

Sygn. akt VP 117/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 września 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Anetta Czekala, Tadeusz Kulmatycki

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 05 września 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **B. R.**

przeciwko: **J. R.**

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanemu J. R., aby niezwłocznie sprostował świadectwo pracy powoda B. R. z dnia 01 kwietnia 2016r. poprzez wpisanie w punkcie 1. świadectwa pracy, że powód „był zatrudniony w okresie od dnia 07 października 2013r. do 29 marca 2016r.” oraz wpisanie w punkcie 3. podpunkt „a” świadectwa pracy, że „stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 55 § 1¹ przez oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy”,
2. zasądza od pozwanego J. R. na rzecz powoda B. R. kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VP 117/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.06.2016r. powód B. R. – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 01.04.2016r. doręczonego powodowi w dniu 14.04.2016r. poprzez wskazanie:

- w punkcie 1 świadectwa pracy okresu zatrudnienia powoda od dnia 7 października 2013r. do dnia 29 marca 2016r.
- w punkcie 3 ppkt a świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 55§1¹ kodeksu pracy tj. za oświadczeniem pracownika, z winy pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Strona powodowa wniosła również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że strony nawiązały stosunek pracy w dniu 07.10.2013r. W dniu 29 marca 2016r. powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55§1¹ kodeksu pracy oraz art.55 §2 kodeksu pracy tj. z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Powód podniósł, że oświadczenie to osobiście doręczył pozwanemu,

który potwierdził odbiór dokumentu w dniu 29.03.2016r. Pełnomocnik powoda podkreślił, że powód nigdy nie otrzymał od pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pozwany pracodawca J. R. wydał powodowi w dniu 14.04.2016r. świadectwo pracy z datą sporządzenia na dzień 01.04.2016r., w którym zamieścił informacje, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu w dniu 25.03.2015r. oraz, że to pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy. Powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, a pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy.

Na rozprawie dnia 5 września 2016r. **pozwany J. R.** wniósł o oddalenie powództwa. Zarzucił, że sprawy związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa prowadzi jego syn i nie wie o co chodzi w sprawie. Wskazał, że syn wysłał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. R. został zatrudniony u J. R. prowadzącego działalność pod firmą Usługi (...) jako kierowca samochodu od dnia 07.10.2013r. pierwotnie na czas określony do dnia 31.10.2015r., a następnie na czas nie określony.

Dowód: umowa o pracę z dnia 07.10.2013r. oraz porozumienie zmieniające z dnia 26.06.2015r. –k.8-11.

W dniu 29.03.2016r. B. R. złożył pracodawcy J. R. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oświadczając, że z dniem 29.03.2016r. rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę na podstawie art. 55§1¹ oraz art. 55 §2 kp z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające w szczególności na braku wypłacania należnego ryczałtu za nocleg oraz diet za podróże służbowe w wysokości określonej w umowie przez cały czas trwania stosunku pracy, ustaleniu ryczałtu za nocleg w wysokości niezgodnej z przepisami prawa pracy, braku wypłacania należnego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach oraz za pracę w nocy, niedopuszczalne stosowania ryczałtu za dyżury, zaniżenie tego ryczałtu, a także z uwagi na niezapewnienie odzieży roboczej lub ekwiwalentu za używanie odzieży własnej. J. R. odebrał oświadczenie pracownika w dniu 29.03.2016r., co potwierdził swoim podpisem.

Dowód: oświadczenie powoda z dnia 29.03.2016r. – k. 11, okoliczność przyznana przez pozwanego na rozprawie dnia 05.09.2016r.

W dniu 30.09.2016r. pracownik B. R. otrzymał od pracodawcy pismo datowane na 25.03.2016r. wzywające go do złożenia wyjaśnień w związku z nieobecnością w pracy od dnia 21.03.2016r. W odpowiedzi na pismo pracownik wskazał, że przebywał na urlopie wypoczynkowym. Pracownik, zgodnie z procedurą obowiązującą u pracodawcy ustalił ze spedytorem R. R., że od dnia 21.03.2016r. będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Nadto w tym czasie pracownik wrócił z trzytygodniowej trasy po krajach Unii Europejskiej i zawsze w takiej sytuacji kierowcy otrzymywali wolne.

Dowód: pismo pozwanego datowane na 25.03.2016r.- k.12, okoliczność nie zaprzeczona przez pozwanego.

W dniu 14.04.2016r. B. R. otrzymał świadectwo pracy noszące datę sporządzenia 01.04.2016r. Przesyłka została nadana do pracownika w dniu 11.04.2016r. W świadectwie pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu w dniu 25.03.2015r. oraz, że to pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika- zgodnie z art.30 §1 pkt 3 kp w związku z art. 52§1 pkt 1 kp. Dnia 14.04.2016r. B. R. wystąpił z pismem do Państwowej Inspekcji Pracy w S. informując, że otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy, które zawiera nieprawdziwe informacje o okresie zatrudnienia i sposobie ustania stosunku pracy oraz otrzymaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Pismem z dnia 19.04.2016r. pracownik zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowego okresu zatrudnienia od dnia 07.10.2013r. do dnia 29.03.2016r. zamiast od 07.10.2013r. do 25.03.2016r. oraz wskazanie prawidłowego sposobu ustania stosunku pracy tj. art.55§1¹kp (tj. bez wypowiedzenia – z winy

pracodawcy) zamiast błędnie wskazanego art. 52§1 pkt 1 kp (bez wypowiedzenia z winy pracownika). Pracodawca otrzymał wniosek o sprostowanie w dniu 20.04.2016r. Pismem z dnia 12.05.2016r., doręczonym pełnomocnikowi pracownika w dniu 21.05.2016r. pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, wskazując że sporządzone świadectwo pracy zawiera prawidłową treść.

Dowód: świadectwo pracy z 01.04.2013r. - k.13-15, koperta nadania przesyłki zawierającej świadectwo pracy-k.16-17, pismo do PIP – k.18,wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem nadania pozwanemu i daty odbioru przez pozwanego –k.19-22, pism pracodawcy z dnia 12.05.2016r. wraz z kopertą- nadto okoliczności niezaprzeczone przez stronę pozwaną.

W aktach osobowych B. R. pracodawca J. R. zamieścił pismo datowane na dzień 25.03.2016r., podpisane przez pracodawcę, stanowiące oświadczenie o rozwiązaniu dyscyplinarnym umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W treści pisma wskazano, że pracodawca rozwiązuje z B. R. umowę o pracę zawartą w dniu 07.10.2013r. bez wypowiedzenia (dyscyplinarnie) z dniem doręczenia pisma pracownikowi. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano niestawiennictwo pracownika w pracy od dnia 21.03.2016r. do dnia 25.03.2016r.

Dowód: oświadczenia z dnia 25.03.2016r. – w aktach osobowych pracownika.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z B. R. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostało doręczone pracownikowi.

Okoliczność nie zaprzeczona przez pozwanego.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zważyć należy, że powód w niniejszej sprawie domagał się sprostowania świadectwa pracy co do okresu zatrudnienia i podstawy ustania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało zatem ustalić w jaki sposób ustał stosunek pracy między stronami oraz w jakim okresie strony były związane umową o pracę.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

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.(§ 2).

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(§ 2¹).

W niniejszej sprawie tryb postępowania został przez powoda wyczerpany, albowiem przed wniesieniem sprawy do Sądu zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a pracodawca odmówił uwzględnienia wniosku powoda. Nadto powód zachował terminy wskazane w wyżej wymienionym przepisie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał na uwadze, że niewątpliwie świadectwo pracy jest bardzo ważnym dla pracownika dokumentem. Świadectwo to zawiera jednak jedynie oświadczenia wiedzy. Nie zawiera natomiast oświadczeń woli. Nie zawiera również elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 kp. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy zatem praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.06.1994r., I PRN 29/94 OSNAPiUS 1994/12, z dnia 2.06.2006r., I PK 250/2005 OSNP 2007/11-12 poz. 156, oraz w uchwale z dnia 4.11.2009r. I PZP 4/2009, a Sąd rozpoznający niniejszą sprawę stanowisko to podziela. W powołanej powyżej uchwale z dnia 4.11.2009r. Sąd Najwyższy odniósł się do samego znaczenia pojęcia „sprostowanie”. Pojęcie to oznacza, zgodnie ze znaczeniem słownikowym, poprawienie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie błędu. Podkreślił, że nie mieści się w nim zatem kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego. Zwrócił w szczególności uwagę na fakt, iż z przepisów kodeksu pracy wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych w art. 264 kp. Jeżeli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy.

W niniejszej sprawie powód zarzucił, że pracodawca w świadectwie pracy dokonał błędneho opisu faktów związanych z jego zatrudnieniem. Powód wykazał, że rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą składając mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55§1¹kp. Pozwany pracodawca przyznał, że otrzymał oświadczenie pracownika w dniu 29.03.2016r. Wprawdzie pozwany na rozprawie dnia 05.09.2016r. zarzucił, że to pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika- powołując się na swoje oświadczenie zawarte w piśmie z dnia 25.03.2016r. i że dokument ten został doręczony pracownikowi, jednak okoliczności tej nie udowodnił.

Zgodnie z art. 61 §1 kc 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.

W aktach osobowych pracownika brak dowodu przesłania i doręczenia pracownikowi tego dokumentu. Nadto zdaniem Sądu oświadczenia pracodawcy w tym zakresie są nielogiczne. Pracodawca sporządził bowiem do pracownika tego samego dnia tj. 25.03.2016r. pismo w którym zobowiązuje go do usprawiedliwienia nieobecności w pracy od dnia 21.03.2016r. i prosi o natychmiastowe zgłoszenie w celu złożenia wyjaśnień w sprawie. Pozwany przesłał pismo powodowi, zatem miał świadomość tego, że nie dotrze ono tego samego dnia. Powód otrzymał pismo 30.09.2016r. Skoro pozwany wyznaczył pracownikowi termin na usprawiedliwienie nieobecności niezrozumiałym i nielogicznym jest twierdzenie, że tego samego dnia złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. O ile nawet swą decyzję zmienił, i nie oczekując na usprawiedliwienie nieobecności podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika, to oświadczenie w tym zakresie winien złożyć skutecznie. Trudno również uzasadnić zachowanie i motywację pracodawcy który wysłał pismo do pracownika zobowiązujące do usprawiedliwienia nieobecności po kilku miesiącach od stwierdzenie tego faktu, kiedy wcześniej sporządził już pismo zawierające oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika. Jak wyżej wskazano skuteczność złożenia oświadczenia wymaga jego dotarcia do adresata oświadczenia. Pozwany faktu tego nie wykazał.

Sąd miał na uwadze, że pozwany nie złożył w zakreślonym przez Sąd terminie odpowiedzi na pozew. Doręczając pozwanemu odpis pozwu przewodniczący sądu zobowiązał pozwanego do złożenia odpowiedzi na pozew i ustosunkowania się do okoliczności podniesionych w pozwie oraz do zgłoszenia zarzutów i powołania dowodów na poparcie swoich twierdzeń – w terminie 14 dni pod rygorem zwrotu pisma spóźnionego oraz pominięcia zarzutów i dowodów zgłoszonych po upływie zakreślonego terminu.

Pozwany odebrał powyższe zobowiązanie w dniu 02.06.2016r. Jednocześnie został pouczone o treści przepisów art. 162,207,217,229 i 230 kpc.

Zgodnie z treścią art.207§2 kpc przewodniczący może zarządzić wniesienie odpowiedzi na pozew w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż dwa tygodnie. W myśl §6 tego przepisu sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Przepis art.207 § 7 stanowi, że odpowiedź na pozew złożona z naruszeniem § 2 podlega zwrotowi.

Pozwany w wyznaczonym terminie, ani też w późniejszym- do czasu rozpoczęcia rozprawy- nie złożył odpowiedzi na pozew, nie wniósł żadnego pisma procesowego, nie zgłosił zarzutów do pozwu ani dowodów na poparcie swojego stanowiska. Na rozprawie dnia 05.09.2016r. pozwany wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań syna, jednakże w żaden sposób nie wykazał, by zachodziły jakiegokolwiek przeszkody do złożenia tego wniosku w wyznaczonym terminie. Stąd też Sąd na podstawie powołanego powyżej przepisu art. 207§6 oddalił wniosek dowodowy pozwanego jako spóźniony. Jednocześnie pozwany przyznał, że w dniu 29.03.2016r. otrzymał oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika (art. 55§1¹kp). W myśl art. 229 kpc nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznania nie budzi wątpliwości. Przyznanie tego faktu przez pozwanego nie budziło wątpliwości Sądu albowiem zostało dodatkowo potwierdzone złożonym przez powoda dokumentem w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę noszącego datę 29.03.2016r. i potwierdzonego podpisem pozwanego. Oświadczenie to znajduje się również w aktach osobowych pracownika, co dodatkowo potwierdza fakt jego dotarcia do wiadomości pracodawcy.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów złożonych w aktach osobowych powoda oraz dokumentów złożonych przez powoda wraz z pozwem, których strona pozwana skutecznie nie zakwestionowała.

Z powyższych ustaleń wynika zatem, że stosunek pracy został rozwiązany przez powoda poprzez złożenie pracodawcy oświadczenia, że rozwiązuje nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oświadczenie to dotarło do pracodawcy w dniu 29.03.2016r., zatem z tą datą i na tej podstawie prawnej nastąpiło zakończenie stosunku pracy między stronami. W tym kontekście świadectwo pracy wydane powodowi przez pozwanego podaje fakty nieprawdziwe. Sąd miał na uwadze, że w aktach osobowych pracownika znajduje się oświadczenie pracodawcy datowane na 25.03.2016r. o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Wprawdzie pozwany na rozprawie dnia 05.09.2016r. zarzucił, że dokument ten został doręczony pracownikowi, jednak jak wyżej podniesiono okoliczności tej nie udowodnił.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że wystawione powodowi świadectwo pracy wymaga sprostowania albowiem nieprawidłowo, niezgodnie z zaistniałym stanem faktycznym, fakty te opisuje. Zatem na podstawie art. 97 kp Sąd zobowiązał pozwanego J. R., aby niezwłocznie sprostował świadectwo pracy powoda B. R. z dnia 01.04.2016r. poprzez wpisanie w punkcie 1 świadectwa pracy, że powód był zatrudniony w okresie od 07.10.2013r. do 29.03.2016r. oraz, wpisanie w punkcie 3 podpunkt „a” świadectwa pracy, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 55 §1¹ kp przez oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianej w art. 98 kpc, zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł. tytułem kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z §9 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz. U. z dnia 05.11.2015r. poz.1804).