

# UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie R. J. domagał się od swojego byłego pracodawcy - (...) sp. z o.o. w S. sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3 tego świadectwa, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. W treści pozwu wyjaśnił, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy art. 55 § 1 k.p., a zatem – z uwagi na treść art. 55 § 3 k.p. – pracodawca winien zawrzeć w treści świadectwa pracy informację, że do rozwiązania stosunku pracy doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Pozwana spółka domagała się oddalenia powództwa w całości, twierdząc, że świadectwo pracy została sporządzone w sposób prawidłowy.

Wyrokiem z dnia 26 października 2016 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 120 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

R. J. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w okresie od 20 maja 2014 r. do 19 maja 2019 r.

W dniu 8 grudnia 2015 r. R. J. udzielił adwokatowi J. K. pełnomocnictwa do reprezentowania go we wszelkich sprawach sądowych i pozasądowych.

Pismem z dnia 11 grudnia 2015 r., które wpłynęło do pracodawcy w dniu 15 grudnia 2015 r., R. J. rozwiązał stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując pozbawienie go możliwości wykonywania pracy i wyprowadzenie z pojazdu przy pomocy niemieckiej policji.

W dniu 19 grudnia 2015 r. R. J. odebrał świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w dniu 15 grudnia 2015 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w nawiązaniu do art. 55 § 1 k.p. W tym samym dniu zeskanował otrzymane świadectwo pracy i przesłał je drogą e-mailową do swojego pełnomocnika.

Wnioskiem sporządzonym w dniu 28 grudnia 2015 r. pełnomocnik R. J. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego R. J. w dniu 19 grudnia 2015 r. poprzez wskazanie w punkcie 3, iż stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

W piśmie z dnia 4 stycznia 2016 r., stanowiącym odpowiedź na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, podnosząc, że zostało ono sporządzone w sposób prawidłowy. Pismo to wpłynęło do kancelarii pełnomocnika R. J. w dniu 11 stycznia 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne.

Na wstępie wyjaśnił, że poza dowodami wprost dopuszczonymi wydanym przez siebie postanowieniem oddalił wszystkie pozostałe wnioski dowodowe, w tym o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków oraz dokumentów, zgłoszone w pismach procesowych stron (k. 17, 44, 47), za pomocą których strony zamierzały wykazywać okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda. Zaznaczył, że w jego ocenie okoliczności te pozostawały bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, w szczególności w kontekście bezsporności w zakresie daty i sposobu ustania stosunku pracy.

Sąd I instancji jako podstawę prawną powództwa przyjął przepis art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Odnosząc się do treści tej regulacji uznał, że powód nie wykazał, aby dochował siedmiodniowego terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o

sprostowanie świadectwa pracy, podczas gdy to na nim – zgodnie z regułą ciężaru dowodu przewidzianą w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – spoczywał obowiązek wykazania tej okoliczności. Sąd zwrócił też uwagę, że powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 19 grudnia 2016 r., a zatem wniosek o jego sprostowanie winien być złożony najpóźniej w dniu 28 grudnia 2016 r. (26 grudnia to drugi dzień Świąt Bożego Narodzenia, a 27 grudnia 2015 r. to niedziela). Podkreślił zarazem, że istotna jest data złożenia wniosku, a nie jego nadania na poczcie, gdyż wniosek o sprostowanie świadectwa pracy nie jest pismem procesowym, o którym mowa w art. 165 § 2 k.p.c. Uznał, że w aktach sprawy brak jest dowodu potwierdzającego tę okoliczność (na k. 10 akt osobowych znajduje się nieczytelny odcisk datownika w zakresie dziennej daty), której strona pozwana w ocenie sądu I instancji zaprzeczyła, domagając się podczas rozprawy w dniu 19 października 2016 r. oddalenia powództwa i wskazując, iż to strona powodowa winna wykazać, że pozew został złożony z zachowaniem wszelkich terminów. Sąd I instancji nadto podkreślił, iż mało prawdopodobne jest, by nawet przy założeniu, że wniosek został nadany na poczcie w dniu 28 grudnia 2015 r. (pełnomocnik strony powodowej wskazał podczas rozprawy, iż wniosek został nadany na poczcie prawdopodobnie w tym dniu), dotarł on do pracodawcy w tym samym dniu, a znacznie bardziej prawdopodobne, że miało to miejsce w dniu 29 lub 30 grudnia 2015 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie zachodziły także podstawy do przywrócenia ww. siedmiodniowego terminu. W tym zakresie zauważył, że zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Sąd Rejonowy zwrócił zatem uwagę, że strona powodowa takiego wniosku nie złożyła, a nawet gdyby, to i tak nie zostały naprowadzone żadne dowody świadczące o braku winy w uchybieniu terminu. Podkreślił, że w utrwalonym w tej mierze orzecznictwie sądowym zgodnie podkreśla się przy tym, iż działanie uprawnionego pełnomocnika procesowego jest działaniem za stronę, utożsamianym z działaniem strony, a czynności podejmowane przez pełnomocnika oraz zaniechanie podjęcia czynności przez pełnomocnika rodzą skutek w stosunku do strony procesowej, w imieniu której pełnomocnik działa (tak: m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., V CZ 20/05). Wybór przez stronę pełnomocnika do reprezentowania jej interesów i wszelkie z tym związane ewentualne zaniedbania pełnomocnika są okolicznościami zawinionymi przez stronę, gdyż to ona ponosi pełne ryzyko dokonanego wyboru (tak: m.in. postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 26 stycznia 2012 r., III AUa 532/11).

Stwierdzony w ten sposób brak zachowania ww. siedmiodniowego terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy skutkowało oddaleniem powództwa. Sąd Rejonowy zauważył jednak, że nawet gdyby pozew został złożony z zachowaniem wszelkich wymaganych terminów, to i tak podlegałby oddaleniu, albowiem świadectwo pracy zostało wystawione w sposób prawidłowy.

Sąd I instancji wskazał w tym zakresie, że w myśl art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać m.in. informacje dotyczące trybu rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika zaś z treści § 1 ust. 1 pkt 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 r., w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalania uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W załączniku do ww. rozporządzenia, zawierającego wzór świadectwa pracy oraz „sposób wypełniania świadectwa pracy”, ustalono, że w ust. 3 lit. a świadectwa pracy pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. Mając to na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że niewątpliwie strona pozwana w punkcie 3a wydanego powodowi świadectwa pracy umieściła prawidłowy zapis o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda oraz prawidłową podstawę prawną, tj. art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Domaganie się zapisu o wypowiedzeniu umowy o pracę byłoby zdaniem tego sądu możliwe jedynie w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę i prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznania mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, przy czym należałoby wówczas zgłosić żądanie wydania nowego świadectwa pracy (a nie sprostowania dotychczasowego świadectwa pracy)

zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p. w zw. z § 5 ust. 4 ww. rozporządzenia). W ocenie Sądu Rejonowego sytuacja taka nie zachodziła jednak w niniejszej sprawie, albowiem to powód, a nie pracodawca, dokonał rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Dalej sąd I instancji wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda obowiązek sprostowania świadectwa pracy nie wynika z treści art. 55 § 3 k.p., w myśl którego rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Kwestie dotyczące sprostowania świadectwa pracy, w tym przyjmowania fikcji prawnych co do sposobu ustania stosunku pracy, uregulowane są bowiem kompleksowo w art. 97 k.p. oraz w ww. rozporządzeniu w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że rozporządzenie to odnosi się, w kontekście świadectwa pracy, do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale stanowi jedynie, iż 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 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 61<sup>1</sup> Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji. Sąd Rejonowy zauważył zatem, że przepis ten odnosi się do uprawnienia pracodawcy, a nie pracownika. Innych regulacji dotyczących wprost treści świadectwa pracy w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia brak.

Sąd I instancji podkreślił także, że przyjęty przezeń pogląd znajduje także poparcie w literaturze. Odwołał się w tym zakresie do komentarza do art. 55 k.p. (Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. III, pod red. Krzysztofa Barana)

Na zakończenie na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, iż pozew (zapewne omyłkowo) został sformułowany w taki sposób, by dokonując sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem, wskazać jako podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 3 k.p., a zatem podstawę dotyczącą rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Rejonowy oparł na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawą obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwana spółka reprezentowana była przez profesjonalną pełnomocniczkę – radczynię prawną, której minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosiło 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych), taką też kwotę zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki w punkcie II wyroku.

### ***Pełnomocnik powoda wniósł apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego tj. art. 468 k.p.c. w zw. z art. 467 § 1 i 2 k.p.c. przez niepodjęcie wstępnego badania sprawy, które skutkowałoby ustaleniem, czy pismo inicjujące postępowanie spełnia niezbędne wymagania oraz czy termin wniesienia odwołania do pracodawcy jest okolicznością sporną, podczas gdy sąd I instancji stwierdził tę okoliczność dopiero w wyroku oddalającym powództwo,
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. przez naruszenie zasady rozkładu ciężaru dowodu i uznanie, że w sytuacji kiedy strona pozwana w toku postępowania przedsądowego i w pismach procesowych nie zaprzecza zachowaniu terminu do wniesienia wniosku i przedstawia sądowi nierzetelną dokumentację pracowniczą z której nie sposób wyprowadzić daty faktycznej złożenia wniosku i jego wpływu, ciężar wykazania tych dat spoczywa nadal na stronie powodowej,

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., przez uznanie, że nadanie pisma zawierającego wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w polskiej placówce operatora pocztowego, podczas gdy nadanie tego pisma w takiej placówce w terminie czyni zadość wymaganiom wskazanego przepisu,

4. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 55 § 3 k.p., przez uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie pociąga za sobą skutków wobec świadectwa pracy, podczas gdy skutki związane z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem przewidziane w tym przepisie odnoszą się również do wskazania przyczyny rozwiązania stosunku w świadectwie pracy.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i sprostowanie świadectwa pracy powoda wydanego mu w dniu 19 grudnia 2015 r., poprzez wskazanie w punkcie 3, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Z ostrożności procesowej wniósł ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania. Wniósł również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

Dodatkowo pełnomocnik powoda wniósł o przeprowadzenie dowodu z potwierdzenia nadania wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28 grudnia 2015 r., na okoliczność dochowania przez powoda ustawowego terminu do złożenia wniosku o sprostowanie do pracodawcy.

W uzasadnieniu apelacji skarżący zauważył, że jego zdaniem w analizowanej sprawie sąd winien był podjąć na wstępnym etapie czynności wyjaśniające, jeśli miał wątpliwości co do wniesienia przez powoda wniosku do pracodawcy w ustawowym terminie. Gdyby sąd nie naruszył przepisów szczególnych postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, to już na wstępie - na korzyść powoda - ta okoliczność zostałaby wyjaśniona.

Zdaniem apelującego ze względu na to naruszenie oraz charakterystykę postępowania w sprawach prawa pracy, zasadnym jest wniosek o przeprowadzenie na obecnym etapie dowodu z potwierdzenia nadania tego wniosku, zwłaszcza że strona pozwana zaprzeczyła wskazanej okoliczności dopiero po wskazaniu na brak potwierdzenia przez sąd I instancji na rozprawie. Na wcześniejszym etapie, tak przedsądowym jak i sądowym (w pismach), strona pozwana co do przedmiotowego terminu nie wносиła żadnych zastrzeżeń. Podkreślił, że w rzetelnie prowadzonej dokumentacji pracowniczej pieczęć datownika na wskazywanym wniosku byłaby czytelna, co pozwoliłoby sądowi już na tej podstawie stwierdzić prawidłowość wniesienia pisma, jednakże nie dosyć, że złożona dokumentacja przedstawia jedynie nieczytelną datę, to nie zawiera w sobie koperty którą dokumentowałyby dzień nadania przesyłki.

Zdaniem powoda w takiej sytuacji uznać nawet należy, że skoro w żadnej chwili aż do rozprawy nie był termin kwestionowany, a dokumentacja pracownicza prowadzona nieczytelnie wątpliwości nie rozwiewa to ciężar dowodu przeszedł na stronę pozwaną. Odwołano się w tym miejscu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., w którym wskazano, że wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonych pretensji (a przecież tak należy rozumieć i zaniechanie sądu przeprowadzenia czynności wyjaśniających, wdanie się w spór przez pozwaną i podnoszenie wszystkich okoliczności, poza tą jedną gwarantującą zwycięstwo już na wstępie - bez większego nakładu pracy), wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpecji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa.

Apelujący podkreślił przy tym, że data ta jest nad wyraz istotna, a sąd popełnił błąd, uznając, że nie ona decyduje o tym, czy termin został przez powoda zachowany. Istotna jego zdaniem jest data wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, natomiast data dotarcia przesyłki pocztowej z wnioskiem do pracodawcy, zwłaszcza pracodawcy, którego siedziba mieści się w innym mieście aniżeli miejsce zamieszkania pracownika, nie powinna mieć znaczenia. Zwrócono uwagę, że podobnie odnośnie do terminu przewidzianego w art. 112 § 1 k.p. (w zakresie obowiązku odrzucenia sprzeciwu w terminie 14 dni od jego wniesienia) wypowiedział się Sąd Najwyższy, wskazując,

że dla zachowania tego terminu wystarczające jest w tej dacie sporządzenie pisma odrzucającego sprzeciw od kary porządkowej i wysłanie pisma w tym przedmiocie pracownikowi (wyrok z dnia 19 lutego 1999r., w sprawie I PKN 586/98). Wreszcie, przywołano poglądy komentatorów, iż obowiązek wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa ma charakter instrukcyjny (porządkowy), a nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do dochodzenia sprostowania świadectwa. Jest on sformalizowanym wyrazem znanej w prawie cywilnym instytucji wezwania dłużnika do dobrowolnego spełnienia świadczenia, co może mieć wpływ na orzeczenie sądu o kosztach postępowania (w tym przypadku jedynie o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego pracodawcy) zgodnie z art. 101 k.p.c. Na podstawie wykładni systemowej należy przyjąć, że nie ma podstaw do wniosku, aby racjonalny ustawodawca warunkował dopuszczalność dochodzenia przed sądem tego - nie najważniejszego przecież - roszczenia od zachowania przez pracownika omawianego trybu wezwania pracodawcy, a jest to drugi (obok żądania uchylecia kary porządkowej - art. 112 k.p.) przypadek w kodeksie, w którym przewiduje się tego rodzaju postępowanie. Z konstytucyjnej zasady prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) wynika, że wszelkie przepisy wprowadzające w tym zakresie ograniczenia muszą być interpretowane rygorystycznie, regulacja musi być wyraźna i jednoznaczna.

Mając na uwadze powyższe w ocenie powoda sąd nie powinien był przyjmować, że nie został przez powoda dochowany termin z art. 97 k.p.

Z racji zaś wywodów, które w przekonaniu sądu I instancji wskazują, że powództwo byłoby oddalone nawet przy zachowaniu terminu, skarżący dodatkowo zarzucił sądowi I instancji naruszenie art. 55 § 3 k.p. W tym zakresie zauważył – odwołując się do treści uchwały 7 sędziów SN z 18 maja 1995 r. (I PZP 9/95), że wbrew temu, co stwierdził sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku, „określenie w świadectwie sposobu ustania stosunku pracy nie ma na celu historycznego opisu tego zdarzenia, lecz służy zaspokajaniu społecznie uzasadnionych potrzeb pracownika i przyszłego pracodawcy”. Zwrócono też uwagę, że art. 55 § 3 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W artykule mowa jest o "przepisach prawa" ogólnie, bez zawężania. Ponadto zdaniem powoda, regulacja art. 97 k.p. oraz rozporządzenia wydanego na podstawie § 4 tego przepisu nie stanowi kompleksowo o fikcjach prawnych ustania stosunku pracy. Przeciwnie, przepis k.p. oraz rozporządzenie regulują taką sytuację w razie zupełnie innych okoliczności, kiedy to pracownik jest stroną, która w sposób sprzeczny z prawem rozwiązała umowę o pracę. Powód podniósł, że w żaden sposób przepisy wykonawcze nie odnoszą się do sytuacji takiej jak przedmiotowa, podkreślając, że nie można twierdzić, że brak regulacji szczególnej w rozporządzeniu wyklucza objęcie przez przepis ustawy skutków także wobec świadectwa pracy.

**W odpowiedzi na apelację** pozwana spółka wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto wniosła o oddalenie wniosku dowodowego powoda z potwierdzenia nadania wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28 grudnia 2015 r., gdyż strona powodowa w świetle art. 381 k.p.c. mogła powołać ten dowód w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Mimo iż zarzuty apelacji okazały się częściowo uzasadnione, rozstrzygnięcie Sądu I instancji należało uznać ostatecznie za trafne. O ile bowiem Sąd Okręgowy podzielił zarzuty apelującego skierowane przeciwko poczynionym przez Sąd Rejonowy ustaleniom, że wniosek o sprostowanie świadectwa pracy skierowany przez powoda do pracodawcy nie został złożony w terminie, o tyle nie podzielił zarzutów dotyczących ewentualnego naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 3 k.p.

Jeśli chodzi o pierwszy z zarzutów, to sąd odwoławczy podzielił argumentację powoda kwestionującego zasadność przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że jedną ze spornych okoliczności w sprawie była okoliczność dochowania przez powoda terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Rację ma apelujący, gdy twierdzi, że z treści pism procesowych składanych przez pozwanego pracodawcę w toku postępowania – reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika – w żadnym razie nie wynikało, że kwestionuje on fakt złożenia przez powoda wniosku

o sprostowanie świadectwa pracy w terminie. W odpowiedzi na pozew pozwany odniósł się bowiem wyłącznie do merytorycznych zarzutów powoda dotyczących nieprawidłowości w sporządzonym świadectwie pracy. Co prawda w odpowiedzi na pozew zamieszczono stwierdzenie, że pozwana „zaprzecza wszelkim wyraźnie nieprzyznanym twierdzeniom powoda, także tym niewyrażonym wprost”, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego wpisanie w odpowiedź na pozew takiego sztamkowego zdania nie może być uznane za nakazujące przyjęcie, że pozwana spółka w odpowiedzi na pozew zakwestionowała również okoliczność terminowego złożenia przez pracownika wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Skuteczność takiej praktyki już dawno została zakwestionowana przez orzecznictwo. Dla przykładu można wskazać, że już w wyroku z 9 lipca 2009 r., sygn. akt III CSK 341/08, Sąd Najwyższy uznał, że „nie można odpowiadając na pozew twierdzić, że się nie zgadzając z pozwem "przeczy wszystkim faktom powołanym przez powoda, poza tymi, które wyraźnie się przyzna". Fakty i dowody związane z konkretnymi okolicznościami, z którymi się pozwany nie zgadza powinien on wskazać, jeśli ma to służyć obronie jego racji, powinien się on ustosunkować do twierdzeń strony powodowej”. Pogląd ten Sąd Okręgowy w Szczecinie w pełni podziela. W tym kontekście należy więc zauważyć, że również w kolejnych pismach procesowych (z dnia 8 czerwca 2016 r. i z dnia 1 sierpnia 2016r. – pisma przygotowawcze pozwanego) pozwana nie zarzuciła powodowi, iż ten nie złożył wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w terminie. W piśmie z dnia 8 czerwca 2016 r. pozwany pracodawca powtórzył wyłącznie argumentację mającą wskazywać na brak merytorycznych podstaw do sprostowania świadectwa pracy. Okoliczności tej pozwany pracodawca nie zakwestionował zresztą również odpowiadając na wniosek pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. Z treści pisma z dnia 4 stycznia 2016 r. wynika bowiem jednoznacznie, że pracodawca rozpoznał wniosek powoda merytorycznie, nie kwestionując zachowania terminu do jego złożenia. Oceniając więc w tym kontekście treść zapisów zamieszczonych w protokole rozprawy jaka odbyła się przed Sądem Rejonowym w dniu 19 października 2016 r., trzeba dojść do wniosku, że to sąd I instancji, nie zaś strony, jako pierwszy uznał omawianą okoliczność za sporną, wydając formalne postanowienie o ograniczeniu postępowania dowodowego do ustalenia czy strona powodowa zachowała terminy do wnioskowania o sprostowanie świadectwa pracy. Zachowanie pozwanej polegające na zgłoszeniu dopiero wówczas, po przesłuchaniu powoda, zarzutu niezachowania terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, było w tej sytuacji zrozumiałą procesową reakcją. Sąd Rejonowy nie powinien był jednak w tej sytuacji zamykać rozprawy, bez umożliwienia stronie powodowej naprowadzenia ewentualnych wniosków dowodowych na tę okoliczność.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w analizowanym przypadku dokonując oceny dochowania przez powoda terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy nie należało zapominać o treści przepisu art. 265 k.p. W kontekście tego przepisu – niezależnie od ewentualnej oceny czy do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy postępowania cywilnego dotyczące doręczeń pism procesowych i korzystania z operatorów pocztowych, nawet przy przyjęciu (jak sąd I instancji) niekorzystnej dla powoda interpretacji (że ustawodawca opowiedział się w tym zakresie za teorią doręczenia, przyjmując że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, a nie za teorią wysłania (nadania przesyłki w urzędzie pocztowym)), należałoby uznać, że w analizowanym przypadku istniały podstawy do przywrócenia powodowi terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Mając na uwadze argumentację Sądu Rejonowego który nie znalazł podstaw do zastosowania tego przepisu, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że możliwość przywrócenia terminu na podstawie tego przepisu jest oceniana w orzecznictwie i doktrynie bardzo liberalnie. W dotychczasowym orzecznictwie SN utrwaliła się korzystna dla pracowników wykładnia art. 265 § 2 k.p. odnośnie do sposobu i formy złożenia wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 k.p. Mając na względzie słuszny interes pracownika i fakt, że termin przewidziany w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. dla złożenia wniosku do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest wyjątkowo krótki, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, iż samo wniesienie przez pracownika pozwu o sprostowanie świadectwa pracy po upływie terminu należy potraktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86). Znowelizowany ustawą z 2.2.1996 r. art. 265 § 1 k.p. nie wymaga, jak czyniła to poprzednio obowiązująca norma, aby opóźnienie w dotrzymaniu zawitego terminu prawa materialnego było "usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie było nadmierne". Również rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p.

zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (tak: Sąd Najwyższy w wyrokach z: 29 marca 2007 r., II PK 224/06 i 18 maja 2010 r. I PK 15/10).

Odnosząc te ogólne rozważania do stanu faktycznego występującego w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy skłania się do przyjęcia, że nadanie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w terminie na poczcie (niezależnie czy wniosek ten dotarł do pracodawcy w tym samym dniu, czy później) uzasadniałoby zastosowanie art. 265 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać, że w omawianym przypadku powód świadomie (czy też nawet nieświadomie) nie respektował terminu wynikającego z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Prowadziłoby to bowiem do pominięcia faktu, że niezwłocznie po otrzymaniu od pracodawcy świadectwa pracy podjął kroki mające uświadomić pracodawcy wadliwość czynności prawnej, polegające na wysłaniu do pracodawcy stosownego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, w ustalonych w trakcie procesu okolicznościach faktycznych sprawy należało zatem przyjąć, że ewentualne uchybienie przez powoda terminowi z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. do wniesienia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy było przez niego niezawinione, co uzasadniałoby przywrócenie przekroczonego terminu z mocy art. 265 § 1 k.p.

Podsumowując ten wątek rozważań należy stwierdzić, że w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy możliwe było przywrócenie powodowi terminu do wniesienia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Po pierwsze, istniały okoliczności pozwalające na uznanie, że przekroczenie terminu z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. było niezawinione przez powoda. Po drugie, jak zostało już wyżej wskazane, w orzecznictwie i w doktrynie przyjmuje się, że samo wniesienie przez pracownika pozwu o sprostowanie świadectwa pracy zawiera w sobie implícite wniosek o przywrócenie terminu do dokonania tej czynności.

Zasadność powyższych zarzutów podniesionych w apelacji powoda okazała się jednak niewystarczająca do jej uwzględnienia. Sąd Okręgowy nie podzielił bowiem dalszej argumentacji powoda, odnoszącej się do naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 55 § 3 k.p.

W ocenie sądu II instancji Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca w wydanym powodowi świadectwie pracy wskazał prawidłową podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. W świadectwie pracy w punkcie 3 wskazał bowiem, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w nawiązaniu do art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Niesporne było przy tym, że stosunek pracy łączący strony ustał właśnie na takiej podstawie. Powód stał jedynie na stanowisku, że skoro do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło na skutek złożenia przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków, to w świetle treści art. 55 § 3 k.p. w świadectwie pracy powinno zostać wpisane, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji powoda w tym zakresie uznając, że regulacja zawarta w art. 55 § 3 k.p. nie ma wpływu na treść świadectwa pracy w zakresie wskazywanej podstawy prawnej ustania stosunku pracy.

Omawiany przepis stanowi, że „rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Nie oznacza to więc wcale, że ustawodawca stwierdził w nim, że rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1<sup>1</sup> „jest równoznaczne” z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W przepisie tym wskazano wyłącznie, że rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy „pociąga za sobą skutki” jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W doktrynie wskazuje się, że użycie takiego sformułowania wskazuje na zastosowanie przez ustawodawcę tzw. fikcji prawnej, w tym przypadku odnoszącej się do skutków materialnoprawnych, które wiążą się z rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie. W związku z zastosowaniem fikcji prawnej z art. 55 § 3 k.p. pracownik nabywa więc pewne uprawnienia jakie przysługiwałby mu, gdyby umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Zastosowanie wskazanej fikcji prawnej nie oznacza natomiast, że zmienia się sam tryb rozwiązania umowy o pracę. C. fikcji prawnej nie polega w omawianym przypadku na uznaniu przez normę prawną faktu, który w rzeczywistości nie miał miejsca.

Omawiany przepis nie nakazuje uważać czynności dokonanej przez pracownika – o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – za zupełnie odmienną czynność prawną – wypowiedzenie – dokonane przez pracodawcę a reguluje wyłącznie skutki dokonania przez pracownika rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W tej sytuacji brak jest podstaw do przyjęcia, że przepis art. 55 § 3 k.p. w jakikolwiek sposób wpływa na treść świadectwa pracy w zakresie zamieszczanej w nim przez pracodawcę informacji o sposobie rozwiązaniu umowy o pracę. W świadectwie pracy powinny być zamieszczone wyłącznie informacje o faktach, a nie o ewentualnych skutkach prawnych czynności prawnych. W konsekwencji w świadectwie pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazuje się – tak jak to uczyniła pozwana - że do rozwiązania stosunku pracy doszło właśnie w takim a nie innym trybie.

Nadto - co zauważył też Sąd Rejonowy - zgodnie z treścią punktu 3 załącznika do obowiązującego w dacie wydawania spornego świadectwa rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania – dotyczącego sposobu wypełniania świadectw pracy, w ust. 3 lit. a świadectwa pracy pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p., a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. Tym samym Sąd Rejonowy słusznie stwierdził, że sporne świadectwo zostało wystawione w sposób prawidłowy, skoro z jego treści wynika, która strona złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Zwrócić należy również uwagę na treść § 7 przywołanego rozporządzenia z 15 maja 1996 r., w którym przewidziano, że 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 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 61<sup>1</sup> Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji. W ocenie Sądu Okręgowego, gdyby z art. 55 § 3 k.p. wynikało, jak chce tego powód, że w świadectwie pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy wpisywało się, że do rozwiązania stosunku doszło nie w tym właśnie trybie, lecz w wyniku wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, to § 7 rozporządzenia nie miałby żadnej racji bytu. Skoro w świadectwie pracy znajdowałby się już zapis o wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracodawcę – zamiast o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika – brak byłoby racjonalnych podstaw do żądania przez pracodawcę przedłożenia pracodawcy przez pracownika wydanego mu świadectwa pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy stwierdzającym, że doszło do nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Z tych przyczyn, choć Sąd Okręgowy częściowo nie podzielił argumentacji sądu I instancji, która legła u podstaw oddalenia powództwa, to jednak ostatecznie wyrok ten uznał za trafny, a zarzuty podniesione w apelacji powoda nie mogły prowadzić do zmiany tej oceny.

Mając na uwadze powyższe, na mocy art. 385 k.p.c. apelacja została oddalona, o czym orzeczono w punkcie I sentencji.

W punkcie II wyroku zamieszczono rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, wydane w oparciu o przepisy art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804)) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 przywołanego rozporządzenia w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia niemajątkowe stawki minimalne wynoszą co do zasady 120 zł. Sprawa o sprostowanie świadectwa pracy należy niewątpliwie do tej kategorii spraw. Zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą zaś za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75%



stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 zł, toteż taką właśnie sumę zasądono od powoda na rzecz pozwanej.