

Sygn. akt XP 166/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11.09.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. S.**

przeciwko: **Syndykowi Masy Upadłości Zakładów (...) sp.z o.o. w upadłości w O.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I nakazuje stronie pozwanej Syndykowi Masy Upadłości Zakładów (...) sp.z o.o. w upadłości w O. sprostowanie świadectwa pracy wydanemu powodowi M. S. z dnia 14.02.2017 r. za okres pracy od 1.09.2005 r. do 23.01.2017 r. przez:

a) zmianę daty rozwiązania stosunku pracy z daty 23 stycznia 2017 r. na datę 16 stycznia 2017 r.,

b) zmianę podstawy prawnej ustania stosunku pracy z rozwiązania „przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.), z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art. 52 par. 1 k.p.)” na rozwiązanie „przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i zawinionych przez pracodawcę”;

II zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III pozostałymi nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 marca 2017 (data nadania przesyłki) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Syndykowi Masy Upadłości Zakładów (...) sp. z o.o. w upadłości w O. powód M. S. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 14.02.2017 r. przez zmianę daty rozwiązania stosunku pracy z daty 23 stycznia 2017 r. na datę 16 stycznia 2017 r., zmianę podstawy prawnej ustania stosunku pracy z rozwiązania „przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.), z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art. 52 par. 1 k.p.)” na rozwiązanie „przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i zawinionych przez pracodawcę (art. 55 par. 1¹ k.p.)” oraz zasądzenia na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pracował u pozwanego od 1.01.2008 r. jako brygadzysta. W dniu 22.12.2016 pozwany wystawił dokument „Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia” z

powodu upadłości spółki. Powód w dniu 13.01.2017 r. wręczył pozwanemu dokument „Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia”, w którym wskazał, że z dniem 16.01.2017 r. rozwiązuje bez wypowiedzenia łączącą go z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 par. 1¹ k.p. z powodu braku wypłaty należnego wynagrodzenia. Z dniem 16.01.2017 r. powód zaprzestał wykonywania pracy u pozwanego. W dniu 23.01.2017 r. powód otrzymał od pozwanego dokument „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”, w którym pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegającym na świadomym porzuceniu pracy z dniem 16.01.2017 r. Powód wskazał, że od dnia 17.01.2017 r. umowa między stronami była rozwiązana, więc pozwany nie mógł jej rozwiązać bez wypowiedzenia. Świadczenie pracy doręczone powodowi 17.02.2017 r. nie jest zatem zgodne ze stanem faktycznym. W dniu 21.02.2017 r. powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy. W dniu 10.03.2017 r. pozwany poinformował powoda, że odmawia sprostowania świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Syndyk Masy Upadłości Zakładów (...) „sp. z o.o. w upadłości w O. domagała się oddalenia powództwa w całości.

Pozwana zarzuciła, że powód złożył pozew po upływie 10, nie zaś 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, które otrzymał 10 marca 2017 r. Podkreśliła, że sytuacja spółki jest szczególna z uwagi na ogłoszenie upadłości. Zaprzeczyła, jakoby w dniu 13.01.2017 r. doszło do rozwiązania umowy między stronami. Wskazała, że powód nie miał prawa rozwiązywać umowy w trybie art. 55 par. 1¹ k.p., bo taka przyczyna nie nastąpiła. Pozwana powołała orzecznictwo, z którego wynika, że nie każde niewypłacanie wynagrodzenia jest ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę i wskazał, że choć w przypadku powoda dochodziło do nieterminowej wypłaty wynagrodzenia, to nie było to ciężkie naruszenie praw pracownika. Podniosła, że to powód ciężko naruszył swoje obowiązki, ponieważ powód zażądał urlopu bezpłatnego, a wobec odmowy jego udzielenia zwolnił się z pracy. Na tę okoliczność zawnioskowała o przesłuchanie świadków. Wskazała, że skoro nie było podstawy do rozwiązania umowy przez powoda bez wypowiedzenia, to nieobecność powoda w dniu 16.01.2017 r. była nieusprawiedliwiona. Powód porzucił pracę i od tego dnia jej nie kontynuował.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. był zatrudniony w Zakładach (...) sp. z o.o. w upadłości w O. od 1.09.2005 r., w tym od 1.01.2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Postanowieniem z dnia 14.12.2016 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej ogłosił upadłość pozwanej.

Wynagrodzenie nie było płatne na rzecz powoda terminowo.

W dniu 22.12.2016 Syndyk Masy Upadłości strony pozwanej wystawił „Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu upadłości spółki. Termin wypowiedzenia wskazany w piśmie upływał z dniem 31.03.2017 r.

W dniu 12.01.2016 r. powód złożył wniosek o urlop bezpłatny, na który nie otrzymał zgody.

W dniu 13.01.2017 r. wręczył powód pozwanemu dokument „Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia”, w którym wskazał, że z dniem 16.01.2017 r. rozwiązuje bez wypowiedzenia łączącą go z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 par. 1¹ k.p. z powodu braku wypłaty należnego wynagrodzenia.

Z dniem 16.01.2017 r. powód zaprzestał wykonywania pracy u pozwanego.

W dniu 23.01.2017 r. powód otrzymał od pozwanego dokument „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”, w którym pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegającym na świadomym porzuceniu pracy z dniem 16.01.2017 r.

W dniu 17.02.2017 r. pozwany doręczył powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się w dniu 23.01.2017 r. na skutek rozwiązania przez pracodawcę w trybie art. 52 k.p.

W dniu 21.02.2017 r. powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy.

W dniu 10.03.2017 r. pozwany poinformował powoda, że odmawia sprostowania świadectwa pracy.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- umowa o pracę na czas nieokreślony k. 10
- postanowienie k. 24-25
- dowody przelewów – historia rachunku k. 34-40
- świadectwo pracy k. 4
- rozwiązanie umowy z 22.12.2016 r. k. 5
- wniosek k. 29
- rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika z dowodem doręczenia w dniu 13.01.2017 r. k. 9
- rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę k. 8
- wniosek o sprostowanie świadectwa pracy k. 7
- odpowiedź pozwanego na wniosek o sprostowanie k. 6

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3400 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 28

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

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.

Z powyższego wynika, że pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie, jeżeli stwierdzi, że zawiera ono błędy lub brak w nim istotnych informacji. Pouczenie o możliwości złożenia powyższego wniosku powinno być zawarte w świadectwie pracy. Pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku musi zawiadomić pracownika na piśmie o negatywnym rozpatrzeniu jego wniosku, bądź wydać poprawione świadectwo, jeżeli uzna wniosek za zasadny (§ 5 ust. 1 rozporządzenia z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania; Dz U nr 60, poz. 282 ze zm.). W przypadku nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powództwo do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracownik może wytoczyć również w przypadku nieudzielenia przez pracodawcę w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa jakiegokolwiek odpowiedzi.

W niniejszej sprawie powód wyczerpał tryb odwołania do pracodawcy od doręczonego mu świadectwa pracy i dochował terminu na wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Wbrew stanowisku pozwanej, pozew złożył w terminie 6, nie zaś 10 dni od otrzymania w dniu 10.03.2017 r. odmowy sprostowania świadectwa.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy należały do bezspornych. Strony były zgodne co do tego, że wynagrodzenie było wypłacane powodowi nieterminowo, że pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem terminu upływającego 31.03.2017 r., że następnie powód złożył pozwanej w dniu 13.01.2017 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dniem 16.01.2017 r. w trybie art. 55 par. 1¹ k.p. z powodu braku wypłaty należnego wynagrodzenia i od tego dnia przestał świadczyć pracę. Strony zgodnie wskazywały również, że w dniu 23.01.2017 r. pozwana doręczyła powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przez nią, w trybie art. 52 k.p., z powodu porzucenia przez powoda pracy od dnia 16.01.2017 r.

Spór między stronami dotyczył kwestii prawnych. Powód wskazywał, że skoro wcześniej rozwiązał umowę o pracę, pozwana nie mogła ponownie rozwiązać umowy, która w dniu 23.01.2017 r. już stron nie wiązała i domagał się odzwierciedlenia tych okoliczności w świadectwie pracy. Pozwana argumentowała, że powód nie miał prawa rozwiązać umowy w zastosowanym przez niego trybie, podnosiła, że pomimo nieterminowej wypłaty wynagrodzeń, okoliczności sprawy uzasadniają ocenę, że nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i wskazywała, że skoro powód nie miał podstaw rozwiązać umowy, to dokonane przez niego rozwiązanie było nieskuteczne, skuteczne pozostaje zaś rozwiązanie umowy przez nią, w trybie art. 52 k.p., z dniem 23.01.2017 r. z powodu porzucenia przez powoda pracy.

Sąd Rejonowy podzielił w niniejszej sprawie stanowisko prezentowane przez powoda.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.12.2009 r., II PK 156/09 (M.P.Pr. 2010/9/477-479), 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.

Z kolei w uchwale z dnia 4.11.2009 r. (I PZP 4/09) Sąd Najwyższy wskazał, że 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.

W niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do rozwiązania umowy o pracę przez powoda, z dniem 16.01.2017 r., bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy (w trybie art. 55 par. 1¹ k.p.). Bezspornie bowiem powód wręczył pracodawcy w dniu 13.01.2017 r. stosowne oświadczenie woli i od dnia 16.01.2017 r. nie świadczył pracy. Treść świadectwa pracy wydanego powodowi przez stronę pozwaną musi uwzględniać tę okoliczność faktyczną. Rozwiązanie umowy przez powoda było skuteczne, bez względu na to, czy było zgodne z prawem (czy powód miał prawo zastosować ten tryb rozwiązania umowy, tj. czy pozwana ciężko naruszyła obowiązki pracownicze powoda nie wypłacając mu wynagrodzeń terminowo w okolicznościach niniejszej sprawy), czy też nie. Nawet niezgodne z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy rodzą skutki prawne, zaś ewentualne naruszenie przepisów prawa dotyczących rozwiązywania umów rodzi jedynie określone w przepisach skutki i uprawnienia. Skoro zatem rozwiązanie umowy z dniem 16.01.2017 r. – zgodne z prawem czy nie – było faktem, i było skuteczne, to w dniu 23.01.2017 r., kiedy pracodawca doręczył powodowi swoje oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy w trybie art. 52 k.p., łącząca strony umowa o pracę była już od kilku dni rozwiązana.

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. Strona pozwana nie może zatem w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy domagać się weryfikacji zgodności

z prawem oświadczenia woli powoda o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Do ustalania treści stosunku pracy lub kwestionowania zgodności z prawem rozwiązania umowy przez jedną ze stron służą odrębne powództwa. W sprawie o sprostowanie świadectwa pracy Sąd bada zgodność świadectwa ze stanem faktycznym i nie może oceniać zgodności z prawem poszczególnych czynności stron. Na marginesie wskazać należy, że nawet gdyby powód rozwiązując umowę z pozwaną w trybie natychmiastowym działał z naruszeniem prawa, to i tak rozwiązanie przez niego umowy było skuteczne. W dniu 23.01.2017 r. stosunek pracy między stronami już nie trwał, a zatem nie mógł zostać rozwiązany przez pozwaną.

Z uwagi na powyższe, Sąd oddalił osobowe wnioski dowodowe – o przesłuchanie świadków i stron – mając na uwadze, że zgromadzone dowody z dokumentów były w pełni wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy.

W konsekwencji dokonanej oceny, Sąd w punkcie I wyroku nakazał stronie pozwanej Syndykowi Masy Upadłości Zakładów (...) sp. z o.o. w upadłości w O. sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi M. S. z dnia 14.02.2017 r. za okres pracy od 1.09.2005 r. do 23.01.2017 r. przez:

a) zmianę daty rozwiązania stosunku pracy z daty 23 stycznia 2017 r. na datę 16 stycznia 2017 r.,

b) zmianę podstawy prawnej ustania stosunku pracy z rozwiązania „przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.), z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika (art. 52 par. 1 k.p.)” na rozwiązanie „przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 k.p.) z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i zawinionych przez pracodawcę.

W punkcie II Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i stawkami rozporządzenia kształtującego wysokość stawek za czynności radców prawnych obowiązującego w dniu wniesienia pozwu.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.