

Sygn. akt IV Pa 34/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

9 stycznia 2024 r.

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2024 r. w Sieradzu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) Spółce komandytowej z siedzibą w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 23 czerwca 2023 roku sygn. akt IV P 19/23

oddala apelację.

IV Pa 34/23

UZASADNIENIE

W dniu 29 kwietnia 2023 r. powód P. P. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce komandytowej z siedzibą w W. o sprostowanie świadectwa pracy, wydanego powodowi na początku marca 2022 roku, poprzez umieszczenie w punkcie 4. informacji, że stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków względem pracownika - art. 55§1¹ k.p.

W uzasadnieniu pozwu P. P. wskazał, iż w dniu 09 września 2022r. skierował do pozwanego pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹ k.p. z powodu wielokrotnego naruszenia czasu pracy kierowców i wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia. Pracodawca chciał, aby powód wrócił do pracy, nie kwestionował sposobu rozwiązania umowy o pracę, nie chciał wydać powodowi świadectwa pracy. W marcu 2023 roku po upływie pół roku od rozwiązania umowy o pracę pozwany przesłał powodowi świadectwo pracy, w którym w punkcie 4. wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca nie skierował nigdy do powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania. W odpowiedzi na pozew przyznał, iż 19 września 2022 r. otrzymał od powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i w dniu 03 marca 2023 r. doręczył powodowi świadectwo pracy. Pozwany podniósł, iż wskazana przez powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie odpowiada rzeczywistości stanowi rzeczy. Pismem z 22 września 2022 r. pozwany zwrócił się do powoda o kontakt celem omówienia spornych kwestii. W dniu 19 września 2022 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, które czekało na odbiór. Powód nie stawiał się osobiście po odbiór świadectwa. Przez niedopatrzanie pracownika świadectwo zostało wysłane do powoda dopiero 02 marca 2023 r. W dniu 13 marca

2023r. powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany nie odniósł się do wniosku powoda. Zdaniem pozwanego powód powinien był wytoczyć powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w terminie do dnia 10 kwietnia 2023 r., wobec czego powództwo powinno zostać oddalone.

Wyrokiem z 23 czerwca 2023 r. Sąd Rejonowy w Wieluniu sprostował świadectwo pracy z dnia 19 września 2022 r., wydane powodowi P. P. przez pozwanego (...) Spółkę komandytową z siedzibą w W. w dniu 03 marca 2023 r. w ten sposób, że w punkcie 4 w miejsce słów: „Bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)” wpisuje słowa: „Bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika - art. 55 § 1¹ k.p.”. Nadto zasądził od pozwanego (...) Spółki komandytowej z siedzibą w W. na rzecz powoda P. P. kwotę 120,00 zł, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Wyrok Sądu Rejonowego poprzedziły ustalenia :

W dniu 19 września 2022r. pozwany pracodawca (...) Spółka komandytowa z siedzibą w W. otrzymał oświadczenie powoda P. P. z dnia 16 września 2022r. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy powód wskazał wielokrotne naruszenie czasu pracy kierowcy. W dniu 23 września 2022r. pracodawca skierował pismo do powoda z propozycją renegotjacji warunków pracy lub warunków rozwiązania umowy o pracę. W dniu 03 marca 2023r. powód otrzymał od pracodawcy przesyłką pocztową świadectwo pracy datowane 19 września 2022r., w którym w punkcie 4. pozwany wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p.

W dniu 14 marca 2023r. pozwany otrzymał wniosek powoda nadany za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 13 marca 2022r., o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji o sposobie rozwiązania umowy o pracę i wskazanie, iż stosunek pracy został rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Powyższy stan faktyczny nie był sporny między stronami.

Przechodząc do oceny prawnej, Sąd I instancji powołał treść art. 97§ k.p., zgodnie z którym w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Stosownie zaś do treści art. 97§2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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 przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika rozwiązanie łączącej strony stosunku pracy w dniu 19 września 2022r., w chwili doręczenia pozwanemu za pośrednictwem Poczty Polskiej

oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55§1¹ k.p. Fakt otrzymania przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda bez wypowiedzenia przyznany został przez pozwanego w odpowiedzi na pozew. Po rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nie przesłał powodowi świadectwa pracy w terminie określonym w art. 97§1 k.p. Powód otrzymał natomiast świadectwo pracy przesyłką pocztową w dniu 03 marca 2023r. , datowane na dzień 19 września 2022r., w którym pracodawca w punkcie 4. wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków⁷ pracowniczych na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. Pracodawca nie złożył powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W dniu 13 marca 2023r. powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę punktu 4. świadectwa i wskazanie faktycznego sposobu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd Rejonowy powołał także treści §7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020r., poz. 1862), zgodnie z którym pracodawca zawiadamia pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. Pozwany nie zawiadomił powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy, w związku z czym powód, zgodnie z art. 97 § 2¹ zdanie trzecie k.p. wystąpił do Sądu z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy. Zarzut pozwanego o uchybieniu terminu przez powoda na wystąpienie do sądu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy jest chybiony i nie znajduje uzasadnienia w treści przepisu art. 97 § 2¹ k.p.

Mając na uwadze, iż pracodawca wskazał w punkcie 4. świadectwa pracy inny niż rzeczywisty sposób rozwiązania umowy o pracę Sąd uwzględnił powództwo i na podstawie art. 97 § 1 k.p. orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany - (...) Sp.k. z siedziba w W., zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 97 § 2¹ kp, co miało istotny wpływ na wynik sprawy poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powód dochował ustawowego, 14 dniowego terminu na wystąpienie z żądaniem o sprostowanie świadectwa pracy do sądu pracy. Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądem I instancji oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

ewentualnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, przy pozostawieniu temu sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelujący powołując się na art. 97 § 2¹ kp. i §7 pkt 1 rozporządzenia Min. Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z 30.12.2023 r. , wskazał , iż w niniejszej sprawie pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do żądania powoda o sprostowanie świadectwa pracy, ani go nie sprostował, ani też nie złożył oświadczenia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. W tych okolicznościach powód miał prawo złożyć wniosek o sprostowanie świadectwa do sądu pracy. Miał na to 14 dni zgodnie z art. 97 § 2¹ kp, tymczasem powód złożył pozew dopiero w dniu 27.04.2023 r. a zatem niewątpliwie uchybił w/w terminowi do jego wniesienia. Sąd I instancji, pomimo zarzutów pozwanej w tym zakresie w odpowiedzi na pozew, nie odniósł się do tej kwestii. Tym samym stwierdzić należy, że sąd I instancji nie zastosował art. 97§2¹ kp przyjmując, iż powód zachował 14 dniowy termin do wniesienia pozwu w niniejszej sprawie.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Apelacja jest całkowicie bezzasadna.

Jej zarzut niezastosowania przez sąd meriti art. 97§2¹ kp . jest zupełnie chybiony.

Apelujący jest w błędzie twierdząc, że skoro pozwany nie ustosunkował się do zgłoszonego przez powoda żądania sprostowania świadectwa pracy, ani go nie sprostował, ani też nie złożył oświadczenia o odmowie sprostowania, to w tych okolicznościach powód miał prawo złożyć wniosek o sprostowanie świadectwa do sądu pracy w terminie 14 dni zgodnie z art. 97 § 2¹ kp. Tak prezentowana przez apelującego wykładnia w.w przepisu jest oczywiście nie tylko błędna, ale i nieuprawniona.

Po pierwsze termin 14 dniowy, o którym mowa w zdaniu 2 przepisu dotyczy sytuacji, w której pracodawca nie uwzględnił zgłoszonego przez pracownika wniosku o sprostowania świadectwa pracy, zawiadamiając go o odmowie. Tylko wtedy od daty zawiadomienia biegnie dla pracownika termin 14 dniowy na zgłoszenie żądania do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. Natomiast sytuację, w której pracodawca milczy, nie zawiadamia pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy, reguluje zdanie trzecie przepisu art. 97 § 2¹ kp. stanowiąc, że w tym przypadku pracownikowi także przysługuje żądanie wystąpienia do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy, jednakże ustawodawca nie określił w tym przepisie dla pracownika żadnego terminu, co jest logiczne, skoro pracodawca nie podejmuje jakichkolwiek czynności w załatwieniu wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. W niespornym stanie faktycznym sprawy, wbrew błędnemu twierdzeniu apelującego , sąd I instancji prawidłowo zastosował przepis art. 97 § 2¹ kp. i dokonał prawidłowej jego wykładni, zasadnie podnosząc , że prezentowane przez pozwanego stanowisko nie znajduje odzwierciedlenia w treści art. 97 § 2¹ k.p.

W związku z powyższym apelacja jako całkowicie bezzasadna podlega oddaleniu, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c.