

UZASADNIENIE

M. M., w pozwie wniesionym dnia 12 marca 2020 r. przeciwko R. M., domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez: wskazanie w punkcie 1 świadectwa okresu zatrudnienia od 16 grudnia 2003 r. do 8 stycznia 2020 r. w miejsce wskazanego od 16 grudnia 2003r. do 28 lutego 2019 r., wskazanie w punkcie 3 świadectwa pracy jako daty końcowej wykonywania pracy jako pracownika obsługi myjni samochodowej daty 8 stycznia 2020r. w miejsce daty 28 lutego 2019 r. oraz wskazanie w punkcie 4a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy w miejsce zapisu o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. W uzasadnieniu pozwu M. M. wskazał, iż stosunek pracy zawarty pomiędzy nim a R. M. został rozwiązany przez powoda w dniu 8 stycznia 2020 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca, mimo złożonego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie, nie odniósł się do w żaden sposób do żądania powoda.

R. M. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując że M. M. od września 2018 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, a formalnie był zatrudniony do 28 lutego 2019 r. Zdaniem pozwanego, powód nie chciał pracować i jednocześnie nie chciał się zgodzić na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, o co pozwany niejednokrotnie zabiegał. Pozwany podkreślił, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 28 lutego 2019 r. za porozumieniem stron, choć istniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (faktyczne porzucenie pracy przez powoda). Nieistnienie stosunku pracy po teź dacie czyni żądanie pozwu bezprzedmiotowym.

Obie strony zawnioskowały o przyznanie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. M. został zatrudniony u swojego brata R. M. w dniu 16 grudnia 2003 r. na podstawie umowy o pracę jako pracownik obsługi myjni samochodowej.

Niesporne

Obowiązki pracownicze wykonywał do października 2018 r., zaś począwszy od dnia 4 października 2018 r. do 28 lutego 2019 r. był niezdolny do pracy i co do zasady nie świadczył jej na rzecz pracodawcy, wykonując jedynie kilka rozmów służbowych na polecenie pracodawcy. Po zakończeniu niezdolności do pracy nie powrócił do wykonywania obowiązków pracowniczych, a relacje pomiędzy braćmi uległy z tego powodu pogorszeniu.

Dowód: wiadomość e-mail k. 90, świadectwo pracy k. 18-19, zaświadczenie (...) seria (...) k. 87, dokumentacja medyczna k. 95-109, listy płac k. 92-94, zeznania świadków: K. K. k. 153-154, P. M. k. 154-155, J. M. k. 155-156, B. B. (1) k. 157-158, przesłuchanie powoda M. M. k. 158-159, przesłuchanie pozwanego R. M. k. 160-161 .

Począwszy od grudnia 2018 r. do marca 2019 r. strony prowadziły korespondencję w przedmiocie zakończenia łączącego je stosunku pracy. R. M., chcąc zaprzestać opłacania za M. M. składek na ubezpieczenie społeczne, oczekiwał od pracownika złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Strony nie doszły jednak do porozumienia w tym zakresie, a R. M., mimo takiego zamiaru, nie złożył M. M. oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Dowód: korespondencja mailowa k. 35-38 i k. 50, k. 88-89, korespondencja smsowa k. 39-43 i k. 91, zeznania świadka J. M. k. 155-156, B. B. (1) k. 157-158, przesłuchanie powoda M. M. k. 158-159, przesłuchanie pozwanego R. M. k. 160-161.

M. M., oświadczeniem z dnia 10 grudnia 2019 r., rozwiązał z R. M. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niedopuszczania pracownika do pracy, niezapewnienia pracownikowi pracy, wyrejestrowania bez podstaw prawnych

z ubezpieczeń społecznych, niewyznaczenia pracownikowi miejsca i czasu pracy oraz zadań pracy. W oświadczeniu przywołano przepisy kodeksu pracy oraz orzecznictwo i zawarto wnioski o zapłatę odszkodowania.

Oświadczenie to zostało doręczone R. M. w dniu 8 stycznia 2020 r.

Dowód: oświadczenie z dnia 10.12.2019 r. k. 8-10, potwierdzenie nadania k. 11, wydruk z e-monitoringu k. 12, przesłuchanie powoda M. M. k. 158-159.

W świadectwie pracy, datowanym na dzień 1 marca 2019 r., wskazano okres zatrudnienia M. M. jako czas od 16 grudnia 2003 r. do 28 lutego 2019 r. (punkt 1), dzień 28 lutego 2019 r. jako datę końcową wykonywania pracy jako pracownika obsługi myjni samochodowej (punkt 3) oraz porozumienie stron jako tryb zakończenia stosunku pracy (punkt 4 a).

Dowód: świadectwo pracy k. 18-19

Pismem z dnia 20 lutego 2020 r. M. M. domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez: wskazanie w punkcie 1 świadectwa okresu zatrudnienia jako trwającego od 16 grudnia 2003 r. do 8 stycznia 2020 r. w miejsce okresu od 16 grudnia 2003 r. do 28 lutego 2019 r., wskazanie w punkcie 3 świadectwa pracy jako daty końcowej wykonywania pracy jako pracownika obsługi myjni samochodowej 8 stycznia 2020 r. w miejsce 28 lutego 2019 r. oraz wskazanie w punkcie 4a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 55 § 1 1 kodeksu pracy w miejsce zapisu o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Wniosek ten został doręczony R. M. w dniu 21 lutego 2020 r. W odpowiedzi z dnia 13 marca 2020 r. ten ostatni wskazał, iż żądanie sprostowania jest bezzasadne wobec zakończenia stosunku pracy w dniu 28 lutego 2019 r. w drodze porozumienia stron.

Dowód: wniosek z dnia 20.02.2020r. k. 13-15 wraz z dowodem nadania, wydruk z e-monitoringu k. 17, pismo z dnia 13.03.2020r. wraz z załącznikami k. 44-50.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy okazało się uzasadnione.

Zgodnie z art. 97 § 1, 2 i 2¹ k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wystawienia świadectwa pracy, a więc w dniu 1 marca 2019 r.) w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. 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. 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.

Poza sporem pozostawało, iż powód wyczerpał w sposób prawidłowy tryb reklamacyjny składając w pierwszej kolejności wnioski o sprostowanie do pracodawcy (okoliczność ta nie była kwestionowana ani w zakresie zachowania terminu do jego złożenia ani co do skuteczności doręczenia pozwanej tegoż wniosku), a następnie – wobec kilkunastodniowego braku odpowiedzi ze strony pozwanej – wniósł pozew w niniejszej sprawie. Zaznaczenia wymaga, iż gdyby nawet uznać, że powód przekroczył któryś z terminów przewidzianych w art. 97 § 2 i 2¹ k.p.,

istniałyby podstawy do ich przywrócenia w trybie art. 265 § 1 k.p. Pracownik nie powinien bowiem ponosić negatywnych konsekwencji bierności byłego pracodawcy, który w sposób celowy opóźnia się z udzieleniem odpowiedzi pracownikowi w przedmiocie wniosku o sprostowanie.

Treść świadectwa jest określona w art. 97 § 2 k.p. i § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (jednolity tekst – Dz. U. z 2020 r., poz. 1862). Wylczenie składników treści świadectwa w tym przepisie rozporządzenia częściowo ma charakter tylko informacyjny, gdyż zamieszczone są tam także składniki określone w Kodeksie. Według § 2 ust. 1 pkt 1, 3 i 4 ww. rozporządzenia w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące m.in.: okresu lub okresów zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji oraz trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia która ze stron stosunku pracy złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i w jakim trybie czyli kiedy i na jakich zasadach ustał stosunek pracy łączący strony. Umowa o pracę może bowiem ulec rozwiązaniu w różnym trybie, w tym także za porozumieniem stron albo przez oświadczenie jednej z nich o rozwiązaniu tej umowy z zachowaniem albo bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 k.p.). Jeśli jedna ze stron stosunku pracy złoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy, w tym zgodnie z art. 30 § 3 k.p. w formie pisemnej, to i tak wskutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61¹ k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy drugiej strony stosunku pracy jest oświadczeniem woli. Zastosowanie do niego znajduje zatem art. 61 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012r. II PK 120/12, LEX nr 1284746, z dnia 9 lipca 2009r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla uznania, iż oświadczenie dotarło do adresata nie jest więc konieczne, by ten ostatni faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Wywiera ono skutek prawny już w momencie, w którym adresat mógł realnie się z nim zapoznać.

Sąd ustalił kolejność wydarzeń na podstawie dokumentów, szczegółowo wymienionych powyżej, których prawdziwość nie była przez żadną ze stron kwestionowana, a także w oparciu o korelujące ze sobą w zakresie istotnych dla sprawy okoliczności zeznania powoda i pozwanego oraz świadka J. M. i B. B. (1). Podstawy ustaleń nie stanowiły zeznania świadków A. M., która nie posiadała wiedzy w zakresie okoliczności spornych, a jedynie w niewielkim zakresie Sąd skorzystał z zeznań K. K. oraz P. M..

Powyższy materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż pozwany, nie złożył powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym, mimo takowego zamiaru. Wynika to bezpośrednio z jego zeznań, które zostały potwierdzone zeznaniami powoda jak i świadka B. B.. Pozwany nie uzyskał również zgody (wzajemnego oświadczenia woli) powoda na zakończenie stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Oznacza to, iż mimo że powód faktycznie nie wykonywał umowy o pracę po dniu 28 lutego 2019 r., to stosunek pracy nadal trwał do momentu złożenia przez powoda w dniu 8 stycznia 2020 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Przy czym Sąd nie dokonywał oceny zasadności przyczyn wskazanych w tymże oświadczeniu, jako że nie było to przedmiotem niniejszego postępowania.

Powyższe ustalenie w zakresie zakończenia stosunku pracy przesądziło natomiast o zasadności powództwa w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy w zakresie okresu zatrudnienia, daty końcowej zajmowania stanowiska pracy (przy czym rodzaj tego stanowiska pozostawał poza sporem) oraz trybu zakończenia stosunku pracy.

Argumentacja pozwanego związana z nieświadczeniem pracy przez powoda pracy w okresie objętym sporem nie ma znaczenia dla formalnego trwania stosunku pracy. Mogłaby jedynie rzutować na ocenę zasadności roszczenia o wynagrodzenie za okres, w którym powód nie świadczył faktycznie pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c., nakładając na pozwanego obowiązek uiszczenia kosztów postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika strony przeciwnej (radcy prawnego) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst – Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

W konsekwencji orzeczono jak w punkcie drugim wyroku.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst – Dz.U. z 2020 r., poz. 755) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kwota zasądzona od pozwanego wynika z art. 12 ww. ustawy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)