

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy nakazał pozwanemu J. P. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 5 maja 2016 roku wystawionego powodowi M. M. poprzez usunięcie z jego treści zapisu z punktu 6 brzmiącego: „korekta świadectwa pracy w związku z ugodą zawartą w dniu 27 kwietnia 2016 roku, sygn. akt IV P 7/16” i oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w pozostałym zakresie oraz zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. M. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 26 kwietnia 2016 roku.

Oświadczeniem z dnia 27 listopada 2015 roku, nazwanym: „Polecenie służbowe”, pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy w zakresie dotychczasowego miejsca świadczenia pracy. Od wypowiedzenia powód odwołał się Sądowi Rejonowemu w Kutnie IV Wydziału Pracy. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą akt IV P 142/15.

Oświadczeniem z dnia 15 grudnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Od powyższego oświadczenia powód odwołał się do Sądu Rejonowego w Kutnie IV Wydział Pracy. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 7/16.

Postanowieniem z dnia 27 kwietnia 2016 roku obie sprawy zostały połączone celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadzone nadal pod sygnaturą IV P 142/15.

W dniu 27 kwietnia 2016 roku strony zawarły ugodę sądową, na podstawie której pozwany zobowiązał się do zapłaty kwot po 5.000zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z zawartą ugodą pozwany wydał powodowi świadectwo pracy z dnia 5 maja 2016 roku. W treści świadectwa wskazał między innymi:

1. w punkcie 3, że stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron,
2. w punkcie 6, że korekta świadectwa pracy nastąpiła w związku z ugodą zawartą w dniu 27 kwietnia 2016 roku, sygn. akt IV P 7/16.

W dniu 5 maja 2016 roku A. P. sporządziła notatkę, w której wskazała, iż wydanie nowego świadectwa pracy nastąpiło w związku z ugodą pozasądową zawartą pomiędzy pełnomocnikami stron.

Powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 10 maja 2016 roku.

Pismem z dnia 17 maja 2016 roku wysłanym w tej samej dacie pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w sposób wskazany w pozwie. Wezwanie zostało doręczone pozwanemu w dniu 23 maja 2016 roku.

Pozwany nie odpowiedział pisemnie na wezwanie powoda do sprostowania świadectwa pracy.

Po zawarciu ugody sądowej pełnomocnicy stron prowadzili rozmowy w zakresie wydania powodowi nowego świadectwa pracy.

Ostatni kontakt pełnomocnika powoda z pełnomocnikiem pozwanego miał miejsce w dniu 8 czerwca 2016 roku.

Dokonując oceny materiału dowodowego, Sąd I instancji uznał, że zebrany w sprawie materiał nie budzi wątpliwości. Jednocześnie Sąd podkreślił, że ciężar dowodu okoliczności przekroczenia terminu do złożenia niniejszego powództwa spoczywał wyłącznie na pozwanym, który ostatecznie okoliczności takich nie wykazał (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zdaniem Sądu Rejonowego nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca powinien pisemnie ustosunkować się do wezwania pracownika do sprostowania świadectwa pracy, a jeśli formy tej zaniechał, to winien wykazać innymi środkami dowodowymi, że skutecznie zawiadomił pracownika w innej formie o odmowie sprostowania świadectwa pracy, co mogłoby sugerować otwarcie terminu na złożenie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd I instancji wskazał, że oświadczenia pełnomocników stron nie są źródłami dowodowymi w sprawie, a mogą jedynie stanowić wyznacznik podlegających badaniu okoliczności faktycznych, które powinny być następnie poparte określonymi wnioskami dowodowymi (art. 210 § 1 k.p.c.). Ze złożonych oświadczeń wynika zdaniem Sądu Rejonowego bezspornie jedynie okoliczność, że strony prowadziły rozmowy w zakresie wydania powodowi nowego świadectwa pracy. Pozostałe okoliczności mają już sporny charakter i winny stanowić podstawę do dowodzenia środkami przewidzianymi przez przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

W świetle powyższych Sąd Rejonowy uznał, że pozwany w żaden sposób nie wykazał, iż w trakcie jakiegokolwiek rozmowy telefonicznej w końcu maja 2016 roku odmówił sprostowania świadectwa pracy (oświadczenie - k. 47). Okoliczności takiej nie potwierdzają bowiem złożone wykazy rozmów telefonicznych między pełnomocnikami (k. 50-53).

Wobec tych ustaleń Sąd I instancji uznał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazywał, iż składając pozew o sprostowanie świadectwa pracy w dniu 4 lipca 2016 roku, powód nie uchybił terminowi do jego złożenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego podnoszone okoliczności wydania nowego świadectwa pracy ze spornymi zapisami w punktach 3 i 6 również nie zostały wykazane w toku postępowania, choć same w sobie nie mają one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd I instancji wskazał, że sama notatka z dnia 5 maja 2016 roku, znajdująca się w aktach osobowych powoda o zawarciu ugody pozasądowej, sporządzona przez pracownika pozwanego jest jedynie dokumentem prywatnym (art. 245 k.p.c.), a zatem stanowi jedynie dowód tego, że osoba w nim podpisana złożyła zawarte w nim oświadczenie. Wobec zaprzeczenia tym okolicznościom przez stronę powodową (k. 46 odwrot – 47 odwrot) pozwany winien był wykazać, że strony rzeczywiście uzgodniły taką treść świadectwa pracy, chociażby poprzez przesłuchanie osoby sporządzającej notatkę w charakterze świadka. Zaniechanie w tym zakresie na gruncie dowodowym, nie daje w ocenie Sądu Rejonowego podstaw do uznania, że treść świadectwa pracy z dnia 5 maja 2016 roku jest wynikiem zawarcia pomiędzy stronami ugody pozasądowej.

Pozostały materiał dowodowy nie budzi w ocenie Sądu I instancji wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest częściowo uzasadnione.

Sąd I Instancji wskazał, że możliwość wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy przez pracownika wynika bezpośrednio z art. 97 § 2¹ k.p.

W pierwszej kolejności Sąd ten rozważył zachowanie przez powoda terminu do wniesienia niniejszego powództwa w kontekście wyżej powołanego przepisu oraz § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz trybu i sposobu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60 poz. 282 z późn. zm.), uznając, że dopiero w chwili otrzymania pisemnej odpowiedzi pracodawcy o odmowie sprostowania świadectwa pracy w formie pisemnej, otwiera się termin do wniesienia powództwa o sprostowanie

świadczenia pracy. Otwarcie tego terminu ma jednak znaczenie w sytuacji badania właśnie zachowania terminu do wniesienia takiego powództwa. Jeżeli natomiast pracodawca zwleka z udzieleniem odpowiedzi na wniosek to uznać w ocenie Sądu Rejonowego należy, że pracownik również jest uprawniony do złożenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy w rozsądnym terminie, w którym pracodawca winien na jego wniosek odpowiedzieć. Nie ma bowiem podstaw do uznania, że

w przypadku braku odpowiedzi pracodawcy pracownik nigdy nie będzie mógł wystąpić

z żądaniem do sądu pracy. W takiej sytuacji zdaniem Sądu I instancji uznać jedynie należy, że pracownik praktycznie zawsze dochowa terminu do wniesienia powództwa.

Sąd Rejonowy uznał, że określenie terminu do nabycia uprawnienia do złożenia powództwa na otrzymanie odpowiedzi pracodawcy o sprostowaniu świadectwa pracy pozwala na stosowanie przepisów o warunku zawieszającym (art. 116§1 kc w zw. z art. 300 kp). W związku z powyższym pracownik jako warunkowo uprawniony może wykonywać wszelkie czynności zmierzające do zachowania jego praw (art. 91 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

w tym ma prawo do wytoczenia powództwa, jeśli pracodawca zaniechał wykonania swojego obowiązku zawiadomienia go o sposobie rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu I instancji taka właśnie sytuacja miała miejsce w niniejszym stanie faktycznym. Pozwany pomimo otrzymania w dniu 23 maja 2016 roku wezwania do sprostowania świadectwa pracy zaniechał wykonania obowiązku pisemnego zawiadomienia

o sposobie rozpoznania tego wniosku, naruszając powołany wcześniej § 5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że wskazana forma pisemna nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności (art. 73 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ale jedynie dla celów dowodowych (art. 74 kc w zw. z art. 300 kp). Tym samym pracodawca w toku procesu mógłby również poprzez inne środki dowodowe wykazywać, że pomimo braku zachowania formy pisemnej, zawiadomił pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Ponieważ jednak strona pozwana nie wykazała takich okoliczności, przy sprzecznych stanowiskach stron w tym zakresie, brak było zdaniem Sądu I instancji podstaw do uznania, że pracodawca zawiadomił skutecznie powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy, a w konsekwencji przedmiotowy pozew został wniesiony po terminie. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał wyłącznie na pozwanym zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, zaś brak wykonania tego obowiązku nie pozwala na przyjęcie, że pozew został złożony po upływie ustawowego terminu. Sąd I instancji uznał zatem, że nie ma podstaw do uwzględnienia tego zarzutu strony pozwanej i koniecznym jest merytoryczne rozpoznanie powództwa, które jest częściowo uzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie miał żadnych podstaw do wpisania

w punkcie 6 świadectwa jako informacji dodatkowej zapisu, że korekta świadectwa pracy nastąpiła w związku z ugodą sądową z dnia 27.04.2016r syg. akt. IV P 7/16. Zawarcie wskazanej informacji nie ma bowiem żadnych podstaw prawnych zarówno w treści art. 97 § 2 k.p., jak i przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz trybu i sposobu jego wydawania i prostowania. Jedynie z § 1 p. 13 wynika, że w świadectwie można zamieścić dane, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie daje jednak zdaniem Sądu Rejonowego podstaw do uznania, że powód kiedykolwiek żądał dokonania takiego zapisu, zaś wniesienie niniejszego powództwa w sposób oczywisty takiemu stwierdzeniu zaprzecza. Cytując § 5 ust. 3 powołanego rozporządzenia Sąd wskazał, że nie znajduje on zastosowania w rozpoznawanej sprawie, ponieważ strony zawarły ugodę sądową, która nie jest orzeczeniem sądu, a jedynie umową stron. W ocenie Sądu I instancji obie strony procesu były niekonsekwentne w swoich stanowiskach procesowych. Z jednej strony powód wnosił, aby dokonać zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę powołując się na analogiczne skutki ugody sądowej do orzeczenia o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu w związku

z wadliwym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a z drugiej kwestionuje zapis w punkcie 6 świadectwa pracy oparty właśnie na takiej fikcji zgodnie z § 5 ust. 3 cytowanego rozporządzenia. Podobnie sprzeczne stanowisko zajął również pozwany, kwestionując podstawy do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę wskazanego w świadectwie, ale podtrzymując stanowisko co do podstaw wpisania wzmianki dodatkowej

w punkcie 6 tego dokumentu.

Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że zapis ten nie jest poprawny również pod względem merytorycznym, gdyż ugoda była zawierana w sprawie IV P 142/15, po połączeniu spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia, gdy sygnatura IV P 7/16 przestała już formalnie obowiązywać. Wskazane okoliczności skutkowały uwzględnieniem powództwa w tym zakresie i nakazaniem pozwanemu usunięcia spornego zapisu z punktu 6 świadectwa pracy powoda.

Zdaniem Sądu I instancji nie ma jednak podstaw do nakazania pozwanemu zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy z porozumienia stron na wypowiedzenie w punkcie

3 świadectwa pracy. Sąd powołując się na treść art. 97 § 3 k.p. wskazał, że jest to przepis jednoznaczny i należy go interpretować literalnie, co oznacza, iż do wprowadzenia

w świadectwie pracy fikcji związanej z zapisem co do trybu ustania stosunku pracy wymagane jest orzeczenie sądu bądź o odszkodowaniu bądź o przywróceniu do pracy, jeśli pracownik jej nie podjął. Takiej sytuacji dotyczy też wskazywane przez powoda orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1995 roku I PZP 9/95 niepubl., które w ocenie Sądu Rejonowego zapadło w innym stanie faktycznym i nie ma podstaw do jego stosowania. Tymczasem w przedmiotowym stanie faktycznym strony zawarły w dniu 27 kwietnia 2016 roku ugodę sądową, która nie jest absolutnie orzeczeniem sądu, a umową stron i jednocześnie czynnością procesową opartą na treści art. 917 kc. Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska przedstawił wykaz podobnych orzeczeń Sądu Najwyższego oraz Sądu Apelacyjnego.

Sąd I instancji wskazał, że na podstawie ugody strony czynią sobie wzajemne ustępstwa, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających ze stosunku pracy, a rolą Sądu jest jedynie analiza dopuszczalności zawarcia ugody (art. 223 § 2 k.p.c.

w zw. z art. 203 § 4 k.p.c.), a nie analiza merytorycznej zasadności powództwa. W związku

z powyższym w przypadku zawierania ugody sądowej co do roszczeń finansowych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy strony winny również ewentualnie uregulować również kwestie sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy

o pracę, co ma miejsce najczęściej właśnie przy ugodach dotyczących odwołań pracowników od oświadczeń od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponieważ w niniejszych okolicznościach faktycznych przyznane powodowi odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, nastąpiło wyłącznie w drodze ugody sądowej, na skutek woli obu stron procesu a nie orzeczenia Sądu Pracy, zaś strony nie uregulowały kwestii dotyczących świadectwa pracy, to brak jest zdaniem Sądu Rejonowego podstaw do uznania, że powód może korzystać z dobrodziejstwa wynikającego z art. 97 § 3 k.p.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił zatem w tym zakresie powództwa, nie znajdując podstaw, by nakazać pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy, w związku z fikcją wynikającą z tego przepisu, poprzez dokonanie zapisu, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Niezależnie od okoliczności wpisania w nowe świadectwo pracy zapisu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, nie ma podstaw do zmiany tego zapisu zgodnie z żądaniem powoda (art. 321§1 kpc).

Mając na względzie powyższe, powództwo w zakresie zmiany trybu rozwiązania umowy określonego w punkcie 3 świadectwa z dnia 5 maja 2016 roku jest w ocenie Sądu Rejonowego pozbawione podstaw prawnych i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami w związku z równą wygraną stron w niniejszym postępowaniu.

Powyższe orzeczenie w zakresie punktu 2 i 3 sentencji zaskarżył pełnomocnik powoda, zarzucając temu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, czyli art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez:

1) pominięcie przez Sąd meriti (i niewyjaśnienie takiego postąpienia) trybu rozwiązania umowy o pracę, który wynika z oświadczenia pozwanego zawartego w treści ugody sądowej z dnia 27 kwietnia 2016 roku, sygn. IV P 142/15 (k. 58),

na mocy której pracodawca uznał niezgodność z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę, zobowiązując się na tej podstawie do zapłacenia powodowi określonej kwoty pieniężnej tytułem odszkodowania;

2) pominięcie przez Sąd meriti (i niewyjaśnienie takiego postąpienia) faktu wydania przez pozwanego - w następstwie zawartej ugody sądowej

24 kwietnia 2016 roku, IV P 142/15 - nowego świadectwa pracy z dnia

5 maja 2016 roku, co stanowi per facta concludentia przejaw uznania przez pozwanego powinności skorygowania świadectwa pracy w oparciu o treść zawartej ugody sądowej.

W tej sytuacji pełnomocnik powoda wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uzupełnienie jego treści o zobowiązanie pozwanego J. P. do sprostowania świadectwa pracy z dnia 5 maja 2016 roku wystawionego powodowi M. M., poprzez zastąpienie dotychczasowej treści punktu 3. brzmiącego: „stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.)” wzmianką, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Zdaniem pełnomocnika powoda w ugodzie sądowej z dnia 24 kwietnia 2016 roku, sygn. IV P 142/15, zawartej między stronami wprost przyznano niezgodność z prawem wręczonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Z treści powoływanej ugody wynika tryb, w jakim nastąpiło zakończenie obowiązującego strony stosunku pracy determinujący z kolei treść, jaką powinno mieć świadectwo pracy z dnia 5 maja 2016 roku. Skarżący podnosił, że w ugodzie tej pozwany wprost przyznał, że zapłata powodowi wskazanej kwoty następuje wyłącznie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu jest w ocenie strony powodowej wadliwe, ponieważ nie uwzględnia faktu, że osnową powództwa o sprostowanie świadectwa pracy w przedmiotowej sprawie było twierdzenie, że

w powoływanej ugodzie sądowej strony w sposób dostateczny wyartykułowały tryb, w jakim doszło do rozwiązania umowy o pracę, który wyraża się w formie wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Zdaniem pełnomocnika zawarcie ugody przed sądem jest aktem prawnym, w którym zazębiają się składniki: materialnoprawny i procesowy. Zawarte

w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. W tym zakresie zawarte przed Sądem meriti porozumienie jest zdaniem pełnomocnika powoda ugodą w rozumieniu art. 917 k.c., a jak wynika z treści powoływanej ugody sądowej odszkodowanie, do wypłaty którego zobowiązał się pracodawca było świadczeniem w zamian za fakt niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Treść zawartej ugody sądowej w sposób dostateczny reguluje zatem kwestię trybu, w jakim nastąpiło unicestwienie stosunku pracy i nie było nim z pewnością porozumienie stron, na co wskazywał pozwany w treści kwestionowanego świadectwa pracy. W ocenie strony skarżącej pracodawca wydając świadectwo pracy

z dnia 5 maja 2016 roku, wydał je w następstwie treści uprzednio zawartej przez strony ugody sądowej, a nie jak twierdził w następstwie rzekomego i niepotwierdzonego w toku procesu porozumienia pełnomocników. Pozwany miał wadliwie wskazać, że do rozwiązania stosunku doszło wskutek porozumienia stron, co nie znajduje odzwierciedlenia w treści zawartej ugody, ani też nie zostało wykazane, by pełnomocnicy stron takie porozumienie między sobą uzgadniali. Powołanie się na taką formę rozwiązania stosunku pracy choć jest zatem niezgodne z prawdą oraz ze składanymi przez strony w toku postępowania oświadczeniami, to przesądza, że w treści zawartej ugody sądowej pozwany dostrzega powinność skorygowania świadectwa pracy powoda i powinno to nastąpić zgodnie z okolicznościami, które wynikają z zawartej uprzednio ugody sądowej. Okoliczność ta przesądza zatem zdaniem skarżącego o zasadności przedmiotowej apelacji.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 30 marca 2017 roku pełnomocnik powoda poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów procesu zgodnie ze złożonym zestawieniem.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, podnosząc że stanowisko strony pozwanej zostało uwzględnione przez Sąd w zaskarżonym orzeczeniu. Pozwany, uznając wyrok Sądu I instancji za w pełni prawidłowy, podniósł że apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, a zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo wyjaśnił istotę ugody sądowej i skutków jej zawarcia. Na poparcie tego stanowiska przytoczyć można szerokie orzecznictwo, w tym wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 listopada

2013 roku (sygn. akt III Apa 25/13, publ. LEX nr 1402865), zgodnie z którym ugoda sądowa jest czynnością procesową uprawnionych do tego podmiotów procesowych, dokonana w formie przewidzianej w prawie procesowym, które wiąże z tą czynnością zamierzony przez te podmioty skutek w postaci wyłączenia dalszego postępowania sądowego co do istoty sprawy. Równocześnie, zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. W tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugoda w rozumieniu art. 917 k.c. Zawarcie ugody przed sądem w toku procesu oznacza w świetle przepisów k.p.c. dorozumianą wolę odstąpienia od zgłoszonego w pozwie żądania udzielenia ochrony prawnej, ponieważ celem ugody sądowej jest niedopuszczenie do dalszego postępowania sądowego, a tym samym wyłączenie rozstrzygnięcia merytorycznego przez sąd (por. m. in. wyrok SA w Białymstoku

z dnia 15 kwietnia 2016 roku, publ. LEX nr 2032391, czy wyroki SN z dnia 2 grudnia 2011 roku, sygn. III PK 28/11, LEX nr 1163947 i z dnia 8 grudnia 2010 roku, V CSK 157/10, publ. LEX nr 688708).

Ponadto podzielić należy stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 października 2015 roku (sygn. akt I ACa 470/15, publ. LEX nr 1927452), zgodnie z którym z istoty ugody wynika, że zawierana jest ona w celu bądź uczynienia wzajemnych ustępstw, bądź uchylenia niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnienia ich wykonania, bądź wreszcie uchylenia sporu już istniejącego lub mogącego dopiero powstać (art. 917 k.c.). Taki charakter prawny ugody nie pozwala z samego faktu jej zawarcia wyciągać wniosków o wyłącznej odpowiedzialności jednej ze stron za powstanie między nimi sporu, sama ugoda zaś spór ten winna usunąć, reszta zaś jest kwestią jej wykonania.

Zdaniem skarżącego wydanie świadectwa pracy w dniu 5 maja 2016 roku nastąpiło w następstwie ugody sądowej, co powinno automatycznie pociągać za sobą ustalenie, że to pracodawca wypowiedział wnioskodawcy umowę o pracę, ponieważ treść ugody dostatecznie reguluje również tryb rozwiązania łączącego strony stosunku pracy i wynika z przyznania przez pracodawcę faktu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozumowanie to nie znajduje jednak swojej podstawy w obowiązującym stanie prawnym.

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. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że przepis ten pozwala na jednoznaczną literalną interpretację.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 listopada 2012 roku (sygn. akt II PK 103/12) zamieszczenie przez pracodawcę w świadectwie pracy wymaganej przez art. 97 § 3 k.p. informacji wiąże się z orzeczeniem sądu, z którego wynika, że rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę). Bezspornym jest, że takie orzeczenie w niniejszej sprawie nie zapadło, a dyspozycja powołanego przepisu nie obejmuje ugody sądowej. Informacje zamieszczane w świadectwie pracy powinny stanowić odzwierciedlenie faktów związanych z przebiegiem zatrudnienia pracownika u pracodawcy wystawiającego świadectwo. Skoro więc ustawodawca nakazuje zamieścić w świadectwie informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to znaczy, że nakazuje, aby pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę) powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej.

Ugoda sądowa może niewątpliwie pociągać za sobą obowiązek sprostowania świadectwa pracy, o ile przedmiotem tej ugody była zmiana sposobu rozwiązania stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 14 lutego 1991 roku, sygn. I PR 434/90, publ. LEX nr 1671801). Podstawą prawną takiego żądania jest wówczas art. 97 § 2¹ k.p. i gdyby strony w toku procesu strony zawarły ugodę, na podstawie której ustaliłyby zmianę trybu rozwiązania stosunku pracy na wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, to pociągało by za sobą konieczność zmiany treści wydanego wcześniej świadectwa pracy. Wówczas pracodawca powinien wydać świadectwo niezwłocznie po uprawomocnieniu się postanowienia o umorzeniu postępowania.

Rację ma jednak Sąd I instancji, że strony w ugodzie z dnia 27 kwietnia 2016 roku nie uregulowały kwestii dotyczących świadectwa pracy, a przedstawione przez pełnomocnika powoda koncepcja, że okoliczności takie powinny zostać niejako wyinterpretowane z treści ugody nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazać należy, że powód wytoczył powództwo przeciwko pozwanemu o zapłatę odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 10.050 zł. Strony w toku procesu zawarły ugodę, na mocy której pozwany zobowiązał się zapłacić z tego tytułu kwotę 5.000 zł, a zatem strony poczyniły wzajemne ustępstwa celem zakończenia postępowania sądowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego pełnomocnik pozwanego wysnuwa zbyt daleko idące wnioski z zapisu ugody, iż wskazaną kwotę pozwany zobowiązuje się zapłacić tytułem „odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Skoro bowiem przedmiotem postępowania było roszczenie o zapłatę takiego odszkodowania – to zawarta przed Sądem ugoda nie mogła wskazywać innego tytułu, nie objętego przedmiotem postępowania. Nadto doręczenie powodowi po zawarciu ugody skorygowanego świadectwa pracy, również pozostaje bez znaczenia dla oceny zasadności zarzutów apelacyjnych. Jak już bowiem wcześniej podniesiono, brak jest w obowiązujących przepisach prawa, podstawy prawnej do sprostowania - w niniejszym stanie faktycznym tego świadectwa pracy.

Mając wszystkie powyższe okoliczności na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Wobec wyniku sprawy Sąd o kosztach procesu za II instancję orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.). Koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym obejmowały koszty zastępstwa procesowego w wysokości 120,00 zł. Sąd zasądził zatem od M. M. na rzecz J. P. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

M.U.

Przewodniczący: Sędziowie: