

Sygn. akt IV P 673/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: stażysta Patrycja Krużewska

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2019 roku

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o sprostowanie świadectwa pracy

I Zobowiązuje pozwanego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w T. do sprostowania świadectwa pracy powoda M. M. z dnia 20.11.2018r. poprzez wskazanie w pkt. 3a świadectwa pracy, że umowa rozwiązała się bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt.3 kp w związku z art. 55§ 1(1) kp;

II Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 673/18

UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Sp.z o.o. w T. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez orzeczenie w wyroku, że prostuje się świadectwo pracy powoda z dnia 20.11.2018r przez pozwanego pracodawcę w następujący sposób: W pkt 3a zamieścić treść na: „przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 1 (3) w związku z art. 55 § 1(1) k.p..” Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda poniesionych kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa.

W uzasadnieniu wskazano ,że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 6.11.2017r. na podstawie umowy na czas określony na stanowisku zaopatrzeniowca.

Dnia 06 listopada 2017 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony między pozwaną spółką (...) Sp. z o.o. a powodem M. M.. Powód był zatrudniony na stanowisku zaopatrzeniowca.

Pismem z dnia 26 października 2018 r. powód rozwiązał wskazaną umowę o pracę bez wypowiedzenia, działając na podstawie art. 55 §1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.; dalej: k.p.). Pozwana spółka nie opłaciła bowiem należnych składek na ubezpieczenia społeczne za okres od sierpnia 2017 r. do kwietnia 2018 r. częściowo, zaś za okres od maja 2018 r. do września 12018 r. składki nie zostały w ogóle uiszczone. Na dowód nieopłacania składek powód przedstawił pozwanej spółce zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa.

Pismem z dnia 04 grudnia 2018 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną spółkę do sprostowania świadectwa pracy powoda poprzez wskazanie w punkcie 3 lit. a jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.; dalej k.p.) w zw. z art. art. 55 § 1¹ k.p. - rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika. Pozwany 06 grudnia 2018 r., które zostało doręczone pełnomocnikowi powoda w dniu 10 grudnia 2018 r., odmówił sprostowania przedmiotowego świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ zdanie drugie k.p. 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.

Na rozprawie pozwany wnosił o oddalenie powództwa całości. Wskazano, że tłem rozwiązania umowy był brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pozwany ma układ ratalny w ZUS i do czasu jego trwania organ rentowy nie wyda zaświadczenia o niezaleganiu. Powód złożył rozwiązania umowy w trybie art. 55 par.1 (1) kp na co pracodawca nie wyraził zgody. W związku z niestawianiem się do pracy przez powoda po złożeniu przez niego pisma o rozwiązaniu umowy, pozwany rozwiązał z powodem umowę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd ustalił co następuje:

Dnia 06 listopada 2017 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony między pozwaną spółką (...) Sp. z o.o. a powodem M. M.. Powód był zatrudniony na stanowisku zaopatrzeniowca.

Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 06 listopada 2017 r. k.7-8

Pismem z dnia 26 października 2018 r. powód rozwiązał wskazaną umowę o pracę bez wypowiedzenia, działając na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.; dalej: k.p.). Pozwana spółka nie opłaciła bowiem należnych składek na ubezpieczenia społeczne za okres od sierpnia 2017 r. do kwietnia 2018 r. częściowo, zaś za okres od maja 2018 r. do września 2018 r. składki nie zostały w ogóle uiszczone. Na dowód nieopłacania składek powód przedstawił pozwanej spółce zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 26 października 2018 r. k.9,

- zaświadczenie z dnia 24 października 2018 r. k.10

Pismem z dnia 21.11.2018r.powód wezwał pozwanego do wydania świadectwa pracy. Powód otrzymał świadectwo w dniu 27.11.2018r. z informacją, że umowa rozwiązała się w trybie art. 52 par. 1 pkt.1 kp. Wskazano w świadectwie okres zatrudnienia od 7.08.2017r. do 9.11.2018r.

Dowód: pismo z dnia 21.11.2018r. k.11-12, świadectwo k.14-15

Pismem z dnia 04 grudnia 2018 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną spółkę do sprostowania świadectwa pracy powoda odebranego w dniu 27.11. 2018r. poprzez wskazanie w punkcie 3 lit. a jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.; dalej k.p.) w zw. z art. art. 55 § 1¹ k.p. - rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika. Pozwany 06 grudnia 2018 r., które zostało doręczone pełnomocnikowi powoda w dniu 10 grudnia 2018 r., odmówił sprostowania przedmiotowego świadectwa pracy.

Dowód:

-świadectwo pracy k.14-15

- pismo z dnia 04 grudnia 2018 r. k.16-17,

- pismo z dnia 06 grudnia 2018 r k.18.

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda.

Powyższy materiał dowodowy był co do zasady spójny i przedmiotem oceny sądu była ocena prawna dotycząca sposobu rozwiązania umowy o pracę. Trzeba mieć na uwadze, że pozwany opierał swoje stanowisko na ocenie, że skuteczność rozwiązania umowy w trybie art. 55par. 1 (1) kp wiąże, że nierozzerwalnie z zasadnością takie oświadczenia złożonego przez pracownika

Sąd powyższego stanowiska nie podziela.

Sprawa dotyczy sprostowania świadectwa pracy. Uprawnienia pracownika związane ze świadectwem pracy regulują przepisy art. 97 i 99 kodeksu pracy oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.)

Zgodnie z przepisem art. 97 §1, 2 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 (§1). 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. Nadto 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). W Rozporządzeniu Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2016 r.) wydanym w oparciu art. 97 § 4 kp wskazano :**§ 2. 1.** W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące:

4) 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;

2. W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę - o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.

§ 7. 1. Stanowi : Pracodawca zawiadamia pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez

wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

4a. W razie zawarcia ugody skutkującej koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia zawarcia lub zatwierdzenia ugody przez sąd.

4b. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie nowego lub uzupełnionego świadectwa pracy pracownikowi w terminie określonym w ust. 1-4a nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2, 4 i 4a pracodawca, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usuwa z akt osobowych pracownika i niszczy poprzednio wydane świadectwo pracy.

W rozporządzeniu przedstawiono także sposób wypełniania świadectwa pracy: W ust. 4 lit. a - pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 30 § 1, w art. 48 § 2, w art. 68³, w art. 201 § 2 Kodeksu pracy lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy: - za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje stronę stosunku pracy składając oświadczenie woli w tej sprawie, - bez wypowiedzenia - pracodawca wskazuje art. 52 albo art. 53 albo art. 55 Kodeksu pracy, - na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika - pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).5. W ust. 6: w pkt 1 - pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167² Kodeksu pracy,

Z kolei 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 pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę. Pracownik może wystąpić do sądu pracy zarówno razie otrzymania decyzji pracodawcy odmawiającej uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, jak i w przypadku nieotrzymania w terminie żadnej odpowiedzi. (tak też: Komentarz do art. 97 k.p., [w:] U. Jackowiak 9 (red.) Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004).

Upływ do terminu wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu sąd bierze pod uwagę z urzędu, a nie na zarzut pozwanego, jak ma to miejsce przy upływie terminu przedawnienia roszczeń.

Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Ustawodawca

nie różnicuje charakteru prawnego i skutków upływu tych terminów. Sąd pracy nie może uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. (komentarze do art. 97 kp- Skoczyński J. komentarz LEX 2011 stan prawny: 2011-05-16., Komentarz Prawo Pracy Marii Teresy Romer Wydawnictwo prawnicze Warszawa 2000)

W przedmiotowej sprawie powód w terminie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy i prawidłowo złożył pozew do sądu.

Sąd zatem ocenił sprawę merytorycznie.

Wyliczenie sposobów rozwiązania umowy o pracę znajduje się w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że zarówno strony układu zbiorowego pracy, jak i strony umowy nie mogą ustanawiać innych sposobów rozwiązywania umowy. Nie mogą one też łączyć czy modyfikować poszczególnych sposobów.

Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu na który była zawarta.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Trzeba przy tym podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.).

Trzeba wskazać, że umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak przyczyny ją uzasadniającej. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych pod kątem realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1 bądź 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich pogwałcenia może być pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 614/98)

Trzeba wyjaśnić, że takie zasady dotyczą każdego jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. Tryb rozwiązania umowy o pracę nigdy nie jest uzależniony od jego zasadności co dobitnie wynika z przepisów kodeksu pracy dotyczących możliwości kwestionowania przez obie strony umowy o pracę zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze sąd uwzględnił powództwo.

Sąd miał na uwadze, że wskazano w świadectwie okres zatrudnienia od 7.08.2017r. do 9.11.2018r. Umowa o pracę rozwiązała się w dniu 26.10.2019r. Powyższa data rozwiązania umowy nie była przedmiotem pozwu.

Sąd obciążył pozwanego opłatą od pozwu na podstawie art.113 ust.1 i art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167,poz.1398 ze zm.)