejsce stanowiska pracownik budowlany wpisać pomocnik dekarza. Powód zwrócił się ponadto o sprostowanie daty ustania stosunku pracy w ten sposób by w miejsce daty 20 maja 2014 r. wpisać „dzień następny po 183 dniu usprawiedliwionej nieobecności w pracy z tytułu choroby”.

Pismem z dnia 21 października 2016 r. pozwany poinformował powoda o uwzględnieniu żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie zmiany stanowiska pracy. Jednocześnie pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy w pozostałym zakresie.

Świadectwo pracy sprostowane w zakresie stanowiska pracy (pomocnik dekarza) zostało doręczone powodowi w dniu 22 listopada 2016 r.

Pismem z dnia 24 listopada 2016 r. powód zwrócił się do pozwanego z ponownym żądaniem sprostowania świadectwa pracy domagając się: w punkcie 1 określenia prawidłowego okresu zatrudnienia powoda to jest od 1 kwietnia 2014 r. do 184 dnia po wypadku przy pracy to jest do 21 listopada 2014 r., w punkcie 3 określenie prawidłowej przyczyny rozwiązania stosunku pracy tj. ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę i usunięcia podstawy prawnej art. 30 paragraf 1 punkt 1 k.p., w punkcie 6 usunięcie adnotacji związanych z nieprawdziwymi informacjami odnośnie porozumień.

W piśmie z dnia 6.12.2016 r. doręczonym powodowi 7.12.2016 r. pozwany po raz kolejny odmówił uwzględnienia wniosku powoda o sprostowanie świadectwa pracy.

/ dowód: dokumenty w aktach osobowych/

Dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne z uwagi na okoliczność, że osoby, które je podpisały złożyły zawarte w nich oświadczenia (art. 245 k.p.c.), korzystają one z domniemania autentyczności i prawdziwości. Treść i autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez strony.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom powoda. Zeznania te są logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, ponadto znajdują potwierdzenie w znajdujących się w aktach osobowych dokumentach.

Sąd tylko częściowo dał wiarę zeznaniom pozwanego, w zakresie w jakim zeznania te są zgodne z dowodowymi dokumentami oraz z zeznaniami powoda. W szczególności sąd ustalił na podstawie zeznań pozwanego, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Pozwany zeznał bowiem nie ustalaliśmy na jaki okres powód zostanie zatrudniony. Pozwany zeznał również, że w rozmowie przeprowadzonej po opuszczeniu szpitala przez powoda nie poruszyli tematu dalszego zatrudnienia powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

W myśl art. 97 § 2¹ k.p. 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.

Terminy przewidziane w art. 97 § 2 1 k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. II PK 156/09).

Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda w tym piśmie wymienianych pomiędzy stronami i dowodów nadania przesyłek, powód wystąpił do sądu w terminie przewidzianym w kodeksie pracy.

Przepisy dotyczące postępowania przed Sądem w sprawach cywilnych, w szczególności zawarte w kodeksie postępowania cywilnego przewidują zachowanie terminów procesowych wnoszonych pism, nawet jeśli pisma te zawierają braki formalne. Uzupełnienie braków formalnych tychże pism, przez wnoszącą je stronę musi jednak nastąpić w terminach zakreślonych przez sąd.

Także art. 97§ 2¹ k.p. przewiduje takie terminy. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek skorzystania w pierwszej kolejności z wewnątrzzakładowego trybu sprostowania świadectwa pracy. W niniejszej sprawie powód wprowadzie

zwracał się kilkakrotnie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy ale wnioski te nie zostały rozpoznane definitywnie aż do ostatniego pisma powoda z dnia 24 listopada 2016 r.

Należy mieć przy tym na względzie, że pozwany sporządził w dniu 16 listopada 2016 r. kolejne, nowe świadectwo pracy uwzględniające częściowo żądanie powoda (wpisano pomocnik dekarza). Świadectwo to zostało powodowi doręczone w dniu 22 listopada 2016 r. Zdaniem sądu od świadectwa tego jako nowego dokumentu powodowi przysługiwał także wniosek o sprostowanie, w terminie przewidzianym w art. 97§ 2¹ k.p. Przepisy nie ograniczają możliwości domagania się sprostowania do wyłącznie pierwszego świadectwa pracy. Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 16 listopada 2016 r. powód złożył z zachowaniem terminu w dniu 24.11.2016 r. Odpowiedź odmowna pozwanego została doręczona powodowi w dniu 7.12.2016 r. Pozew został wniesiony do Sądu również z zachowaniem terminu w dniu 13 grudnia 2016 r. (k. 4).

W sprawie było bezspornym, że stosunek pracy łączył strony od dnia 1 kwietnia 2014 r. Spór dotyczył daty i sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił, że strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Wynika to z zeznań stron. Zarówno powód jak i pozwany zeznali bowiem, że nie określili daty do jakiej miało trwać zatrudnienie powoda. Tak więc umowa nie mogła zostać rozwiązana z upływem okresu na jaki była zawarta. Sąd ustalił również, że żadna ze stron nie złożyła wyraźnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Okoliczność ta była w zasadzie bezsporna.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w prawie pracy każde oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy jest skuteczne, także oświadczenie woli złożone bez formy pisemnej.

Zdaniem sądu należy przyjąć, że w niniejszej sprawie stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, wyrażonym w sposób dorozumiany. Zgodnie z artykułem 60 k.c., jeżeli przepisy nie zastrzegają formy szczególnej dla danego typu umów, wyrażenie zgody (czyli oświadczenie woli) może nastąpić poprzez czynności o charakterze dorozumianym, tzw. **czynności konkludentne**. Oznacza to, że wola osoby dokonywującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde takie zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Dotyczy to zarówno zawarcia jak i rozwiązania umowy o pracę.

Powód pracował do dnia 20 maja 2014 r. a po wypadku w tym dniu przebywał w szpitalu do dnia 24 maja 2014 r. Całkowicie bezpodstawnym jest więc umieszczenie w świadectwie pracy daty 20 maja 2014 r. jako daty zakończenia stosunku pracy.

Bezpośrednio po opuszczeniu szpitala powód spotkał się z pozwanym w celu wyjaśnienia kwestii ubezpieczenia zdrowotnego. Strony podczas tego spotkania nie rozmawiały na temat dalszego kontynuowania współpracy. Żadna ze stron nie wyraziła także woli zakończenia łączącego ich stosunku pracy.

Powód był w tym czasie niewątpliwie niezdolny do pracy a pozwany nie zgłosił go do ubezpieczenia zdrowotnego. Powód nie otrzymał zwolnienia lekarskiego przy wypisie ze szpitala tylko dlatego, że nie znał regonu pracodawcy (adnotacja załączona do karty informacyjnej z dnia 24.04.2014 r.). Powód być może nie wiedział jeszcze, że nie został zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik. Z dokumentu Historia zdrowia i choroby wystawionego w dniu 5.06.2014 r. przez Przychodnię (...) w K. wynika: „Przeciwwskazany wysiłek wzrokowy i podejmowanie pracy przez okres 30 do 90 dni.” Dokument ten wystawił lekarz medycyny specjalista chorób oczu. W/w dokumenty potwierdzają ponad wszelką wątpliwość, że powód po wypadku, co najmniej do 5 lipca 2014 r. był niezdolny do pracy.

W efekcie powód pozostawał bez środków do życia a strony pozostawały w sporze co do łączącego je stosunku pracy. Ustalenie stosunku pracy nastąpiło dopiero wyrokiem sądu, który uprawomocnił się w dniu 14 kwietnia 2016 r.

Zdaniem Sądu nie sposób jest przyjmować aby powód w jakikolwiek sposób dążył do rozwiązania umowy o pracę w okresie gdy był niezdolny do pracy. Postępowanie takie byłoby nieracjonalne i sprzeczne z interesem pracownika. Także pozwany pracodawca nie mógł oczekiwać i spodziewać się, że niezdolny do pracy pracownik zgłosi się w

celu podjęcia pracy. Słusznie zauważa powód, że pozwany znał stan zdrowia powoda gdyż zostały mu doręczone stosowne dokumenty, choćby w toku toczących się procesów: karnego i przed sądem pracy. Pozwany mógł co najmniej przypuszczać, że powód nie stawia się do pracy z uwagi na niezdolność do pracy. Przy czym powód nie mógł uzyskać ani przedstawić druków (...) gdyż nie był zgłoszony do ubezpieczeń zdrowotnych jako pracownik. **Dopiero po upływie okresu zasiłkowego było oczywistym, że powód nie stawia się do pracy z uwagi na to, że nie chce być nadal zatrudniony u pozwanego.** Z kolei pozwany co najmniej od złożenia odpowiedzi na pozew w sprawie IV P 356/14 dawał w sposób nie budzący wątpliwości wyraz swojemu przekonaniu, że powód nie jest ani nie był jego pracownikiem. Tym samym obie strony stosunku pracy w sposób dorozumiany dały wyraz, że nie chcą dalszego kontynuowania stosunku pracy. Ze strony pozwanego było to w chwili złożenia odpowiedzi na pozew w/w sprawie (25.08.2014 r.) a ze strony powoda gdy nie stawiał się do pracy, lub nie zgłosił gotowości do pracy, po zakończeniu okresu zasiłkowego w dniu 21 listopada 2014 r.

Dla zakończenie stosunku pracy łączącego strony jest bez znaczenia czy powód w okresie przed 21 listopada 2014 r. podejmował dorywczą aktywność zawodową, która była możliwa w jego stanie zdrowia. Bezspornym jest, że powód w tym okresie nie był nigdzie oficjalnie zatrudniony. Gdyby nawet powód dorywczo podejmował się jakichś prac to nie sposób mu czynić z tego zarzutu skoro na skutek bezprawnego działania pozwanego (prawomocny wyrok skazujący) pozostawał bez środków do życia. Ponadto zatrudnienie u jednego pracodawcy nie wyklucza zatrudnienia u innego pracodawcy.

Roszczenie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy podlegało oddaleniu gdyż świadectwo pracy nie zawierało wskazania żadnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy rozróżnić przyczynę od sposobu rozwiązania stosunku pracy. Wskazana w świadectwie pracy podstawa rozwiązania stosunku pracy z art. 30 § 1 punkt 1 k.p. wydaje się jedyną możliwą skoro powód sam stoi na stanowisku, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Powód sam zresztą nie jest przekonany jaka była konkretnie przyczyna rozwiązania stosunku pracy domagając się wpisania „ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę”. W sprawie jest raczej bezspornym, że żadna ze stron nie złożyła wypowiedzenia umowy o pracę. Nie sposób też przyjąć, że wypowiedzenie zostało złożone w sposób dorozumiany. Nie zachodzi też podstawa do wpisania do świadectwa pracy wypowiedzenia umowy, na podstawie przepisów prawa (art. 97 § 3 k.p.)

Mając na uwadze powyższe okoliczności sąd orzekł jak w sentencji kosztami postępowania obciążając pozwanego na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1/ wyrok wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego,

2/ kal. 14 dni.