

Sygn. akt IV P 88/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko M. S.

o wydanie świadectwa pracy i sprostowanie świadectwa pracy

1. Oddala powództwo
2. Umarza postępowanie o wydanie świadectwa pracy

Sygn. akt IV P 88/16

(...)

Powód Z. S. wniósł przeciwko pozwanej M. S. o zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy zgodnie z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Człuchowie IV Wydziału Pracy z 20.06.2016 r. sygn. akt IV P 33/16. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż po wyroku zgłosił się do pozwanej po odbiór świadectwa pracy, którego nie otrzymał.

Pozwana w toku postępowania wystawiła powodowi świadectwo pracy z 28.09.2016 r.

Powód na rozprawie 11.10.2016 r. wniósł powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 3 dotyczącym trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, twierdząc, iż prawdziwym powodem rozwiązania stosunku pracy był brak pracy i likwidacja stanowiska pracy oraz cofnął powództwo o wydanie świadectwa pracy.

Sąd postanowieniem z 11.10.2016 r. zobowiązał pozwaną do złożenia oświadczenia woli czy wyraża zgodę na cofnięcie powództwa o wydanie świadectwa pracy w terminie 7 dni pod rygorem uznania, że wyraża zgodę na cofnięcie powództwa w powyższym zakresie.

Pozwana nie złożyła oświadczenia czy wyraża zgodę na cofnięcie powództwa w określonym terminie.

### **Sąd ustalił co następuje :**

Prawomocnym wyrokiem z 24.05.2016 r. sygn. akt IV P 33/16 Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy ustalił, iż powoda Z. S. i pozwana M. S. łączyła umowa o pracę w okresie od 30.03.2015 r. do 20.02.2016 r.

(dowód: akta Sądu Rejonowego w Człuchowie IV Wydziału Pracy sygn. akt IV P 33/16, wyrok z 24.05.2016 r.).

Pozwana M. S. wystawiła powodowi świadectwo pracy za okres od 30.03.2015 r. do 20.02.2016 r., które przesała powodowi za pośrednictwem poczty. W punkcie 3 powyższego świadectwa pracy pracodawca zawarł informację, iż stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) art. 30 § 1 pkt. 3 k.p.

(dowód: świadectwo pracy k.10).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód skutecznie cofnął powództwo o wydanie świadectwa pracy z uwagi na okoliczność, iż pozwana M. S. wystawiła powodowi świadectwo pracy za okres od 30.03.2015 r. do 20.02.2016 r., które przesała powodowi za pośrednictwem poczty.

Pozostało do rozstrzygnięcia powództwo zgłoszone przez powoda na rozprawie o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 3 dotyczącym trybu rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Jeżeli pracownik uważa, że wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może wystąpić **do pracodawcy**, zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., o sprostowanie tego świadectwa.

Wystąpienie do sądu pracy o sprostowanie treści świadectwa pracy z pominięciem pracodawcy spowoduje, że sąd pracy **oddali pozew**, ponieważ "uprzednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa" (J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks, s. 304).

W niniejszej sprawie powód wyjaśnił, iż zawiózł do pracodawcy pismo o sprostowanie świadectwa pracy, którego pracodawca nie przyjął. Jednak w toku postępowania nie wykazał żadnymi środkami dowodowymi (np. zwrotnym poświadczeniem odbioru przesyłki pocztowej, adnotacją pracodawcy o odmowie przyjęcia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy czy zeznaniami świadków), że wyczerpał tryb wewnątrzzakładowy o sprostowanie świadectwa pracy.

Stosownie do przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Treść świadectwa pracy została uregulowana w przepisie art. 97 § 2 k.p. oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Wskazany w wyżej wymienionych przepisach katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym. Oznacza to, że pracodawca nie powinien zamieszczać w świadectwie pracy innych informacji niż wymienione w art. 97 § 2 zdanie 1 k.p. i § 1 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia (tak: A. K. w Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym z 2001 r. nr 12, s.21-25)

Zgodnie z powyższymi przepisami pracodawca w świadectwie pracy podaje między innymi informację o trybie rozwiązania stosunku pracy (art. 97 § 2 k.p.) wskazując w ust. 3 lit. a 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, w lit. b pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup> lub w art. 201 § 2 kodeksu pracy, a także ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas, gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 15.12.2009 II PK 156/09, iż roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem tych czynności.

Zdaniem sądu zgodnie z wykładnią logiczno-językową przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. sprostowanie świadectwa pracy oznacza jego poprawienie, skorygowanie nieprawdziwych lub niepełnych informacji, sprostowanie nieścisłości lub błędów.

W ocenie sądu w trybie sprostowania świadectwa pracy nie można dochodzić zmiany kwalifikacji prawnej faktów związanych z treścią łączącego strony stosunku pracy, nawet w przypadku naruszania przez pracodawcę przepisów.

W niniejszej sprawie powód w istocie kwestionuje tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie sądu powód nie może kwestionować prawidłowości rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, bez wytoczenia powództwa stosownie do art. 56 k.p.

W tym względzie sąd podziela w całości pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w uchwale z 4.11.2009 r. I PZP 4/09, że 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 k.p.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. a contrario oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy i na zasadzie przepisu art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie o wydanie świadectwa pracy.
