

Sygn. akt VI P 439/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Protokolant: Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2017 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. B.

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

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Nakazuje pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N. sprostować świadectwo pracy powoda J. B. z dnia 15 listopada 2016r. w ten sposób, że w pkt. 3 ppkt. a w miejsce słów „rozwiązanie umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (art. 30 par. 1 pkt. 2 kodeksu pracy w związku z art. 42 par. 1 i par. 3 kodeksu pracy)”, wpisać słowa „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 i art. 42 § 3 k.p.”.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 600 zł. (sześćset złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt: VI P 439/16

UZASADNIENIE

Powód, J. B., w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N., wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 15 listopada 2016 r. w ten sposób, że w pkt 3 lit. a w miejsce słów „rozwiązanie umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w zw. z art. 42 § 1 i 3 kodeksu pracy” wpisać „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i art. 42 § 3 k.p.” Domagał się również zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego pracodawcy. W dniu 27 lipca 2016 r. pozwany wręczył mu wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powód pismem datowanym na 15 września 2016 r. odmówił ich przyjęcia. Stosunek pracy łączący strony postępowania ustał w dniu 31 października 2016 r. W tej dacie J. B. zostało wydane również świadectwo pracy, w którego pkt 3 lit. a wpisano, iż stosunek pracy ustał w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. W dniu 8 listopada 2016 r. powód wniósł o sprostowanie dokumentu m. in. w w/w zakresie. Pozwany nie uwzględnił żądania wskazując, iż treść świadectwa pracy jest prawidłowa i zgodna z przepisami prawa. Zdaniem J. B. w sytuacji nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy należy uznać, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

Pozwany, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. (w dalszej części uzasadnienia nazywany (...) Sp. z o. o.), w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pracodawca nie kwestionował okoliczności zdarzeń przedstawionych przez powoda w pozwie. Stwierdził jednak, iż podana przez niego podstawa prawna ustania stosunku pracy jest prawidłowa, bowiem do rozwiązania umowy o pracę doszło w wyniku odmowy przyjęcia przez J. B. wypowiedzenia zmieniającego, czego konsekwencje zostały uregulowane w art. 42 § 3 kodeksu pracy.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Okoliczności sprawy, w tym przebieg zatrudnienia J. B. w (...) Sp. z o. o., pozostawały poza sporem. Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego pracodawcy w oparciu o kolejne umowy o pracę od 15 lipca 2003 r. W okresie zatrudnienia od 15 lipca 2003 r. do 31 lipca 2006 r. zajmował stanowisko ślusarza-mechanika. Następnie, do 30 września 2007 r. powierzono mu stanowisko brygadzysty. Kolejno, do 31 października 2016 r., zajmował stanowisko mistrza. W dniu 27 lipca 2016 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy lub płacy w części dotyczącej powierzonego stanowiska, stawki wynagrodzenia, premii uznaniowej oraz dodatku funkcyjnego (k. 5). Pismem datowanym na 15 września 2016 r. J. B. odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (k. 6), wobec czego z dniem 31 października 2016 r. łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którego pkt 3 lit. a wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 42 §1 i 3 kodeksu pracy)” (k. 7). W dniu 8 listopada 2016 r. J. B. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie struktury dokumentu, wykorzystanego urlopu, okresów nieskładkowych oraz w części dotyczącej rozwiązania stosunku pracy poprzez wskazanie, iż nastąpiło ono za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (k. 8). W dniu 15 listopada 2016 r. pozwany wydał powodowi sprostowane świadectwo pracy (k. 9). W odpowiedzi na złożony przez w/w wniosek (...) Sp. z o. o. wskazał jednak, iż podana w dokumencie podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy jest prawidłowa i zgodna z przepisami prawa pracy. W związku z powyższym żądania sprostowania świadectwa pracy m. in. w tej części nie uwzględniono. W tej sytuacji J. B. wystąpił z pozwem w niniejszej sprawie. Powód w toku postępowania wyjaśniał, iż istniejący w dokumencie zapis jest problematyczny z uwagi na trudności z jego interpretacją – nie było jasnym, czy powodowi przysługuje zasiłek. Zarówno pracownicy Urzędu Pracy jak i Państwowej Inspekcji Pracy wskazywali na błąd w opisie (k. 29 godz. 00:01:23).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, w tym świadectwa pracy i wniosku o jego sprostowanie, oraz wyjaśnień złożonych przez strony postępowania. Okoliczności wydarzeń nie były sporne, pozwany nie kwestionował przedstawionego przez powoda przebiegu zdarzeń. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się natomiast do konieczności ustalenia stanu prawnego. Strony procesu bowiem prezentowały odmienne stanowiska w zakresie terminologii, jaka winna zostać zastosowana w świadectwie pracy w jego części odnoszącej się do kwestii ustania stosunku pracy.

Przed przejściem do rozważań merytorycznych Sąd wskazuje, iż dla rozstrzygnięcia przedmiotowego zagadnienia nie było koniecznym zawieszenie postępowania i oczekiwanie na rozpoznanie sprawy toczącej się przed tut. Sądem pomiędzy tymi samymi podmiotami a dotyczącej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Przede wszystkim wyjaśnić należy, że powód w sprawie niniejszej nie kwestionował trybu rozwiązania stosunku pracy ani jego przyczyny. Domagał się jedynie sprecyzowania informacji umieszczonej w świadectwie pracy poprzez wskazanie, że wypowiedzenie zostało dokonane przez pracodawcę. Rozstrzygnięcie sprawy o odszkodowanie w żaden sposób nie wpłynie na kształt spornego zapisu, gdyż złożone wypowiedzenie było skuteczne. Skuteczność wypowiedzenia nie jest tożsama z jego zasadnością, a to o tejsze będzie orzekł Sąd w sprawie o odszkodowanie.

Odnosząc się natomiast do żądania powoda sprostowania świadectwa pracy w pierwszej kolejności wskazać należy, iż stosownie do art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, dalej: k.p.) w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Przepis § 2 art. 97 k.p. stanowi zaś, że w świadectwie pracy należy m. in.

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. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Z kolei art. 97 § 2¹ k.p. statuuje prawo wystąpienia przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od jego otrzymania. 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.

Uszczegółowieniem unormowań z kodeksu pracy są przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (t.j. Dz. U. z 1996 Nr 60, poz. 282 ze zm.). Stosownie do § 1 ust. 1 pkt 1a) tego rozporządzenia w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Przykładowo, jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie. Jest to bowiem szczególny tryb, mający zastosowanie w razie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę lub rozwiązania jej z inicjatywy pracodawcy na podstawie porozumienia w ściśle określonych sytuacjach, co może mieć wpływ na dalsze uprawnienia pracownika (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 97 Kodeksu pracy, LEX 2016/el).

W świetle powyższych regulacji oczywistym jest, iż w sytuacji, gdy pracownik uważa, że wydano mu świadectwo pracy o niewłaściwej treści, pierwszą podjętą przez niego czynnością powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Okolicznością bezsporną było, iż J. B. taki wniosek złożył 8 listopada 2016 r., czyli w zakreślonym ustawowo terminie, gdyż świadectwo pracy zostało mu dostarczone dzień wcześniej (k. 8). Pracodawca nie uwzględnił jednak wszystkich żądań powoda, w tym dotyczącego sprecyzowania pkt 3 lit. a świadectwa pracy.

W tym miejscu podnieść należy, iż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (II PK 156/09, LEX nr 577459) został wyrażony w pogląd, który sprowadza się do stwierdzenia, że uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy stanowi materialnoprawną przesłankę powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Dlatego też niewystąpienie z wnioskiem reklamacyjnym przed wytoczeniem powództwa powoduje jego oddalenie. W niniejszej sprawie problem ten nie zaistniał, bowiem powód wniosek do pracodawcy złożył z zachowaniem siedmiodniowego terminu. Podsumowując, warunki formalne wystąpienia z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy zostały przez J. B. niewątpliwie spełnione, w związku z czym w dalszej kolejności Sąd badał, czy jego żądanie jest zasadne.

W ocenie Sądu powództwo podlegało uwzględnieniu w całości. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem wystawienie świadectwa pracy o treści zgodnej ze stanem faktycznym oraz prawnym, w tym prawidłowe i zrozumiałe określenie sposobu ustania stosunku pracy. Zdaniem Sądu zapis, jaki pojawił się w świadectwie pracy wydanym J. B., warunków tych nie spełnia. Przede wszystkim stwierdzenie, iż stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania umowy o pracę w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 i 3 kodeksu pracy)” nie jest czytelny. Takie ujęcie trybu rozwiązania umowy o pracę jest problematyczne. Rezultatu braku czytelności cytowanego opisu powód doświadczył już w momencie rejestracji w Urzędzie Pracy, kiedy to urzędnik miał trudności z właściwą jego interpretacją, co ostatecznie mogło skutkować nieprzyznaniem w/w zasiłku. Sąd koniecznym było sprostowanie świadectwa pracy poprzez prawidłowe, zgodne z przepisami, opisanie sposobu ustania stosunku pracy.

W pierwszej kolejności nadmienić należy, iż powód nie domagał się zmiany podstawy prawnej trybu rozwiązania umowy o pracę. Nie podważał faktu, iż nastąpiło ono w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 k.p. Podstawa

prawna jednak tylko uściśla, w jakich okolicznościach stosunek pracy ustał. Pełni ona funkcję pomocniczą. Istotny jest ogólny opis sposobu ustania stosunku pracy, a ten zawarty w świadectwie pracy powoda budził wiele wątpliwości.

Katalog trybów rozwiązania umowy o pracę ulokowany jest w art. 30 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) lub z upływem czasu, na który była zawarta. Właśnie jeden z powyższych zapisów winien zostać umieszczony w świadectwie pracy. Zawarte przez pracodawcę w przedmiotowym dokumencie sformułowanie „w związku z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy” nie wskazuje, który z trybów rozwiązania stosunku pracy został przez strony postępowania zastosowany. Przy takim ujęciu sposobu ustania zatrudnienia można je interpretować różnorodnie: zarówno jako dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, jak i jako zawarcie porozumienia w tym przedmiocie, ale też jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zwrot użyty przez pozwanego był więc niekonkretny, nieczytelny, nie pozwalał na jednoznaczne określenie trybu rozwiązania stosunku pracy. Jak już wskazano dokładne określenie tegoż jest niezbędne dla ubiegania się o świadczenia, ale także zapobiega mogącym powstać w przyszłości nieporozumieniom w przypadku podjęcia przez J. B. zatrudnienia.

W tym stanie sprawy Sąd uznał, że roszczenie powoda jest zasadne, a sprostowanie świadectwa pracy poprzez właściwe opisanie trybu ustania zatrudnienia niezbędne. Sąd nakazał zatem pozwanemu wpisanie w pkt 3 lit. a w/w dokumencie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 42 § 1 i 3 k.p.). Jak bowiem stanowi art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. W przepisie tym termin „wypowiedzenie” oznacza, stosownie do art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy dokonane przez pracodawcę. Tym samym, to właśnie ten tryb ustania stosunku pracy należało wpisać w świadectwie pracy J. B..

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623, dalej: u.k.s.c.) w zw. z art. 98 ustawy z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1822, dalej: k.p.c.), zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Przypomnienia wymaga, iż stosownie do art. 97 u.k.s.c. w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa, a Sąd rozstrzyga o tych wydatkach w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji. Sąd więc zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 600 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony. Wysokość tejże opłaty została ustalona na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 6 u.k.s.c. Sąd obciążył (...) Sp. z o. o. kosztami sądowymi ze względu na przyczynienie się w/w do konieczności wszczęcia postępowania w niniejszej sprawie. Pracodawca jako profesjonalista winien mieć wiedzę w zakresie prawidłowego wypełniania świadectw pracy, a przede wszystkim znać przepisy dotyczące tejże kwestii. To bowiem na pracodawcy ciąży obowiązek umieszczania w dokumencie informacji zgodnych ze stanem faktycznym i prawnym. Pozwany tego obowiązku nie dopełnił, co doprowadziło do wystąpienia J. B. z pozwem. Jeżeli zatem pozwany dał powód do wytoczenia procesu, to pozwany winien ponieść jego koszty.