

sygn. akt VII Pa 138/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Dorota Michalska (spr.)

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Przedszkolu Samorządowemu Nr (...)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 1 czerwca 2017 r., sygn. VI P 333/16

oddala apelację.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. S. przeciwko Przedszkolu Samorządowemu Nr (...) w W. o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 nakazał pozwanemu Przedszkolu Samorządowemu Nr (...) w W. sprostować świadectwo pracy powódki B. S. z dnia 7 września 2016 roku poprzez:

- a) zmianę pkt 3 w ten sposób, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.;
- b) przeniesienie informacji „pracownik przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od 03.09.2015 r. do 31.08.2016 r.” z pkt 6 informacji uzupełniającej do pkt 4 podpunkt 9,

w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w pkt 3 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 30,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka B. S. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 sierpnia 2012 r., na stanowisku nauczyciel przedszkola, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ostatnie 3 miesiące wynosiło 11.192,40 zł.

W okresie od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

Pismem z dnia 24 sierpnia 2016 roku powódka rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy powódka wskazała naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegające na toczącym się procesie sądowym przeciwko pracodawcy, utracie zaufania do dyrektora przedszkola oraz do organu prowadzącego, utracie zaufania do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu samorządowym nr (...), stosowaniu mobbingu przez organ prowadzący, naruszeniu dóbr osobistych oraz czci przez organ prowadzący, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku motywacyjnego za okres od czerwca do sierpnia 2015 roku, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku za wychowawstwo za okres od czerwca do sierpnia 2015 roku oraz błędne skierowanie jej na badanie lekarskie. Powódka ponadto wniosła o wypłatę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca otrzymał niniejsze pismo w dniu 1 września 2016 roku.

W dniu 9 września 2016 roku powódka otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy datowane na dzień 7 września 2016 roku. W punkcie 3 świadectwa jako sposób ustania stosunku pracy pracodawca podał rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy, tj. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Z kolei w punkcie 6 – informacje uzupełniające pracodawca wskazał, iż pracownik przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku.

Pismem datowanym na dzień 9 września 2016 roku powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz pkt 4 ppkt 4 świadectwa poprzez wskazanie okresu zwolnienia 33 dni.

W odpowiedzi na ww. pismo pracodawca pismem z dnia 27 września 2016 roku poinformował powódkę, iż nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Wskazał, iż nie jest prawdą, że dopuścił się wobec powódki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Dodał, iż pkt 4 ppkt 4 świadectwa pracy dotyczy liczby dni, za które powódka otrzymałaby wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p., a w roku 2016 takiego wynagrodzenia powódka nie otrzymała.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy oraz aktach osobowych powódki z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy. Autentyczności i treści ww. dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, toteż Sąd Rejonowy uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. 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. Natomiast zgodnie z art. 97 § 2 k.p. 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. W myśl zaś 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

niewuzględnienie wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienie o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowaniem do sądu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji, w niniejszej sprawie powódka zachowała wymogi trybu koniecznego do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, tj. wniosek złożyła pracodawcy, a wobec odmowy sprostowania, wystąpiła z tym żądaniem do sądu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie oświadczenia pracownika złożonego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Przedmiotem niniejszego postępowania nie było badanie zasadności złożonego przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki, bowiem podkreślał, iż w przedmiotowej sprawie nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika. Dlatego w świadectwie pracy jako sposób ustania stosunku pracy wpisał art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), co nie jest zgodne ze stanem faktycznym sprawy. Sąd Rejonowy podkreślił, iż dla skutecznego zakwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy nie jest właściwą drogą zarzut podniesiony w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy. W niniejszej sprawie stosunek pracy łączący strony ustał na skutek złożenia przez powódkę oświadczenia z dnia 24 sierpnia 2016 roku, czyli w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. – bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ pracodawcy przysługuje odszkodowanie w granicach określonych przez kodeks pracy (art. 61¹ k.p.). Samo niezgadzanie się pracodawcy z takim rozwiązaniem stosunku pracy nie powoduje możliwości wpisania przez niego dowolnego sposobu ustania stosunku pracy w świadectwie pracy. Ponadto przepisy kodeksu pracy określają jedynie postępowanie pracodawcy co do wydania sprostowania świadectwa pracy w przypadku gdy z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Wówczas pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie oświadczenia złożonego w oparciu o art. 55 § 1¹ k.p., pracodawca obowiązany jest zamieścić taką informację w świadectwie pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli. Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w art. 97 k.p. Jego treść nie może też zostać ustalona przez pracodawcę dowolnie, w oderwaniu od rzeczywistego stanu faktycznego i prawnego. Jednym z elementów treści świadectwa pracy jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, to jego treść w tym zakresie powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Ma więc charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny.

Na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że wskazanie w świadectwie pracy, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. znajduje oparcie w przepisie art. 55 § 3 k.p. Stanowiska tego Sąd Rejonowy nie podzielił, przy czym wskazał, iż ma ono również swój wyraz z literaturze przedmiotu. Podnosi się, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę okazało się w pełni uzasadnione, to jakiegokolwiek zapisy w treści świadectwa pracy wskazujące na skorzystanie przez pracownika z uprawnienia do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę mogłyby naruszać uzasadniony interes pracownika, który może nie być zainteresowany ujawnianiem tego faktu wobec następnych swoich pracodawców (tak: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Walczak, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis). Sąd Rejonowy podzielił tymczasem stanowisko, że fikcja prawna z art. 55 § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do materialnoprawnych skutków ustania stosunku pracy. W świadectwie pracy należy zaś zamieścić informację o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika (tak K.W. Baran, Komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, System Informacji Prawnej LEX). Wynika to również aktualnie z § 2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292), zgodnie z którym świadectwo powinno zawierać m.in. informacje dotyczące trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy

(zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, wyd. 3, Warszawa 2017, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis), a poprzednio (w stanie prawnym obowiązującym w chwili wystawienia świadectwa pracy, którego dotyczy przedmiotowe postępowanie) z § 1 pkt 1 ppkt 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 roku (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), zgodnie z którym świadectwo powinno zawierać informacje dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, wyd. 2, Warszawa 2015, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis). W kontekście regulacji rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na § 9, zgodnie z którym 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 k.p., pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy (w rozporządzeniu z 1996 roku kwestię tę regulował § 7). Zdaniem Sądu Rejonowego przyjęcie, że w świadectwie pracy miałyby znaleźć się informacje o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oznaczałoby, że wskazana powyżej regulacja pozbawiona byłaby uzasadnienia.

Sądy Rejonowy doszedł do przekonania, iż w niniejszej sprawie do ustania stosunku pracy doszło na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wobec powyższego Sąd uznał za zasadne uwzględnienie żądania powódki. Również w ocenie Sądu zasadnym było uwzględnienie powództwa co do przeniesienia informacji „przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od 3.09.2015 r. do 31.08.2016 r.” z pkt 6 do punktu 4 ppkt 9 – wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy. Przebywanie nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia mieści się w zakresie uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy, dlatego Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w tym zakresie. Wypada dodać, że co do powyższego roszczenie nie było kwestionowane przez pracodawcę.

Wobec uwzględnienia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł obejmującej koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.; według stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa).

Sąd Rejonowy zaakcentował, iż niniejszej sprawie powódka nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, dlatego Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ww. ustawy o kosztach obciążył stronę pozwaną kwotą 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (wyrok Sądu Rejonowego z dnia 1 czerwca 2017 r. wraz z uzasadnieniem, k.125,130-137 a.s.).

Od wyroku Sądu I instancji apelację złożył pozwany, zaskarżając go w części, tj. co do rozstrzygnięć zawartych w pkt 1 ppkt a) oraz w pkt 2 i 3.

Pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art 97 § 1 i 3 k.p., polegające na błędnej wykładni skutkującej uznaniem, że pracodawca nie może kwestionować prawdziwości wskazanej przez pracownika przyczyny rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia w toku postępowań sądowych innych niż opartych o art. 61¹ k.p. lub art. 55 § 1¹ k.p, w tym w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy oraz, że sąd nie jest uprawniony w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy do weryfikacji prawdziwości przyczyny uzasadniającej rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie 55 § 1¹ k.p.

Wobec powyższego pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, iż w stanie faktycznym zaistniałym w niniejszej sprawie istniała tylko jedna możliwa droga sądowej weryfikacji zasadności trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy, tj. w drodze procesu wywołanego żądaniem opartym o art. art. 97 § 2¹ k.p.

Powyższą tezę pozwany oparł na twierdzeniu, że pracodawca może kwestionować tryb rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia (a co za tym idzie prawdziwość przyczyn wskazanych przez pracownika) albo na drodze procesu wywołanego brakiem zapłaty pracownikowi odszkodowania wynikającego z art. 55 § 1¹ k.p., albo pracodawca sam może wytoczyć powództwo o zapłatę odszkodowania na jego rzecz na podstawie art. 61¹ k.p. W konsekwencji powyższego skarżący podniósł, iż pracownik nie wytoczył powództwa o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p., a pozwany nie mógł wytoczyć powództwa w trybie art. 61¹ k.p., gdyż nie poniósł szkody. Apelujący stwierdził, iż skoro żadna ze stron nie wytoczyła procesu odszkodowawczego, a pozwany wręcz nie mógł skutecznie pozwać pracownika z powodu braku możliwości wykazania szkody, to istnieje podstawa do weryfikowania prawdziwości wskazanych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w procesie o sprostowanie świadectwa pracy.

Pozwany pracodawca wskazał, że mając na uwadze fałszywość wskazanych przez powódkę przyczyn wypowiedzenia przez nią umowy o pracę z winy pozwanego, w oparciu o art. 55 § 3 k.p., stanowiącego, że 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, taki tryb rozwiązania umowy o pracę wskazał w wydanym świadectwie pracy. Tym samym, nie mając innych możliwości, pracodawca próbował dokonać weryfikacji wskazanych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy o pracę, dając jednocześnie asumpt do wszczęcia postępowania sądowego przez pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, gdyby jednak nie zgadzał się on ze wskazanym przez pracodawcę trybem rozwiązania umowy o pracę (co też miało miejsce w niniejszej sprawie). Zdaniem pozwanego Sąd I instancji powinien w takiej sytuacji poddać weryfikacji wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania przez niego umowy o pracę z winy pracodawcy pod kątem ich prawdziwości, a w przypadku ustalenia, że były one fałszywe - odmówić sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie. Zdaniem pozwanego pozostawienie w świadectwie pracy wskazania, że stosunek pracy ustał wskutek rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem z pewnością nie naruszałby interesu żadnej ze stron (apelacja pozwanego, k.140-145 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych, podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Sąd Okręgowy zważył, iż zarzuty podnoszone przez pozwanego w apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, zdaniem Sądu Okręgowego wymaga podkreślenia, iż zgodnie z art. 97 § 1 k.p. 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. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (art. 97 § 1³ k.p.). 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 (art. 97 § 2 k.p.).

W myśl 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.

W tym miejscu zaakcentowania wymaga, 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 k.p. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy zatem praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Jest ono dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, które są skuteczne, choćby nawet były niezgodne z prawem. Jeżeli świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, którego nie zakwestionowano w terminie i w sposób przewidziany przepisami Kodeksu pracy, to nie można skutecznie wnosić o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy zgodność z prawem trybu i sposobu rozwiązania umowy o pracę.

W uchwale z dnia 4 listopada 2009 r. (I PZP 4/2009, Legalis) 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 rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego.

W niniejszej sprawie powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W związku z tym taki tryb rozwiązania umowy o pracę powinien być wpisany w świadectwie pracy.

Należy przypomnieć, że art. 55 § 1¹ k.p. daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia do postawienia tezy, iż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Celem niniejszej regulacji jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zwinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy. Użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona "ciężkości" tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy).

Oświadczenie woli pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 i § 1⁽¹⁾ k.p. wywołuje skutek w postaci natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca powinien zamieścić w świadectwie pracy informację o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia przez pracownika, nawet jeśli uważa, że ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest nieuzasadniony. Świadectwo pracy ma odzwierciedlać bowiem rzeczywistą podstawę rozwiązania stosunku pracy. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. (I PKN 614/98, Legalis), w którym wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Oczywiście pracodawca może kwestionować istnienie tego rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Może to przy tym uczynić w wytoczonym przez siebie procesie o odszkodowanie z art. 61⁽¹⁾ k.p. lub w zainicjowanym przez pracownika postępowaniu sądowym o odszkodowanie z art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1999 r., III ZP 3/99, Legalis, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, Legalis).

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu apelacji jakoby proces o sprostowanie świadectwa pracy stanowił jedyną prawnie dopuszczalną drogę do weryfikowania prawdziwości wskazanych przez pracownika przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W szczególności Sąd II instancji miał na uwadze, iż pozwanemu przysługiwało uprawnienie do wytoczenia powództwa odszkodowawczego w trybie art. 61¹ k.p. oraz okoliczność, iż wbrew twierdzeniom apelującego do wytoczenia tego powództwa nie jest konieczne wykazanie wystąpienia szkody po stronie pracodawcy. W tym zakresie stanowisko Sądu Okręgowego znajduje odzwierciedlenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2016r. (II PK 302/14; LEX nr1968443), zgodnie z którym: "Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody." Podobnie stanowi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015r. (I PK 197/14OSNP 2017/1/4), wskazujący że przesłanka do żądania przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p., jest wyłącznie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Tak więc, w oparciu o powyższe, należy stwierdzić, iż pracodawcy przysługiwała droga sądowa do skutecznego kwestionowania prawdziwości przyczyn, wskazanych przez pracownika rozwiązującego z nim umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

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 powódki 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 powódka rozwiązując umowę z pozwaną w trybie natychmiastowym działała z naruszeniem prawa, to i tak rozwiązanie przez nią umowy było skuteczne.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie oświadczenia pracownika złożonego w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Tym samym, jak trafnie uznał Sąd Rejonowy, pozwany niesłusznie odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki, w którym jako sposób ustania stosunku pracy wpisał art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i brak jest podstaw do jej uwzględnienia. Sąd Okręgowy zważył, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego i obowiązującego stanu prawnego, zaskarżone rozstrzygnięcie było prawidłowe.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska