

Sygn. VPa 57/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.), SSR del. Sławomir Dudek

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

w R.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda M. J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy

z dnia 21 grudnia 2012r.

sygn. IV P 299/12

uchyla zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) i przekazuje sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Bełchatowie pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 57/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 sierpnia 2012 roku skierowanym przeciwko (...) spółce z o. o. w R. powód M. J. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, aby w świadectwie tym wpisać: w punkcie 2 zamiast stanowiska pracy monter instalacji następującą treść od 24 listopada 1977 roku do 31 sierpnia 2005 roku malarz konstrukcji stalowych, od 1 września 2005 roku do 26 lipca 2012 roku monter izolacji; w punkcie 4 ppkt 1, iż powodowi nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2012; w punkcie 4 ppkt 8, iż powód świadczył pracę w warunkach szczególnych i zamieścić informację o miesięcznym wynagrodzeniu pobieranym przez powoda, w punkcie 6, iż powodowi nie wypłacono ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2011. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 29 listopada 2012 roku powód wycofał pozew w zakresie sprostowania punktu 2, 4 ppkt 8 i 6 świadectwa pracy, podtrzymując pozew w części dotyczącej wpisania w świadectwie pracy informacji, że powód świadczył pracę w warunkach szczególnych.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 roku, wydanym w sprawie IV P 299/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Belchatowie oddalił powództwo w zakresie dotyczącym ustalenia pracy w warunkach szczególnych i umorzył postępowanie w pozostałym zakresie. Powód nie został obciążony obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego, a nieuiszczone koszty sądowe zostały przejęte na rzecz Skarbu Państwa.

Podstawę wyroku stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

M. J. w okresie od 24 listopada 1977 roku do 2005 roku pracował jako malarz konstrukcji stalowych. Praca ta odbywała się w godzinach od 7:00 do 15:00. Od dnia 1 września 2005 roku do 26 lipca 2012 pracował jako monter izolacji. Umowa o pracę z powodem została rozwiązana z dniem 27 lipca 2012 roku na podstawie art. 30 § 1 k.p. z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 § 1 b k.p.)

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie ustalenia istnienia zatrudnienia w warunkach szczególnych nie zasługuje na uwzględnienie. W pozostałym natomiast zakresie powództwo podlegało natomiast umorzeniu wobec cofnięcia pozwu w tym zakresie.

Motywuując powyższe wskazał, że w myśl art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany do niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy. Obowiązek ten wynika z mocy prawa i nie jest uzależniony od wniosku pracownika. Obowiązek ten winien zostać wykonany najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie może zostać zwolniony z tego obowiązku przez oświadczenia pracownika, z uwagi na fakt, że nie jest zainteresowany wydaniem świadectwa pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowiskach, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się 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. Zgodnie z 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, iż w dniu 27 lipca 2012 roku nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W dniu 30 lipca 2012 roku powód otrzymał świadectwo pracy z którym nie zgodził się. Dopiero w trakcie niniejszego postępowania pozwany pracodawcy zmienił swoje stanowisko w zakresie wpisania właściwego nazewnictwa wykonywanej pracy oraz wypłaty należnego powodowi za lata 2011 i 2012 ekwiwalentu za urlop. Z tego też powodu powód cofnął wniesione w tym zakresie powództwo co skutkowało umorzeniem postępowania w sprawie na podstawie art. 355 k.p.c.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku, I PK 250/05, OSNP 2007/11-12/156). W przypadku żądania wydania świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że:

„Z okoliczności sprawy niewątpliwie są rozbieżności w zakresie ustalenia czy praca wykonywana przez powoda u pozwanego miała charakter pracy wykonywanej w warunkach szczególnych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w orzeczeniu z dnia 20 sierpnia 2001 roku w sprawie KPIN 594/00, opublikowana w OSNP

2003 roku nr 16 poz. 375) przypadku żądania wydania świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku i Wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 KPC), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy.

Całkowicie inaczej jest, jeżeli między stronami sporny jest charakter łączącego je stosunku prawnego. Wtedy istotą sporu jest ustalenie istnienia stosunku prawnego, które należy realizować w ramach powództwa z art. 189 k.p.c., a wydanie świadectwa pracy jest tylko prostym skutkiem ustania stosunku pracy. Taki kierunek orzecznictwa, potwierdzający powództwa pracownika o ustalenie stosunku pracy a zarazem odrębność przedmiotową (zakresową) z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy, umacnia ostatnia uchwała Sądu Najwyższego z 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, w której stwierdzono, iż pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, wykonywał prace w warunkach szczególnych. Innymi słowy świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, stąd żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności. Jest dokumentem prywatnym i pochodnym od stosunku pracy, którego istnienia nie można przeczyć. Nie wyklucza (eliminuje), więc powództwa o ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych. Przepis art. 189 k.p.c. wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej podstawy zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź leniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia łączącego z łączącego strony stosunku prawnego w inny sposób (por. np. wyrok z dnia 1 dnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 z. 7, poz. 121; wyrok z dnia 11 października 5 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 z. 10, poz. 155; uchwała z dnia 17 czerwca 1987 r., III P 19/87, OSNCP 1988 z. 10, poz. 132). Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji tego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne).

Nie ma sporu między stronami co do tego, że powództwo to jest dopuszczalne wtedy, gdy strona wykaże interes prawny w dochodzeniu takiego ustalenia. Interes ma polegać łącznie na ustaleniu prawa. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz doktrynie przyjmuje się, że interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Monitor Prawniczy 1998 nr 2, poz. 3, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., II CKN 572/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2000 r., II CKN 750/99 (Monitor Prawniczy 2003 nr 9, s. 422) oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, Prokuratura i Prawo 2002 nr 2, poz. 43). Wytoczenie powództwa o ustalenie zatrudnienia w szczególnych warunkach opiera się na art. 189 kpc, ograniczającym zakres tego żądania do ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa oraz uzależniającym jego uwzględnienie od Istnienia interesu prawnego. Decydujące znaczenie należy przypisać interesowi prawnemu, gdyż bez jego istnienia nie jest możliwe ustalenie prawa lub stosunku prawnego. W piśmiennictwie przyjmuje się, że interes prawny, to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i „stosunków” prawnych; który z reguły występuje wtedy, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego, wynikająca z przewidywanego lub uzewnętrznionego ich kwestionowania (por. T. Rowiński: Interes prawny W procesie i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971 rok, s. 22).

Powszechnie przyjmuje się, że powód nie ma interesu prawnego w domaganiu się ustalenia, jeżeli może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 1997 roku, w sprawie sygn. akt D CKN 201/97, R.Pr. 1998, z. 2, s.66, z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 173/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, póż. 747, uchwały z dnia 17 czerwca 1987 roku w sprawie III PZP 19/87, OSNCP 1988, nr 10, póż. 132).

Z reguły istnienie takiego interesu pracownik wykaże wówczas, gdy ustalenie określonego stosunku prawnego lub prawa konieczne mu będzie do celów pracowniczych. Inaczej sytuacja przedstawia się, gdy pracownik żąda określonego ustalenia przez sąd pracy dla celów ubezpieczenia społecznego (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1978 roku w sprawie sygn. akt V UZP 5/78, OSNCP 1977, z I, póź. I, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 1979 roku w sprawie sygn. akt III PZP 17/78, OSNCP 1979, z. 7-8, póź. 143).

Całe postępowanie dotyczące ustalenia prawa do świadczeń emerytalno-rentowych z ubezpieczenia społecznego należy do właściwości organów rentowych, zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I UK 245/04, OSNP 2006 nr 3-4, póź. 57). Organ rentowy samodzielnie oceni w postępowaniu dotyczącym tych świadczeń przesłanki uprawniające do nabycia prawa do emerytury. Pracownik w celu uzyskania tych świadczeń składa wnioski do właściwego organu wraz z koniecznymi dowodami wskazującymi zasadność tego wniosku. Pogląd ten znajduje odzwierciedlenie w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego i dnia 26 października 1978 roku w sprawie sygn. akt V UZP 5/78, OSNCP 1977, z I, poz. I, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 1979 roku w sprawie sygn. akt III PZP 17/78, OSNCP 1979, z. 7-8, poz. 143).

W uchwale z dnia 17 czerwca 1987 roku w sprawie sygn. akt III PZP 19/87 (OSNC 1988, z. 10, poz. 132) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że pracownik nie ma interesu prawnego w dochodzeniu przed sądem pracy ustalenia zatrudnienia go w warunkach szczególnych, skoro okoliczność ta ma być przedmiotem samodzielnych ustaleń organu rentowego. Roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy podlega oddaleniu z braku interesu prawnego. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 3 listopada 1994 roku w sprawie sygn. akt. PZP 45/94 (OSNP 1995, z. 6, poz. 74).

Nadto postępowanie sądowe o ustalenie nie może być środkiem do uzyskania dowodów w innym postępowaniu, w tym rentowym i emerytalnym.

Dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego znajduje potwierdzenie w postanowieniu i dnia 19 stycznia 2012 roku w sprawie I PK 108/11 (opubl. Legalis), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „kwalifikacja określonej pracy jako wykonywanej w szczególnych warunkach dla celów emerytalno-rentowych może być dokonywana wyłącznie w postępowaniu przed organem rentowym w sprawie o przyznanie świadczenia z ubezpieczeń społecznych (ewentualnie w postępowaniu sądowym wywołanym wniesieniem odwołania od decyzji organu rentowego), zatem pracownik wytaczający w tej materii przed sądem pracy powództwo o ustalenie nie wykazuje w ogóle interesu prawnego w rozumieniu art. 189 KPC, niezależnie od tego przeciwko komu (pracodawcy, czy organowi rentowemu) skierował pozew”.

Pracownik nie jest pozbawiony ochrony prawnej. Decyzja odmawiająca ubezpieczonemu prawa do świadczenia emerytalnego (na przykład z powodu nieuwzględnienia okresów jego zatrudnienia jako pracy w szczególnych warunkach) podlega weryfikacji w postępowaniu odwoławczym przed sądem powszechnym (sąd ubezpieczeń społecznych).

Sąd Rejonowy, dzieląc przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego, uznał, iż powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu zatrudnienia w szczególnych-warunkach. -Ustalenie -wykonywania pracy w szczególnych, warunkach dla celów, emerytalno-rentowych może być dokonywane wyłącznie w postępowaniu przed organem rentowym w sprawie o przyznanie świadczenia z ubezpieczeń społecznych (ewentualnie w postępowaniu sądowym wywołanym wniesieniem odwołania od decyzji organu rentowego). W konsekwencji, więc Sąd Rejonowy nie rozstrzygał merytorycznie sprawy, bowiem o oddaleniu powództwa zadecydowały względy procesowe.

W przedmiotowej sprawie powód, błędnie uzasadniał interes prawny, w przyszłych uprawnieniach w sferze ubezpieczeń społecznych, jak również stwierdził, że istotne znaczenie ma dla niej ustalenie, że posiada 15-letni w warunkach szczególnych. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze

zm.) staż pracy ma istotne znaczenie dla ustalenia przyszłych uprawnień emerytalnych powódki. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie lenia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych i świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 11 k.p.c.), co należy traktować jako kazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu.”

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Rejonowy orzekł, jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., albowiem powód był subiektywnie przekonana o słuszności swojego żądania wobec pozwanego zakładu pracy. Jego przekonanie wynikało z faktu, że obowiązek wskazania okresów zatrudnienia w szczególnych warunkach należy do pracodawcy.

Powyższy wyrok zaskarżył w punkcie „1” apelacją powód. Skarżący zarzucił wyrokowi:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. art. 97 § 2¹ k. p. poprzez błędną interpretację polegającą na uznaniu, iż do sprostowania świadectwa pracy niezbędne jest wykazanie interesu prawnego przez pracownika;

2. art. 97 § 2 k. p., § 1 ust 1 pkt 11 i ust 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania oraz § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze przez ich nie zastosowanie;

II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak oceny dowodów zgromadzonych w toku postępowania i brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, a w szczególności dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, tj. zaświadczeń lekarskich, zeznań świadków i powoda oraz brak pisemnych motywów podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

III. powyższe uchybienia spowodowały, iż Sąd nie rozpoznał istoty sprawy.

Mając na uwadze powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku oraz przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Należy bowiem podnieść, przy uwzględnieniu treści art. 386 § 4 k.p.c., że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a więc nie rozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2002r, IV CKN 1298/00, LEX nr 80271).

Sąd I instancji stwierdził, że powód swe roszczenie wywodzi z treści art. 189 k.p.c., nie przysługuje mu bowiem roszczenie z art. 97 k.p. W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy wywiódł mianowicie, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że wykonywał prace w warunkach szczególnych. Świadectwo pracy, zdaniem Sądu I instancji, jest bowiem dokumentem, który „ma potwierdzić zdarzenia i czynności o znaczeniu faktycznym, stąd żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności”.

Z przedstawioną wykładnią art. 97 k.p., wykładnią niezrozumiałą, nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że wskazany przez Sąd Rejonowy na uzasadnienie ww. stanowiska wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 roku w sprawie I PZP 4/09 (OSNP 2010/13-14/154) ma zupełnie inną tezę, niż wskazana w pisemnych motywach zaskarżonego w wyroku. Teza ta brzmi: „pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p.” i nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ powód nie kwestionuje stanu prawnego. Ponadto podkreślić należy, że informacje, które pracodawca ma obowiązek podać w świadectwie pracy wynikają jasno z przepisów prawa pracy. Przepis art. 97 § 2 k.p. stanowi, że 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 w świadectwie pracy zamieszcza się 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. Szczegółową treść świadectwa pracy określona została natomiast w przepisie § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). W punkcie 11 tego unormowania wskazano, że pracodawca ma obowiązek zamieścić w świadectwie m.in. informację o wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Pracownik ma prawo zakwestionować treść wydanego mu świadectwa pracy w drodze wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.) Ma przy tym rację pełnomocnik skarżącego podnosząc w apelacji, że pracownik ma obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i kwestionować zawarte w nim wadliwości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2011 roku, I PK 210/10, LEX nr 1001279).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić trzeba, że powodowi przysługiwało uprawnienie żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez umieszczenie w nim informacji o wykonywaniu pracy w warunkach szczególnych. I jego roszczenia w ten sposób skonstruowanego nie można traktować jako żądania ustalenia pracy w warunkach szczególnych. Zauważyć przy tym należy, że pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 20 grudnia 2012 roku wyraźnie wskazał, iż podstawą roszczenia powoda nie jest art. 189 k.p.c. Dlatego też oddalenie powództwa z powołaniem się na brak interesu prawnego powoda w dochodzeniu ustalenia było nieuprawnione. To zaś spowodowało, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Wprawdzie przeprowadził wnioskowane przez powoda

dowody na okoliczność rodzaju prac wykonywanych przez niego w spornym okresie, jednakże nie dokonał żadnych ustaleń dotyczących tej kwestii i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy.

Na marginesie zauważyć trzeba, że powód dotrzymał terminów, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p., a wywody przedstawione w odpowiedzi na apelację są całkowicie chybione. Powód otrzymał świadectwo pocztą w dniu 30 lipca 2012 roku. W dniu 2 sierpnia 2012 roku do pracodawcy wpłynął wniosek powoda o sprostowanie otrzymanego świadectwa pracy. Tym samym powód zachował 7-dniowy termin, o jakim mowa w art. 97 § 2¹ k.p. zdanie pierwsze. W piśmie z dnia 3 sierpnia 2012 roku pracodawca poinformował powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy i w dniu 9 sierpnia 2012 roku powód złożył pozew do sądu. To, że pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy uwzględniające częściowo jego żądania, nie oznacza, że powództwo w niniejszej sprawie powinno być oddalone, ponieważ – jak podnosi pozwana – powód nie wyczerpał trybu reklamacyjnego. Wręcz przeciwnie, powód postąpił zgodnie z wymogami określonymi we wskazanym wyżej przepisie, a wydanie mu kolejnego świadectwa spowodowało cofnięcie w części żądań pozwu w sprawie niniejszej.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Rejonowy dokona ustaleń co do rodzaju prac wykonywanych przez powoda w okresie spornym. Ustalenia te wywiedzie z przeprowadzonych w sprawie dowodów z dokumentów, jak i osobowych źródeł dowodowych, oceniając ich wiarygodność. Po dokonaniu ustaleń jak wyżej oceni, czy prace wykonywane przez powoda były pracami w warunkach szczególnych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 roku w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.)

Z tych też względów Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak sentencji. O kosztach postępowania za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.