

UZASADNIENIE

Pozwem, który został nadany w polskiej placówce pocztowej w dniu 18 stycznia 2016 r., powód R. J. domagał się od pozwanej (...) sp. z o.o. w S. sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3 tego świadectwa, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 3 k.p. W treści pozwu wskazano, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy art. 55 §1 k.p., a zatem – z uwagi na treść art. 55 §3 k.p. – pracodawca winien zawrzeć w treści świadectwa pracy informację, że do rozwiązania stosunku pracy doszło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych. Spółka wskazała, że świadectwo pracy została sporządzone w sposób prawidłowy, a nadto podkreśliła niekonsekwencję powoda, który przyznając, iż sam rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, żąda wskazania w świadectwie pracy, że do ustania stosunku pracy doszło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

W dalszych pismach procesowych strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska oraz wdały się w polemikę dotyczącą wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego okres miał upłynąć z dniem 19 grudnia 2015 r., co - z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszego procesu było nieistotne – albowiem strony zgodnie twierdziły, że istniejący między nimi stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 15 grudnia 2015 r. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. J. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – od 20 maja 2014 r. do 19 maja 2019 r.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 6-7;

W dniu 8 grudnia 2015 r. R. J. udzielił adwokatowi J. K. pełnomocnictwa do reprezentowania go we wszelkich sprawach sądowych i pozasądowych.

Bezsporne, a nadto dowód: pełnomocnictwo z dnia 8 grudnia 2015 r. – k. 5;

Pismem z dnia 11 grudnia 2015 r., które wpłynęło do pracodawcy w dniu 15 grudnia 2015 r., R. J. rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując pozbawienie go możliwości wykonywania pracy i wyprowadzenie z pojazdu przy pomocy niemieckiej policji.

Bezsporne, a nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 4 cz. C akt osobowych;

W dniu 19 grudnia 2015 r. R. J. odebrał świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w dniu 15 grudnia 2015 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 §1 pkt 3 k.p. w nawiązaniu do art. 55 §1¹ k.p. W tym samym dniu zeskanował otrzymane świadectwo pracy i przesłał je drogą e-mailową do swojego pełnomocnika.

Wnioskiem sporządzonym w dniu 28 grudnia 2011 r. pełnomocnik R. J. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego R. J. w dniu 19 grudnia 2015 r. poprzez wskazanie w punkcie 3, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy art. 30 §1 pkt 3 k.p.

W piśmie z dnia 4 stycznia 2016 r. stanowiącym odpowiedź na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, podnosząc, że zostało ono sporządzone w sposób prawidłowy. Pismo to wpłynęło do kancelarii pełnomocnika R. J. w dniu 11 stycznia 2016 r.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – k. 11, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 10 cz. C akt osobowych, pismo z dnia 4 stycznia 2016 r. – k. 10,

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne.

Poza dowodami wprost dopuszczonymi postanowieniami Sądu z dnia 19 października 2016 r. i pozwalającymi na odtworzenie powyższego stanu faktycznego, Sąd oddalił wszystkie pozostałe wnioski dowodowe, w tym z zeznań świadków oraz dokumentów zgłoszone w pismach procesowych stron (k. 17, 44, 47), za pomocą których strony zamierzały wykazywać okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda, albowiem okoliczności te pozostawały bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, w szczególności w kontekście bezsporności w zakresie daty i sposobu ustania stosunku pracy.

Podstawę prawną powództwa stanowił art. 97 §2¹ k.p., w myśl którego 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.

W ocenie Sądu powód nie wykazał, by dochował ww. siedmiodniowego terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a to na nim – zgodnie z regułą ciężaru dowodu przewidzianą w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – spoczywał obowiązek wykazania tej okoliczności. Skoro powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 19 grudnia 2016 r., to wniosek o jego sprostowanie winien być złożony (a nie nadany na pocztę – wniosek o sprostowanie świadectwa pracy nie jest pismem procesowym, o którym mowa w art. 165 §2 k.p.c.) najpóźniej w dniu 28 grudnia 2016 r. (26 grudnia to drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia, a 27 grudnia 2016 r. to niedziela). Tymczasem w aktach sprawy brak dowodu potwierdzającego tę okoliczność (na k. 10 akt osobowych znajduje się nieczytelny odcisk datownika w zakresie dziennej daty), której strona pozwana zaprzeczyła domagając się podczas rozprawy w dniu 19 października 2016 r. oddalenia powództwa i wskazując, iż to strona powodowa winna wykazać, że pozew został złożony z zachowaniem wszelkich terminów. Podkreślenia wymaga również, iż mało prawdopodobne jest, by nawet przy założeniu, że wniosek został nadany na pocztę w dniu 28 grudnia 2016 r. (pełnomocnik strony powodowej wskazał podczas rozprawy, iż wniosek został nadany na pocztę prawdopodobnie w tym dniu), dotarł on do pracodawcy w tym samym dniu, a znacznie bardziej prawdopodobne, że miało to miejsce w dniu 29 lub 30 grudnia 2016 r.

W niniejszej sprawie nie zachodziły także podstawy do przywrócenia ww. siedmiodniowego terminu. Jak stanowi art. 265 §1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 §2¹ k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Strona powodowa takiego wniosku nie złożyła, a nawet gdyby, to i tak nie zostały naprowadzone żadne dowody świadczące o braku winy w uchybieniu terminu. W utrwalonym w tej mierze orzecznictwie sądowym zgodnie podkreśla się przy tym, iż działanie uprawnionego pełnomocnika procesowego jest działaniem za stronę, utożsamianym z działaniem strony, a czynności podejmowane przez pełnomocnika oraz zaniechanie podjęcia czynności przez pełnomocnika rodzą skutek w stosunku do strony procesowej, w imieniu której pełnomocnik działa (tak: m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., V CZ 20/05). Wybór przez stronę pełnomocnika do reprezentowania jej interesów i wszelkie z tym związane ewentualne zaniedbania pełnomocnika są okolicznościami zawinionymi przez stronę, gdyż to ona ponosi pełne ryzyko dokonanego wyboru (tak: m.in. postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 26 stycznia 2012 r., III AUa 532/11).

Brak zachowania ww. siedmiodniowego terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy skutkować musiał zatem oddaleniem powództwa. Terminy przewidziane w art. 97 § 21 k.p. są bowiem terminami prawa

materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09).

Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż nawet gdyby przedmiotowe powództwa zostało złożone z zachowaniem wszelkich wymaganych terminów, to i tak podlegałoby oddaleniu, albowiem świadectwo pracy zostało wystawione w sposób prawidłowy.

W myśl art. 97 §2 k.p. w świadectwie pracy należy podać m.in. informacje dotyczące trybu rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika zaś z treści §1 ust. 1 pkt 1a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalania uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W Załączniku do ww. rozporządzenia, zawierającego wzór świadectwa pracy oraz „sposób wypełniania świadectwa pracy”, ustalono, że w ust. 3 lit. a świadectwa pracy pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. Niewątpliwie zatem strona pozwana w punkcie 3a umieściła prawidłowy zapis o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda oraz prawidłową podstawę prawną, tj. art. 30 §1 pkt 3 k.p. Domaganie się zapisu o wypowiedzeniu umowy o pracę byłoby bowiem możliwe jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę i prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznania mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, przy czym należałoby wówczas zgłosić żądanie wydania nowego świadectwa pracy (a nie sprostowania dotychczasowego świadectwa pracy) zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 §3 k.p. w zw. z §5 ust. 4 ww. rozporządzenia). Sytuacja taka nie zachodzi jednak w niniejszej sprawie, albowiem to powód, a nie pracodawca, dokonał rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wbrew twierdzeniom powoda obowiązek sprostowania świadectwa pracy nie wynika przy tym z treści art. 55 §3 k.p., w myśl którego rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Kwestie dotyczące sprostowania świadectwa pracy, w tym przyjmowania fikcji prawnych co do sposobu ustania stosunku pracy, uregulowane są bowiem kompleksowo w art. 97 k.p. oraz w ww. rozporządzeniu w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Rozporządzenie to, co istotne, odnosi się, w kontekście świadectwa pracy, do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale stanowi jedynie, iż w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy (art. 61¹ Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji. Przepis ten odnosi się zatem do uprawnienia pracodawcy, a nie pracownika. Innych regulacji dotyczących wprost treści świadectwa pracy w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia brak. Powyższy pogląd znajduje także poparcie w literaturze. W komentarzu do art. 55 k.p. (Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. III, pod red. Krzysztofa Barana) autor K. B. wskazuje, iż w jego przekonaniu w sytuacji jak powyższa w świadectwie pracy należy zamieścić informację o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, natomiast fikcja prawna z art. 55 § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do materialnoprawnych skutków ustania stosunku pracy. Autor ten podkreśla również, że ratio legis tej regulacji to ochrona pracownika przed niekorzystnymi skutkami, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika. W praktyce dotyczy to głównie regulacji branżowych. Fikcja prawna ustanowiona w art. 55 § 3 k.p. ma wymiar uniwersalny i odnosi się nie tylko do ustawodawstwa pracy, ale do całego systemu prawa. Wniosek taki wynika nie tylko z literalnej wykładni tej normy, ale i argumentu *lege non distinguente* użytego do zwrotu „przepisy prawa”. W praktyce ma więc ona na przykład zastosowanie do regulacji administracyjnoprawnych dotyczących zatrudnienia

i rynku pracy (przykładowo okres, za jaki zostaje pracownikowi przyznane odszkodowanie zalicza się do okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych – tak wyrok WSA w Krakowie z dnia 30 lipca 2008 r., (...) SA/Kr 407/08).

Na marginesie wskazać należy, iż pozew (zapewne omyłkowo) został sformułowany w taki sposób, by dokonując sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem, wskazać jako podstawę prawną art. 30 §1 pkt 3 k.p., a zatem podstawę dotyczącą rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Mając na względzie wszystkie przytoczone powyżej argumenty, orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwana spółka reprezentowana była przez profesjonalną pełnomocniczkę – radczynię prawną, której minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosiło 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) i taką też kwotę zasądzono od powoda na rzecz pozwanej spółki w punkcie II wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

14 listopada 2016 r.