

Sygn. akt VI P 31/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Protokolant: protokolant sądowy Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 05 listopada 2015 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda R. S. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 60 zł. (słownie: sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 31/15

UZASADNIENIE

R. S., pozewem z dnia 11 stycznia 2015r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 22 grudnia 2014 r. poprzez zmianę informacji zawartej w ust. 3 i wskazanie, że „stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy przez pracodawcę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy”, ponadto o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 19 grudnia 2014r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W wystawionym świadectwie pracy, jako podstawę prawną wskazano art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. W ocenie powoda niedopuszczalne jest wskazanie w treści świadectwa pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Stanowi to bowiem swoiste wydanie opinii o pracowniku, której pracodawca nie ma prawa zamieszczać w świadectwie pracy. Powód zwrócił się o sprostowanie świadectwa do pracodawcy, ten jednak nie ustosunkował się do złożonego wniosku.

(pozew – k. 1 -2)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew z dnia 30 stycznia 2015r. (data wpływu) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż nie zgadza się z twierdzeniami podniesionymi przez powoda. W ocenie pozwanej umieszczenie w świadectwie pracy informacji, iż umowa o pracę została rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zgodna z prawem. Tym samym świadectwo pracy wystawione powodowi nie zawiera niezgodnych z prawdą informacji, danych lub błędów wymagających sprostowania.

(odpowiedź na pozew – k. 19 – 22)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. S. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od 02 listopada 2005r. do 19 grudnia 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Kierownika (...). Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.000,00 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k. 13)

Dnia 19 listopada 2014r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano dopuszczenie się przez powoda ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na zamiarze podjęcia przez powoda zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym względem pracodawcy oraz dotychczasowymi przypadkami udostępniania informacji niejawnych takim podmiotom. Wbrew obowiązkowi dbania o interesy pracodawcy oraz ochrony jego majątku powód dopuścił się następujących czynów:

1. fotografowania i nagrywania procesów produkcyjnych wytwarzanych produktów oraz poufnych nowych konstrukcji w trakcie montażu i kompletacji, bez zgody pracodawcy i bez związku z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, z naruszeniem obowiązujących u pracodawcy zakazów fotografowania i nagrywania;
2. drukowania dokumentacji projektowej, konstrukcyjnej, wykonawczej produktów wytwarzanych przez pracodawcę bez związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych;
3. drukowania dokumentacji w postaci m.in. instrukcji, kart obowiązków pracowników, raportów, kart pracy, planów budżetowych, planów produkcyjnych, planów działowych, planów urlopowych i innych w zakresie przekraczających uprawnienia powoda;
4. podjęcia współpracy z firmami konkurencyjnymi w stosunku do firmy (...) sp. z o.o. w okresie pozostawania cały czas pracownikiem firmy (...) sp. z o.o. – (...) S.A. i (...) oraz z podmiotami powiązanymi;
5. poświadczenia nieprawdy w zakresie nawiązania współpracy z firmą konkurencyjną, dokonania naruszeń wymienionych powyżej.

(dowód: oświadczenie z 19 grudnia 2014r. – k. 12)

W dniu 29 grudnia 2014r. powód otrzymał świadectwo pracy datowane na dzień 22 grudnia 2014r., w treści którego w punkcie 3 wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku: „rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

(dowód: świadectwo pracy – k. 13)

Powód w dniu 31 grudnia 2014r. zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wykreślenie w pkt 3 słów „ w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

Pracodawca nie ustosunkował się do otrzymanego wniosku.

(okoliczność bezsporna, a nadto wnioski o sprostowanie świadectwa pracy z 31 grudnia 2014r. – k. 14)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony

postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo R. S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie podstawy prawnej ustania stosunku pracy. W punkcie 3 przedmiotowego świadectwa pracy pracodawca wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

W oparciu o wskazane przepisy prawa pracy pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy. Zgodnie z treścią art. 97 § 2 zd. 1 Kodeksu pracy (dalej jako: 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”. Treść świadectwa pracy, poza powyższymi informacjami, powinny stanowić również dane wskazane w § 1 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996r., Nr 60, poz. 282 ze zm.). Dotyczą one wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, z zaznaczeniem, ile było dni urlopu na żądanie, wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy, należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystania w tymże roku zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p., okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹ § 1, okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty oraz danych, których zamieszczenia żąda pracownik.

W ocenie Sądu, tryb ustania stosunku pracy w świadectwie pracy R. S. z dnia 22 grudnia 2014r. został wskazany prawidłowo. Określa on bowiem sposób rozwiązania stosunku pracy – tj. rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Samo powołanie przepisu art. 30 § 1 pkt 3 k.p. nie byłoby wystarczające. Z treści tego artykułu wynika jedynie, iż stosunek pracy ustał przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie wiadomo jednak, która ze stron złożyła przedmiotowe oświadczenie. Umowę o pracę bez wypowiedzenia może bowiem rozwiązać zarówno pracodawca, jak i pracownik. Doprecyzowanie tej okoliczności następuje przez wskazanie odpowiedniego przepisu kodeksu pracy. Zatem wpisanie przez pozwanego w treści świadectwa pracy podstawy prawnej ustania stosunku pracy jako art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest wpisem poprawnym i tym samym nie może podlegać sprostowaniu.

Wskazać ponadto należy, iż powyższe rozstrzygnięcie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy uznaje za oczywiste, że w świadectwie wskazuje się, że rozwiązanie nastąpiło z winy pracownika, czyli np. na podstawie art. 52 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 04 listopada 2009r., sygn. akt I PZP 4/09). Sąd Najwyższy stwierdził w powołanej sprawie, że skoro umowa została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika, to świadectwo pracy będzie można zmienić dopiero po skutecznym odwołaniu się od rozwiązania umowy. Aby skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy, konieczne jest wystąpienie z powództwem o

roszczenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. Z orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że w pojęciu „sprostowanie” świadectwa pracy, czyli jego korygowanie i poprawienie nie mieści się kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego, np. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jeśli pracodawca podał w świadectwie pracy rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to dokument ten nie jest wadliwy, choćby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie były zgodne z prawem. Jeżeli zatem świadectwo pracy nie jest wadliwe, nie podlega sprostowaniu.

Pracownik może podważać skuteczność rozwiązania z nim umowy o pracę w drodze wytoczonego w przewidzianych prawem terminach powództwa o odszkodowanie, czy też przywrócenie do pracy. Nie może natomiast podważać prawnej skuteczności rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie sprostowania świadectwa pracy. Powód co prawda wystąpił z takim powództwem, ale sprawa nie została jeszcze prawomocnie zakończona (sygn. akt VI P 15/15). Mając na względzie wytoczone przez R. S. powództwo w sprawie, w której odwołał się od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, wskazać należy, iż zgodnie z art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy 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, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zaś zgodnie z treścią § 5 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania w razie prawomocnego orzeczenia o odszkodowaniu, które 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 jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Oznacza to, że jeżeli Sąd, rozpoznający sprawę powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (sygn. akt VI P 15/15) uzna, iż było ono niezasadne, wówczas pracodawca z mocy prawa będzie zobowiązany do sprostowania świadectwa pracy w powyższym zakresie.

Nieuzasadniony jest przy tym zarzut powoda, jakoby art. 52 § 1 k.p. przewidywał jedynie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca powinien bowiem podać w świadectwie pracy informację o zwolnieniu dyscyplinarnym. Jest to informacja niezbędna do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego (art. 97 § 2 k.p. oraz art. 75 ust. 1 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy). Z kolei uzyskanie zasiłku warunkuje uzyskanie innych świadczeń. Jak z powyższego wynika, podanie tylko art. 30 § 1 pkt 1 k.p. nie spełniałoby powyższej funkcji. Zatem twierdzenie powoda, że art. 52 k.p. nie jest podstawą prawną rozwiązania umowy, a jedynie „przewiduje przyczyny” nie jest zasadne.

Wobec powyższego stwierdzić należy, iż świadectwo pracy powoda zawiera zgodną z prawem oraz rzeczywistym stanem faktycznym podstawę rozwiązania umowy. Dlatego powództwo R. S. podlegało oddaleniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach znalazło oparcie w art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie z § 11 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490 ze zm.) Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Mając na uwadze całość powyższych rozważań, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.