

sygn. akt VII Pa 82/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie SO Monika Roslan – Karasińska

SO Dorota Michalska

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) Sp.j. w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 kwietnia 2019 r., sygn. VI P 173/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i nie obciąża powoda M. L. kosztami procesu strony pozwanej;
2. nie obciąża powoda M. L. kosztami procesu w instancji odwoławczej.

SSO Dorota Michalska SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan – Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa M. L. przeciwko (...) spółka jawna z siedzibą w W. o sprostowanie świadectwa pracy, sprostował świadectwo pracy wydane powodowi przez pozwanego w ten sposób, że:

- a) w punkcie 1, w miejsce okresu zatrudnienia „od 2013-09-01 do 2015-08-18”, wpisał „od 2013-09-01 do 2015-08-15”;
- b) w punkcie 1, w miejsce wymiaru czasu pracy „2015-01-01 – 2015-08-18: Pełny etat (1/1)”, wpisał „2015-01-01 – 2015-08-15: Pełny etat (1/1)”;
- c) w punkcie 3, w miejsce trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę „bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu pracy”, wpisał „na zasadzie wypowiedzenia przez pracownika – art. 30 paragraf 1 pkt 2 Kodeksu pracy”.

Ponadto Sąd Rejonowy nie obciążył pozwanego (...) spółka jawna z siedzibą w W. kosztami procesu poniesionymi przez stronę powodową.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

Powód pozostawał z pozwanym w stosunku pracy, w ramach którego zatrudniony był na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy, na trasach międzynarodowych, na podstawie dwóch, zawieranych kolejno umów:

- umowy o pracę z dnia 22 sierpnia 2013 roku (zawarta na okres próbny od dnia 1 września 2013 roku do dnia 30 listopada 2013 roku);

- umowy o pracę z dnia 18 listopada 2013 roku (zawarta na czas określony od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 30 listopada 2015 roku).

Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 15 sierpnia 2015 roku w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, zaś 18 sierpnia 2015 roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a następnie wystawił mu świadectwo pracy datowane na dzień 18 sierpnia 2015 roku. Wskazał w nim, że M. L. w okresie od 1 września 2013 roku do 18 sierpnia 2015 roku był zatrudniony w (...) spółka jawna w W., na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego na trasach międzynarodowych, w pełnym wymiarze czasu pracy (punkt 1 i 2), a stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.) (pkt 3). W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał 14 dni urlopu (112 godzin) - w tym wypłacono ekwiwalent za 14 dni (pkt 4.1).

Pismem z dnia 14 września 2015 roku powód wystąpił do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy: w punkcie 1 poprzez wpisanie w miejsce informacji dotyczących okresów zatrudnienia: „w wymiarze 2013-09-01 – 2013-11-30: Pełny etat (1/1)”; 2013-12-01 – 2015-08-01: Pełny etat (1/1)”, w punkcie 2 poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowych okresów zatrudnienia: „2013-09-01 – 2013-11-30: Kierowca samochodu ciężarowego na trasach międzynarodowych”; 2013-12-01 – 2015-08-01: Kierowca samochodu ciężarowego na trasach międzynarodowych, w punkcie 3 poprzez wpisanie „z zachowaniem okresu wypowiedzenia”, a w punkcie 4.1 poprzez wpisanie: 14 dni, w tym 5 dni, tj. 40 godzin w okresie 2015-07-27 – 2015-08-01 (w tym wypłacono ekwiwalent 9 dni). Pismo to zostało przesłane do pracodawcy za pośrednictwem poczty.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. L. przeciwko (...) spółka jawna w W. o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Orzeczenie to stało się prawomocne, w wyniku oddalenia apelacji powoda.

Następnie powód ponowił wniosek o sprostowanie świadectwa pracy pismem z dnia 23 kwietnia 2018 roku. Pismo to została skierowane do pracodawcy na adres ul. (...) lok. (...), W., podczas gdy w chwili nadawania pisma siedziba pozwanego mieściła się pod adresem ul. (...) lok. (...), W.. Wniosek nie został zatem skutecznie doręczony.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dokumenty, niekwestionowane przez żadną ze stron co do ich wiarygodności i mocy dowodowej, uwzględniając okoliczności bezsporne, niewymagające dowodu (art. 229 – 230 k.p.c.), a nadto dowód z przesłuchania stron.

Dokonując rozważań nad zasadnością powództwa Sąd I instancji powołał się na treść przepisu art. 97 § 1 k.p. i wskazał, że 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. Natomiast w myśl § 2¹ powołanego przepisu, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie

świadczenia. 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.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, świadectwo pracy jest dokumentem o ściśle określonej treści, który pracodawca jest bezwzględnie obowiązany wystawić i wydać pracownikowi z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wydania świadectwa pracy i nie usprawiedliwiają późniejszego jego wydania niż w momencie ustania stosunku pracy. W szczególności pracodawca nie może uzależnić wydania świadectwa pracy od uprzedniego rozliczenia się pracownika. Jeżeli pracownik, po otrzymaniu świadectwa pracy, uzna, że informacje w nim zawarte nie odpowiadają stanowi faktycznemu, może skorzystać z przysługującego mu, wskazanego wyżej roszczenia do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w doktrynie prawa pracy słusznie wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym procedura opisana w art. 97 § 2¹ ma jedynie charakter porządkowy, instrukcyjny. Stanowi sformalizowany wyraz znanej w prawie cywilnym instytucji wezwania dłużnika do dobrowolnego spełnienia świadczenia. Skorzystanie z niej przez pracownika nie jest zatem warunkiem koniecznym do uznania dopuszczalności powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Co za tym idzie, niedochowanie terminów określonych w tym przepisie nie może stanowić podstawy do oddalenia takiego powództwa.

Sąd I instancji przywołał również uchwałę z dnia 4 listopada 2009r. (I PZP 4/09), w której 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. Z kolei w wyroku z dnia 25 lutego 2009r. (II PK 164/08) SN wskazał, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Powyższe stanowi wyraz tego, że dopóki prawomocnym wyrokiem nie zostanie zakwestionowana podstawa rozwiązania stosunku pracy, to świadectwo o danej treści odpowiada stanowi faktycznemu. Natomiast powództwo o sprostowanie świadectwa pracy nie może zastępować powództwa zmierzającego do uznania za bezskuteczne oświadczeń woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że w świetle zebranego materiału dowodowego, świadectwo pracy powoda nie zawierało w całości informacji zgodnych z prawdą, podlegało zatem sprostowaniu, przy czym niedochowanie terminu z art. 97 § 2¹ nie stanowiło okoliczności unicestwiającej powództwo o sprostowanie. Sąd Rejonowy zważył, że powód celem zainicjowania procedury przewidzianej w art. 97 § 2¹ k.p., wystąpił z zachowaniem przewidzianego w niej 7-dniowego terminu do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Jego wniosek spotkał się z brakiem odzewu ze strony pozwanego. Pracodawca nie sprostował świadectwa pracy, ani nie zawiadomił powoda o odmowie sprostowania. W przypadku beczynności pracodawcy przyjmuje się, że termin na wniesienie powództwa o sprostowanie, unormowany w art. 97 § 2¹ k.p., biegnie od upływu 7 dni od zgłoszenia wniosku, bo tyle czasu ma pracodawca na dokonanie sprostowania albo odmówienie jego sprostowania. Tym samym z technicznego punktu widzenia powództwo o sprostowanie zostało złożone przez powoda po upływie terminu z art. 97 § 2¹ k.p. Sąd Rejonowy zaaprobował jednak pogląd, zgodnie z którym przedmiotowa procedura i terminy w niej zawarte mają charakter jedynie instrukcyjny. Powód mógł (ale nie musiał) z niej skorzystać. Wobec tego pozwany nie może skutecznie podnosić przeciwko niemu zarzutu, że powództwo zostało złożone po terminie.

Dodatkowo Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pomiędzy stronami toczył się spór sądowy o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym ustalono, co również było bezsporne między stronami, że to powód jako pierwszy złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia i stosunek pracy ustał z dniem 15 sierpnia 2015 roku, podczas gdy oświadczenie pracodawcy złożone zostało powodowi w dniu 18 sierpnia 2015 roku i było bezprzedmiotowe z uwagi na brak istnienia stosunku

pracy, do którego się odnosiło. W konsekwencji informacje podane w świadectwie pracy wydanym powodowi pozostawały niezgodne z prawdą. Stosunek pracy ustał bowiem w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., nie zaś w trybie art. 52 § 1 k.p., jak podano w pkt 3 świadectwa pracy. Niesłusznie podnosiła strona pozwana, że brak jest podstaw prawnych do sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie, powołując się na art. 97 § 3 k.p. Wyrok oddalający nie opierał się bowiem na tym, że rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało przeprowadzone zgodnie z przepisami regulującymi ten tryb, tylko z tego powodu, że przyczyną ustania stosunku pracy owe oświadczenie w ogóle nie było. Wobec powyższego Sąd Rejonowy orzekł w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. W ocenie Sądu Rejonowego, w realiach rozpatrywanej sprawy, zaistniał szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w tym przepisie. Jakkolwiek, procedura reklamacyjna unormowana w art. 97 § 2¹ k.p. ma jedynie charakter instrukcyjny, to wskazać należy na zaniebdania strony powodowej w dochodzeniu sprostowania świadectwa pracy. Pismo powoda z dnia 23 kwietnia 2018 roku, zawierające wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, zostało przesłane na nieprawidłowy adres pozwanego, co zostało przez niego podniesione i wykazane w piśmie procesowym z dnia 7 marca 2019 roku (data prezentaty). Pozwany nie kwestionował zasadności sprostowania świadectwa pracy co do zasady i jak wskazywał w toku procesu, wniosek taki zostałby uwzględniony w przypadku dochowania stosownych terminów. W konsekwencji więc, błąd powoda w przedmiocie zaadresowania pisma, skutkował tym, że wystąpił na drogę sądową, podczas gdy sprawa mogła zostać uregulowana polubownie, gdyby przedmiotowy wniosek został zaadresowany prawidłowo. W powyższej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, obciążanie kosztami pozwanego, który w świetle prawa sprawę przegrał, byłoby stanowczo niewłaściwe (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 8 kwietnia 2019r. wraz z uzasadnieniem, k. 154 i k. 160-162).

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła strona pozwana, zaskarżając je w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, poprzez uznanie, że wskazany w tym przepisie termin, zakreślony do wytoczenia powództwa, stanowi termin instrukcyjny, którego uchybienie nie wywołuje negatywnych skutków procesowych, podczas gdy termin ten jest terminem prawa materialnego, który w przypadku jego uchybienia powoduje oddalenie powództwa.

Wskazując na powołany zarzut strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma charakter terminów, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p. Skarżący zwrócił uwagę na pojawiające się, dotyczące tego, rozbieżności w doktrynie. Wskazał, że według pierwszej grupy poglądów termin ten ma charakter instrukcyjny, którego uchybienie lub pominięcie tzw. procesu reklamacyjnego u pracodawcy, nie powoduje zamknięcia drogi do wystąpienia z powództwem do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. W literaturze i orzecznictwie broniony jest jednak również pogląd przeciwny, zgodnie z którym przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga dochodzenia sprostowania świadectwa pracy, natomiast pozew wniesiony przez pracownika bez uprzedniego wyczerpania trybu reklamacyjnego sąd pracy przekazuje pracodawcy, zgodnie z art. 464 § 1 k.p.c., jako wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Sygnalizowana rozbieżność wśród przedstawicieli doktryny dotyczy jednak wyłącznie charakteru czynności i terminu do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Jednocześnie orzecznictwo i doktryna prawa pracy prezentują jednolite i ugruntowane stanowisko odnośnie specyfiki terminu wskazanego w art. 97 § 2¹ k.p., odnoszącego się do wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy do sądu pracy. Upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy ma ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu, a nie na zarzut pozwanego. Pozwany dodał również, że z przepisem art. 97 § 2¹ k.p. skorelowany jest przepis art. 265 § 1 k.p., który stanowi, że sąd przywróci na wniosek pracownika uchybiony termin, jeżeli pracownik bez swojej winy nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p. W konsekwencji, w ocenie

skarżącego, należy uznać, że termin do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, przewidziany w ww. przepisie, jest terminem prawa materialnego. Sąd powinien oddalić więc powództwo, gdy pozew został wniesiony po jego upływie, jeżeli go nie przywrócono.

Zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy rozpatrując powództwo w niniejszej sprawie powinien w pierwszej kolejności zbadać, czy powód dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Ewentualnie, w przypadku złożenia stosownego wniosku, rozstrzygnąć w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia powództwa. Pozwany wskazał, iż pomimo uchybienia terminowi do wniesienia powództwa, powód nie złożył wniosku o przywrócenie terminu oraz nie wskazał okoliczności, które stanowią o braku jego winy w tym zakresie, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Wobec tego złożonego przez niego pozwu nie można traktować jako wniosku o przywrócenie terminu. W konsekwencji Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał, że termin do wniesienia powództwa wskazany w art. 97 § 2¹ k.p. można potraktować jako wyłącznie termin instrukcyjny. Tego typu zapatrywanie eksponowane jest przez część doktryny prawa cywilnego jedynie w zakresie terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, nie zaś w zakresie terminu do wniesienia powództwa. Zatem, Sąd I instancji, rozstrzygając przedmiotową sprawę, oparł się na tych poglądach, które nie odnosiły się do zarzutu podnoszonego już w odpowiedzi na pozew. Wskazać bowiem należy, iż przepis art. 97 § 2¹ k.p. przewiduje dwa terminy, prezentowane natomiast stanowisko o instrukcyjnym charakterze terminu, odnosi się do pierwszego z nich, a zatem wyłącznie do tego, który został przewidziany na wystąpienie przez pracownika z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W końcowej części apelacji strona pozwana zwróciła uwagę, że w orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli ujawni się wadliwość świadectwa pracy, pracownik, który świadectwa nie kwestionował, musi - wspólnie z pracodawcą - ponieść konsekwencje tej wadliwości. Pracownik powinien być świadom swych uprawnień i wykazać się co najmniej przeciętną przezornością w staraniu o własne sprawy. Nie da się zaakceptować poglądu, że za konsekwencje niewiedzy pracownika musi w całości odpowiadać pracodawca. W związku z powyższym, to na powódzie ciążył obowiązek sprawdzenia treści otrzymanego świadectwa pracy i niezwłocznego zakwestionowania zawartych w nim wadliwości (apelacja pozwanego z dnia 17 czerwca 2019r., k. 166 – 171).

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 grudnia 2019r. pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu (protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2019r., k. 193).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej, jako w pełni zasadna, podlegała uwzględnieniu.

Sąd I instancji, wydając zaskarżone rozstrzygnięcie, dokonał ustaleń faktycznych, których strony nie zakwestionowały. Sąd Okręgowy te ustalenia w całości podziela, a zatem nie ma potrzeby ich powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2007r., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006r., I CSK 147/05).

Mimo prawidłowych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa materialnego, tj. wskazany w apelacji art. 97 § 2¹ k.p., który w dacie zakończenia przez powoda stosunku pracy u strony pozwanej przewidywał, że 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.

Wymieniony przepis reguluje tryb sprostowania świadectwa pracy, inicjowany na wniosek pracownika, wskazując do kogo, w jakiej kolejności i w jakich terminach powinien wystąpić pracownik. W rozpatrywanej sprawie nie budziło wątpliwości, że M. L. po otrzymaniu świadectwa pracy, skierował do pracodawcy pismo z dnia 14 września 2015r. z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy (103 – 105), ale nie otrzymał na nie odpowiedzi. Pozew o sprostowanie świadectwa pracy złożył natomiast dopiero w czerwcu 2018r., a więc uchybiając terminowi z art. 97 § 2¹ k.p., co przyznał Sąd I instancji, nie wyciągając z tego odpowiednich wniosków. Wedle Sądu Rejonowego procedura i terminy

określone w ww. przepisie mają charakter instrukcyjny, wobec czego nawet w przypadku przekroczenia terminu, powództwo o sprostowanie świadectwa pracy powinno być rozpoznane.

Sąd Okręgowy ww. poglądu nie podziela, przychylając się w pełnym zakresie do stanowiska i argumentacji, którą zaprezentował skarżący. Przepis, o którym już była mowa, przewiduje dwa terminy – w każdym przypadku siedmiodniowe (do 7 września 2019r.) – najpierw na wystąpienie do pracodawcy, a potem na złożenie powództwa do sądu pracy. W odniesieniu do pierwszego z ww. terminów, pojawiają się poglądy dotyczące jego instrukcyjnego charakteru, co wynika m.in. z przywołanego przez Sąd I instancji komentarza do Kodeksu pracy autorstwa E. M., choć – co trzeba wyraźnie podkreślić – nie są one przeważające. Powód w rozpatrywanej sprawie ww. terminu jednak dochował. Wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy i uczynił to w ciągu siedmiu dni, licząc od daty otrzymania świadectwa pracy. Nie dochował natomiast siedmiodniowego terminu na wystąpienie do sądu pracy. Ten termin rozpoczyna swój bieg w razie, kiedy pracodawca nie uwzględnił wniosku w sprawie sprostowania świadectwa pracy, przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie. W takim wypadku pracownik ma prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy (art. 97 § 2¹ zdanie drugie k.p.). Z uprawnień tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę lub od dnia upływu siedmiodniowego terminu na sprostowanie świadectwa pracy (zob. Krzysztof W. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie IV).

Powód w rozpatrywanej sprawie ww. terminu nie dochował, gdyż z powództwem do sądu pracy wystąpił po niemalże trzech latach, licząc od daty, w której złożył do pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Mimo tego Sąd Rejonowy, błędnie uznając, że siedmiodniowy termin na wystąpienie do sądu pracy jest terminem instrukcyjnym, rozpoznał powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, uwzględniając je. Na instrukcyjny charakter siedmiodniowego terminu i porządkowy charakter procedury, ale uprzedniego wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, wskazuje jednak tylko E. M.. Inni komentatorzy prezentują poglądy przeciwne, a poza tym powód w przedmiotowej sprawie nie dochował siedmiodniowego terminu na wystąpienie do sądu pracy. Ten termin w doktrynie i w orzecznictwie jest traktowany jako termin prawa materialnego, z czym wiążą się określone skutki.

Kontrowersyjną kwestią charakteru prawnego terminów z art. 264 k.p. (art. 97 § 2¹ k.p.) zajmował się Sąd Najwyższy już w uchwale składu siedmiu sędziów – zasada prawna z 14 marca 1986r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986/12, poz. 194, z glosą T. Zielińskiego, OSP 1987/1, poz. 19), stwierdzając, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo. W motywach tej uchwały Sąd Najwyższy powołał się przede wszystkim na funkcję tych terminów jako określających czasowe ramy możliwości skutecznego dochodzenia przed sądem roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów prawa materialnego. Taką funkcję spełniają terminy prawa materialnego, po których upływie roszczenie (żądanie) wygasa (prekluzja) bądź staje się niezaskarżalne (przedawnienie). Przewidziane przez pracodawcę upoważnienie sądu do przywracania uchybionych terminów z art. 264 k.p. jest wprawdzie charakterystyczne dla terminów prawa procesowego i wobec terminów prawa materialnego stanowi w systemie prawa wyjątek, lecz nie usprawiedliwia to traktowania spornych terminów wbrew ich prawnemu znaczeniu i celowi ustanowienia, nawet jeśli nie są to terminy ściśle prekluzyjne, tylko do takich podobne.

Podobny pogląd zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 2009r. (II PK 156/09). W uzasadnieniu tego orzeczenia wyjaśnił, że uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy stanowi materialnoprawną przesłankę powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, dlatego niewystąpienie z wnioskiem reklamacyjnym o sprostowanie świadectwa pracy przed wytoczeniem powództwa powoduje jego oddalenie. Dalej wskazał, że terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono. Wedle SN takie ukształtowanie roszczeń przez ustawodawcę wynika z przedmiotu regulacji i realizuje określoną

funkcję pragmatyczną, co dalej pozwala również stwierdzić, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy ma też swe faktyczne i prawne granice w rozpoznaniu przedmiotu sprawy sądowej.

W świetle powołanych poglądów orzecznictwa, stanowisko Sądu Rejonowego opierające się na poglądzie jednego z komentatorów, musiało zostać ocenione jako wadliwe, a zarzut naruszenia prawa materialnego, zgłoszony w apelacji, jako w pełni uzasadniony.

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro powód nie dochował siedmiodniowego terminu na wystąpienie z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy, a zarazem nie złożył wniosku o przywrócenie tego terminu, Sąd rozpoznający to powództwo nie mógł go uwzględnić. Zaakcentowania wymaga także, że wprawdzie między stronami toczył się od roku 2015 spór dotyczący prawidłowości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, to jednak nie oznacza, że powód nie mógł wytoczyć powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, tym bardziej, że z wadliwości świadectwa pracy zdawał sobie sprawę już po jego otrzymaniu. Wyraz temu dał we wniosku z dnia 14 września 2015r. o sprostowanie świadectwa pracy, a kiedy nie otrzymał na ten wniosek odpowiedzi pracodawcy, mógł skierować w tej sprawie powództwo do sądu pracy, tym bardziej, że był reprezentowany przez adwokata, który w jego imieniu występował w sporze dotyczącym uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i odszkodowania. Pełnomocnik w imieniu M. L. powództwa o sprostowanie świadectwa pracy jednak nie wytoczył. Kolejny pełnomocnik, reprezentujący powoda w przedmiotowej sprawie, pismem z dnia 23 kwietnia 2018r. wystąpił ponownie do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, jednak wniosek został wysłany na nieaktualny adres, inny niż wpisany do KRS, o którym powód musiał wiedzieć, bo strona pozwana posługiwała się tym adresem już w trakcie postępowania w sprawie o sygn. akt VI P 79/16. Wysłanie do pozwanego takiego wniosku było więc nieskuteczne i nie mogło otworzyć na nowo, po raz kolejny drogi do wystąpienia z powództwem do sądu pracy.

Podsumowując, apelacja jako w pełni zasadna, skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i oddaleniem powództwa M. L..

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, jak i w instancji odwoławczej, biorąc pod uwagę, że wystąpił w sprawie przypadek szczególny. Ustawodawca nie określił w ww. przepisie, kiedy taka sytuacja ma miejsce, pozostawiając sądowi kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Przyjmuje się w orzecznictwie, że m.in. okoliczność, że powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia, które jednak ze względu na upływ terminu nie może być przez niego dochodzone na drodze sądowej, uzasadnia zastosowanie art. 102 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979r., III PR 78/79, OSP 1980, z. 11, poz. 196, z glosą W. Siedleckiego; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012r., III CZ 10/12, OSNC 2012, nr 7–8, poz. 98, z glosą M. Rzewuskiego, Głosa 2013, nr 1, s. 77–80).

W przedmiotowej sprawie powód występując z żądaniem sprostowania świadectwa pracy mógł pozostawać w przekonaniu, że jest ono zasadne, szczególnie że nie ulega wątpliwości i tego nie kwestionowała strona pozwana, że świadectwo pracy, jakie powód otrzymał, jest wadliwe w zakresie tych informacji, które obejmuje zgłoszone w procesie roszczenie. Jedynym powodem, który stał się podstawą ostatecznego negatywnego dla powoda wyniku sporu, jest uchybienie terminowi. Mając na uwadze tę okoliczność, jak i fakt, że powód nie ma już możliwości uzyskania sprostowanego świadectwa pracy, choć co do zasady jego stanowisko jest słuszne, Sąd II instancji ocenił, że tak w odniesieniu do kosztów w I, jak i w II instancji, zachodzi przypadek szczególny, dający możliwość zastosowania art. 102 k.p.c.

SSO Dorota Michalska SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan – Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska