

Sygn. akt IV P 62/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2019 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	Stażysta Elżbieta Andzulewicz

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2019 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa P. B. (1)

przeciwko J. W. prowadzącemu (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane (...) W. (...) w A.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. Oddala powództwo

2. Zasądza od powoda P. B. (1) na rzecz pozwanego J. W. prowadzącego (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Budowlane (...) W. (...) w A. kwotę 154,00 zł (sto pięćdziesiąt cztery złote i zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 62/19

UZASADNIENIE

Powód P. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko J. W. prowadzącemu (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Budowlane (...) W. (...) w A. domagał się . sprostowania świadectwa pracy, wydanego powodowi przez pozwanego, datowanego na dzień 19.06.2019 roku, w punkcie 4a, tj. w zakresie przyczyn ustania stosunku pracy - poprzez zamianę zapisu z „rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art.52 § 1 pkt 1 KP)” na „rozwiązanie umowy za porozumieniem stron”. Ponadto domagał się zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 14.06.2019 r. zakończył zatrudnienie u pozwanego i w dniu 24.06.2019 r. otrzymał świadectwo pracy. Dokument ten zawierał jednak nieprawdziwe dane odnośnie rozwiązania umowy o pracę. Powód, zgodnie z zawartym pouczeniem, zwrócił się do pozwanego w dniu 25.06.2019 r. z wnioskiem o sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy we wskazanym powyżej zakresie. Pozwany odmówił sprostowania i poinformował o tym powoda w dniu 04.07.2019 r. Zdaniem powoda sprostowanie świadectwa pracy jest niezbędne, ponieważ nie odpowiada w pełni zaistniałej sytuacji.

Pozwany J. W. prowadzący (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Budowlane (...).W. (...) w A. domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nastąpiło, na skutek oświadczenia pozwanego, z dniem 14 czerwca 2019 r. Przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego było zachowanie powoda, który w dniu 11.05.2019r. bez wiedzy przełożonych, czy pracodawcy, bez zlecenia, odjechał samochodem służbowym pracodawcy nr rej. (...) poza teren firmy i wrócił dopiero po dwóch godzinach. Powód P. B. (1) nie odwołał się od rozwiązania umowy o pracę w tym trybie do sądu pracy. Wobec powyższego brak jest podstaw do sprostowania świadectwa pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

P. B. (1) pozostawał zatrudniony u J. W. prowadzącego (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Budowlane (...).W. (...) w A., na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 26.09.2014r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy.

/dowód: umowa o pracę wraz z aneksami – w aktach osobowych/

W dniu 11 maja 2019r. powód o godzinie 13:09:21, bez wiedzy przełożonych czy pracodawcy, bez zlecenia, P. B. (1) poruszając się po drodze serwisowej odjechał samochodem należącym do pracodawcy (nr rej. (...)) poza teren firmy i wrócił dopiero po dwóch godzinach, tj. o godzinie 15:17:07. Po ujawnieniu tego zdarzenia, po konsultacji z firmą (...), monitorującą przy pomocy nadajników (...) całą flotę w firmie (...).W. (...) w A., okazało się, że analiza systemu V. wykazała, że wszystkie rekordy w tym czasie pokazywały prawidłowe parametry nadajnika - tzn. właściwe zasilanie, właściwy sygnał GPS i GSM. Wobec powyższego, pracodawca stwierdził, że doszło do zakłócenia pracy urządzenia w pojeździe poprzez odłączenie jego zasilania lub zagłuszenie go innym urządzeniem. W pojeździe, którego zaboru dokonał P. B. brak było również włożonych wykresówek (brak tarczek). Nadto, pracodawca nie był w stanie zweryfikować stanu licznika i wyliczyć liczby kilometrów jakie przejechał powód w czasie zaboru pojazdu. Okazało się to niemożliwe, albowiem stan licznika był taki sam jak w dniu po zakończeniu ostatniej poprzedniej trasy wykonanej przez pracownika w dniu 09 maja 2019r. - o godzinie 21:25 licznik wskazywał 207.450 km. Powyższe mogło wskazywać na użycie przez pracownika impulsometru (magnesu) w celu uniemożliwienia odczytania ilości przejechanych kilometrów. W rozmowie z D. R. - pracownikiem (...) Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Budowlanego (...).W. (...) w A. odpowiedzialnym za flotę pojazdów w firmie, P. B. przyznał się do celowego zagłuszenia sygnału GPS. Po uzgodnieniu z pracodawcą D. R. przekazała P. B., iż może złożyć wniosek o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, a pracodawca zastanowi się czy go uwzględni. P. B. (1) nie chciał jednak złożyć takiego wniosku, opuścił teren zakładu pracy, a następnego dnia przedstawił długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Oświadczeniem z dnia 29.05.2019r. pracodawca rozwiązał z P. B. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku ochrony mienia pracodawcy (art. 100§2 pkt 4 kp) tj. użycia samochodu służbowego do celów prywatnych bez wiedzy i zgody swoich przełożonych oraz właściciela firmy (art. 52§1 pkt 1 kp).

Oświadczenie to zostało wysłane pracownikowi drogą pocztową i zwrócone w dniu 14.06.2019r. wobec jego nieodebrania.

Już po wysłaniu oświadczenia pracodawcy z dnia 29.05.2019r., P. B. (1) przyszedł do siedziby pracodawcy i oświadczył, że zdecydował się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Rozmawiał w tej sprawie z synem właściciela M. W.. Jednak pracodawca po konsultacji z D. R. i kierownikiem K. W. zdecydował o podtrzymaniu decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym.

W dniu 19.06.2019r. pracodawca wystawił P. B. (1) świadectwo pracy, w którym wskazał m.in. iż umowa o pracę rozwiązana się z dniem 14.06.2019r. w wyniku rozwiązania jej przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52§1 pkt 1 kp). Świadectwo to zostało doręczone P. B. (1) w dniu 24.06.2019r. drogą pocztową

Pismem z dnia 25.06.2019r. P. B. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę zapisu z „rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art.52 § 1 pkt 1 KP)” na „rozwiązanie umowy za porozumieniem stron”.

W odpowiedzi pracodawca pismem z dnia 1.07.2019r. odmówił sprostowania świadectwa pracy podtrzymując decyzję o zwolnieniu P. B. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

/dowód: nagrania z monitoringu - płyta CD k. 16 – koperta, pendrive k. 17-koperta, dokumentacja zdjęciowa k. 27-31, 36, 61 (koperta), oświadczenia k. 32-34, korespondencja mailowa k. 35, wydruk tarczki k. 37, protokół k. 38-39, akta osobowe k. 18-koperta, zeznania świadka D. R. na rozprawie w dniu 28.10.2019r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 28.10.2019r. k. 63-63v/

Sąd zważył, co następuje:

Problematykę dotyczącą wydawania świadectw pracy reguluje art. 97 k.p. (w wersji obowiązującej przed dniem 7.09.2019r. – por. art. 5 ustawy z dnia 16.05.2019r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz. U. z 2019r. poz. 1043).

Zgodnie z art. 97 k. p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. 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 informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. 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 (§ 2¹). 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 (§3).

Zgodnie z wyżej przytoczonymi przepisami możliwość wystąpienia przez pracownika do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy uzależniona jest od wyczerpania przewidzianego w art. 97§ 2¹ kp trybu. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Następnie pracownik może, w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania, wystąpić do Sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa. Może on także wystąpić do Sądu po bezskutecznym upływie terminu przeznaczonego na odpowiedź pracodawcy.

Zważywszy na fakt, iż wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy nie został uwzględniony przez pracodawcę, podlegał on ocenie Sądu Pracy zgodnie ze zgłoszonym roszczeniem pozwu.

Niewątpliwie stosunek pracy łączący powoda P. B. (1) i pozwanego J. W. został rozwiązany z dniem 14.06.2019 r., kiedy doręczone zostało (w drodze awiza pocztowego) oświadczenie pracodawcy z dnia 29.05.2019r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w rozumieniu art. 52§1 k.p.

Co prawda strony prowadziły negocjacje w kierunku ewentualnego rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, jednak nie doszło do zawarcia takiego porozumienia.

Okoliczności te jednoznacznie potwierdzają zeznania świadka D. R. (j.w.), które Sąd obdarzył w całości wiarą.

Potwierdził je również stanowczo pracodawca w piśmie z dnia 1.07.2019r. odmawiającym sprostowania świadectwa pracy.

P. B. (1) nie skorzystał z prawa do wystąpienia z powództwem o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu niezasadnianego lub naruszającego przepisy prawa pracy rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym

Świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 KP, samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20.2.1991 r., I PR 422/90, Przegład Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2.6.2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156).

Pojęcie "sprostowanie", oznacza - zgodnie ze znaczeniem słownikowym - poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu. Nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego (por. uchwałę SN z dnia 4.11.2009r. I PZP 4/09).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4.11.2009 r. I PZP 4/09, pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 KP.

Skoro zatem powód P. B. nie kwestionował rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w drodze powództwa na podstawie art. 56 kp, to nie może obecnie domagać się sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z jego winy.

Z kolei, ustalony stan faktyczny i przeprowadzone dowody jednoznacznie wskazują, iż do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło w trybie art. 52§1 kp. Zatem kwestionowane zapisy przedmiotowego świadectwa pracy odpowiadają prawdzie.

Na podstawie art. 217§3 kpc Sąd pominął dowód z zeznań świadków K. W., J. M., I. F. i M. W. uznając, iż okoliczności sporne w sprawie zostały dostatecznie wyjaśnione.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 97 § 2¹ powództwo oddalił (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach procesu (pkt II sentencji wyroku) orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 98§1 i §3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.) i zasądzono z tego tytułu od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego pozwanego) powiększoną o kwotę 34,00 zł. –koszty opłat skarbowych od udzielonych pełnomocnictw.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

sędzia Karol Kwiatkowski