

Sygn. akt VI P 524/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. M. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (KRS (...))

o wydanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda M. M. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 524/15

UZASADNIENIE

Powód M. M. pozwem z dnia 13 lipca 2015 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.836 złotych tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy wraz z ustawowymi odsetkami, jak również wydanie świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż pozwany nie wystawił mu świadectwa pracy, co powoduje iż nadal pozostaje bez pracy. (k. 2)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 29 sierpnia 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 10 grudnia 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. W odpowiedzi powód złożył odwołanie do Sądu Rejonowego (...) w G., wnosząc o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami. Następnie pismem z dnia 13 kwietnia 2014 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania w kwocie 77.369,92 złotych z tytułu niewydania mu zmienionego świadectwa pracy, pomimo orzeczenia wydanego przez Sąd Okręgowy w G. w sprawie (...). W odpowiedzi pozwany potraktował to pismo, jako wniosek o wydanie uzupełnionego świadectwa pracy. W wyniku tego, po telefonicznej konsultacji z Państwową Inspekcją Pracy, co do jego treści, wydał powodowi uzupełnione świadectwo pracy. Podstawę powyższego stanowił § 5 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczególnej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Podstawę powyższego nie stanowił natomiast § 5 ust. 4 cyt. Rozporządzenia, który nakłada na pracodawcę obowiązek uzupełnienia wydanego pracownikowi świadectwa pracy, bez wniosku pracownika w tym zakresie, jedynie w przypadku przyznania na rzecz

pracownika odszkodowania w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, w przypadku zaś powoda powyższe nastąpiło za wypowiedzeniem. Pozwany podkreślił, iż niezwłocznie po otrzymaniu pisma powoda zostało mu wydane uzupełnione świadectwo pracy. (k. 72-73v)

Postanowieniem z dnia 23 lipca 2015 roku Sąd na mocy art. 199 § 1 pkt 2 kpc odrzucił pozew powoda w zakresie dotyczącym odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy. (k. 7-8)

Postanowieniem z dnia 6 listopada 2015 roku Sąd Okręgowy w G. w sprawie (...) oddalił zażalenie powoda na powyższe postanowienie. (k. 100-102)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. M. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. począwszy od dnia 2 listopada 2005 roku, na stanowisku elektryka.

Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, od dnia zaś 1 stycznia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku na czas określony, zaś od dnia 1 stycznia 2007 roku na czas nieokreślony.

Oświadczeniem z dnia 10 grudnia 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 marca 2013 roku.

Jako przyczyny powyższe pozwany podał: nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy zakłócające organizację pracy, nadto niesamodzielność i niekompetentność pracownika wymagająca stałego nadzoru ze strony kierownictwa budowy oraz wykonywania licznych poprawek przez innych pracowników, nadto nieterminowe wykonywanie pracy i poleceń przełożonych oraz utratę zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który nie radzi sobie z podstawowymi wymaganiami na zajmowanym stanowisku.

W związku z ustaniem stosunku pracy pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy opatrzone datą 2 kwietnia 2013 roku, w którego treści wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego w trybie art. 30 § 1pkt 2 kp.

Wskutek złożonego przez powoda odwołania Sąd Rejonowy (...)wG. wyrokiem częściowym z dnia 10 czerwca 2014 roku w sprawie (...) zasądził na rzecz powoda kwotę 6.480,03 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, jak również kwotę 4.320,02 złotych brutto tytułem odprawy pieniężnej.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku Sąd Okręgowy (...)w sprawie (...) oddalił apelację pracodawcy od powyższego wyroku.

Pismem opatrzonym datą z dnia 13 kwietnia 2015 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania w kwocie 77.369,92 złotych z tytułu niewydania mu zmienionego świadectwa pracy, pomimo orzeczenia wydanego przez Sąd Okręgowy w G.w sprawie (...).

Pracodawca potraktował powyższe pismo, jako wniosek o wydanie uzupełnionego świadectwa pracy.

W związku z powyższym powodowi zostało wydane świadectwo pracy opatrzone datą 17 kwietnia 2015 roku, w którym pracodawca podał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W informacjach zaś uzupełniających podano, iż uzupełnienie treści świadectwa następuje o powyższą informację wskutek żądania pracownika z dnia 15 kwietnia 2015 roku : Sąd Rejonowy (...) w G.(...) ((...)) wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku zasądził na rzecz pracownika kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz dodatkową kwotę tytułem odprawy

pieniężnej. Apelacja pracodawcy od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku ((...))

Powyższe świadectwo zostało doręczone powodowi w dniu 20 kwietnia 2015 roku.

(Dowód: wyrok częściowy Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 10 czerwca 2014 roku wraz z uzasadnieniem- k. 10-26, wyrok Sądu Okręgowego w G. z dnia 12 grudnia 2014 roku- k. 27, świadectwa pracy- k. 35-36, 43-44, 82-82v, zpo- k. 83-83v, informacja dot. przesyłki- k. 84-84v, pismo z dnia 13 kwietnia 2015 roku- k. 37, 80, wypowiedzenie umowy – k. 45-46, umowy o pracę wraz z aneksami – k. 47- 52)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się przede wszystkim na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, które uznał za wiarygodne, jak również wzajemnie się uzupełniające.

Wskazać należy, iż w istocie stan faktyczny w niniejszej sprawie był między stronami bezsporny.

Podkreślić należy, iż przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było żądanie powoda dotyczące wydania świadectwa pracy. Żądanie bowiem dotyczące zasądzenia odszkodowania z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy, pozostawało poza zakresem rozważań Sąd, wobec jego odrzucenia na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 kpc postanowieniem z dnia 23 lipca 2015 roku, w zakresie którego Sąd Okręgowy w G. postanowieniem z dnia 6 listopada 2015 roku oddalił zażalenie powoda na powyższe.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło wskutek oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z ustaniem stosunku pracy pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy opatrzone datą 2 kwietnia 2013 roku.

Bezsporne było również, iż Sąd Rejonowy (...) w G. wyrokiem częściowym z dnia 10 czerwca 2014 roku w sprawie(...) zasądził na rzecz powoda kwotę 6.480,03 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami. Następnie wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku Sąd Okręgowy (...) w sprawie (...)oddalił apelację pracodawcy od powyższego wyroku.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż pismem opatrzonym datą z dnia 13 kwietnia 2015 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania w kwocie 77.369,92 złotych z tytułu niewydania mu zmienionego świadectwa pracy, pomimo orzeczenia wydanego przez Sąd Okręgowy wG. w sprawie (...) Pracodawca zaś potraktował powyższe pismo, jako wniosek o wydanie uzupełnionego świadectwa pracy.

W związku z powyższym powodowi zostało wydane świadectwo pracy opatrzone datą 17 kwietnia 2015 roku, w którym pracodawca podał w treści informacji uzupełniających, iż uzupełnienie treści świadectwa jest wynikiem żądania pracownika z dnia 15 kwietnia 2015 roku i następuje o następującą informację : Sąd Rejonowy (...) w G. (...) ((...)) wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku zasądził na rzecz pracownika kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz dodatkową kwotę tytułem odprawy pieniężnej. Apelacja pracodawcy od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku. ((...))

Nadto okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było, iż powyższe świadectwo zostało doręczone powodowi w dniu 20 kwietnia 2015 roku.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż 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 informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Nadto wskazać należy, iż poza informacjami wskazanymi wyżej, treść świadectwa pracy powinny stanowić dane podane w rozporządzeniu 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 z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami) Powyższe dane dotyczą wymiaru czasu pracy, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego, dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, 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 udzielania, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni za które pracownik otrzymał wynagrodzenia zgodnie z art. 92 kp, wykorzystania zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹§ 1 kp, okresu odbytej czynnej służby lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia, jak również danych które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Świadectwo pracy nie zawiera w swej treści elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane wyżej. Wszystkie stwierdzenia pracodawcy zamieszczone w świadectwie pracy są oświadczeniami wiedzy, zatem zawarte w nim oświadczenie pracodawcy nie tworzy samo przez się praw podmiotowych ani ich nie pozbawia.

Podkreślić należy, iż w świadectwie pracy nie można umieszczać innych informacji, niż określone przepisami prawa pracy. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba która je podpisała złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie -art. 245 kpc. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 roku, III AUa 897/97, OSP 1998, Nr 1 poz. 4)

Pracownik może prowadzić dowody przeciwko treści świadectwa, a także udowadniać innymi środkami dowodowymi niż świadectwo okoliczności, które powinny być objęte treścią świadectwa. (wyrok z dnia 17 maja 1996 roku, I PRN 40/96, Prok. i Pr. 1996, Nr 10, s.58, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1999 roku, III PZP 15/90, OSNCP 1991, Nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 roku, II UKN 309/97, OSNAPIUS 1998, Nr 17, poz. 518)

W sytuacji, gdy pracownik nie zgadza się z treścią wydanego mu świadectwa może wystąpić z wnioskiem o jego sprostowanie, mając na uwadze treść art. 97 § 2¹ kp.

W zakresie prowadzonych na gruncie przedmiotowej sprawy rozważań stwierdzić należy, iż w razie prawomocnego orzeczenia Sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu świadectwa o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa wyżej, 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, powołującą art. 97 § 3 kp. W powyższym przypadku pracodawca jest obowiązany najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. (§ 5 ust. 3-5 cyt. Rozporządzenia)

Konsekwencją powyższej regulacji jest zatem przyznanie pracownikowi prawa do złożenia żądania sprostowania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca po wydaniu prawomocnego orzeczenia w sprawie potwierdzającego wadliwość wypowiedzenia umowy odmawia sprostowania świadectwa, zgodnie z powołaną wyżej regulacją.

W przedmiotowej zaś sprawie okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było, iż pracodawca bezsprzecznie wskutek wydania prawomocnego orzeczenia Sądu potwierdzającego wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, treść wydanego mu świadectwa pracy uzupełnił o powyższą informację.

W świetle powyższego żądanie powoda dotyczące wydania świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie. W tym bowiem zakresie materiał dowodowy potwierdził zarówno fakt wydania na rzecz powoda świadectwa pracy w związku z ustaniem zatrudnienia, jak również uzupełnienia go o treść wynikającą z obowiązujących przepisów prawa, w zakresie wskazanym wyżej.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I na podstawie powołanych wyżej przepisów prawa.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2002 roku, Nr 163, poz. 1349)