

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 października 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. S. o sprostowanie świadectwa pracy w sprawie przeciwko S. W. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) w Ł..

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód K. S. od dnia 4 lutego 2014r. do dnia 24 stycznia 2015r. był zatrudniony w firmie (...).

W dniu 24 stycznia 2015r. pozwany wystawił świadectwo, które zostało doręczone powodowi w dniu 28 lutego 2006 r.

Pismem z dnia 30 marca 2015r. powód działający przez pełnomocnika zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Wskazał, iż faktycznie otrzymał i mógł się zapoznać z treścią świadectwa pracy w dniu 26 marca 2015r., mimo że świadectwo to zostało odebrane wcześniej przez jego rodziców. Powód jednakże w tym okresie przebywał poza granicami Polski i nie miał możliwości zapoznania się z treścią świadectwa.

Pismem z dnia 7 kwietnia 2015r. pozwany poinformował powoda, iż nie może sprostować świadectwa pracy z uwagi na niezachowanie przez powoda terminu z art. 97 § 2¹ k.p.

Pismem z dnia 27 marca 2006r. powód zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w punkcie 2 świadectwa daty „28 lutego 2006r.” a w punkcie 3 „art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.”. Pismo to podpisał.

Pismem z dnia 30 marca 2006r. pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy z powodu złożenia wniosku o sprostowanie po terminie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy nie może zostać uwzględnione i poczynił następujące rozważania prawne.

Świadectwo pracy jest dokumentem o ściśle określonej treści, który pracodawca jest bezwzględnie obowiązany wystawić i wydać pracownikowi z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. 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.

Obowiązkowa treść świadectwa pracy nie została w pełni określona w przepisach Kodeksu pracy. Poza nim informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60 poz.282 ze zmianami). Prostowanie świadectwa pracy, które zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, następuje w trybie określonym w art. 97 § 2¹ k.p. Pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Odmowa sprostowania świadectwa pracy otwiera pracownikowi drogę sądową. Pracownik ma więc możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wyłącznie po uprzednim skierowaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy i tylko w razie nieuwzględnienia takiego wniosku przez pracodawcę.

W rozpoznawanej sprawie świadectwo pracy zostało przesłane powodowi drogą pocztową. Zostało odebrane przez jego rodziców. Bezsporne jest, iż powód nie zachował terminu do złożenia wniosku do pracodawcy o sprostowanie

świadczenia pracy. Wynika to wprost z pozwu, wniosku skierowanego do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy oraz pisma pozwanego odmawiającego sprostowania świadectwa pracy. Bezsprzecznie świadectwo pracy zostało wystawione w dniu 24 stycznia 2015r., a pismo do pracodawcy o jego sprostowanie w dniu 30 marca 2015r. Powód zatem uchybił terminowi do zwrócenia się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Upływ terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej. Upływ terminu Sąd bierze pod uwagę z urzędu (tak teza 4 do art. 97 str. 422 Kodeks Pracy – Komentarz pod red. Zbigniewa Salwy „Wydawnictwo Prawnicze” Warszawa 2004r.).

W związku z powyższym roszczenie powoda należało oddalić, o czym Sąd orzekł w sentencji w oparciu o powołane przepisy.

Sąd Rejonowy na marginesie zauważył, iż nawet gdyby przyjąć zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15.12.2009r. (II PK 156/09 LEX nr 577459) pogląd, iż terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono, to Sąd nie znalazł podstaw do przywrócenia terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Powód powołując się na okoliczności mające uprawdopodobnić wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy wskazał na fakt przebywania w tym okresie przez kilka tygodni za granicą. Na żadną z dwóch rozpraw nie stawiał się, mimo wezwania na rozprawę do stawiennictwa obowiązkowego celem przesłuchania. Nie można zatem było w jakikolwiek sposób zweryfikować twierdzenia powoda. Nadto w XXI wieku istnieje szereg możliwości jeśli chodzi o komunikację międzyludzką (telefon, e - mail, czy też tradycyjna poczta). Powód mógł zatem uzyskać tą drogą informację od rodziców na temat świadectwa pracy. Istniała możliwość zrobienia fotokopii świadectwa i przesłania jej powodowi w odpowiednim formacie pliku, zeskanowania i przesłania e - mailem, czy nawet przesłania choćby kserokopii drogą tradycyjną. W przypadku powoda nie skorzystano z żadnej z powyższych możliwości. Wniosek powoda o przywrócenie terminu do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy nie był zasadny.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt. 5 k.p.c., albowiem powód nie otrzymał zawiadomienia o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 27. 10. 2015 r. i nie otrzymał również zawiadomienia o pozostawieniu przesyłki w placówce pocztowej (awizo), a zatem nie mógł wziąć udziału w postępowaniu, a treść uzasadnienia Sądu wskazuje jednoznacznie, iż nieobecność pozwanego na rozprawie wywołała negatywne dla niego skutki;

II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotne znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, w szczególności:

a) art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 232 i art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy, zaniechanie przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie istotnych okoliczności sprawy podczas gdy nie istniały żadne przeszkody do przeprowadzenia innych dowodów poza przesłuchaniem stron;

b) art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych zmierzających do ustalenia istotnych dla sprawy okoliczności, w tym dla ustalenia sposobu i terminu doręczenia powodowi świadectwa pracy oraz okoliczności, które miały służyć uprawdopodobnieniu przyczyn uchybienia terminowi do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy;

c) art. 299 k.p.c. w związku z art. 302 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, iż dowód z przesłuchania stron (z jednoczesnym ograniczeniem tego dowodu do zeznań powoda) jest naczelnym dowodem w sprawie, podczas gdy nie istniały żadne przeszkody, aby dowód ten został przeprowadzony po wyczerpaniu wszystkich innych dowodów, zgodnie z brzmieniem art. 299 k.p.c., a niezależnie od powyższego w sytuacji uznania takiej argumentacji Sądu za prawidłową

to niestawiennictwo pozwanego też mogłoby skutkować oddaleniem powództwa wobec faktu, iż nie było możliwe istotnych dla sprawy okoliczności, pomimo iż powód w pozwie podał z jakich przyczyn nie mógł i nie zapoznał się z treścią świadectwa pracy, co już uprawdopodobniało okoliczności do przywrócenia terminu do złożenia wniosku, a następnie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy;

d) art. 299 k.p.c. w związku z art. 302 § 1 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie faktu, iż pozwany także nie stawiał się na terminie rozprawy, a zatem przyjmując argumentację Sądu, uzasadniającą oddalenie powództwa można przyjąć, iż skoro nie stawiał się pozwany, pomimo iż w odpowiedzi na pozew zajął stanowisko co do przywrócenia terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, tak jak powód w pozwie, to uznał twierdzenia powoda w tym zakresie;

e) art. 168 k.c. w związku z art. 232 zd. 2. k.p.c. w związku z art. 97 par. 2 (1) kodeksu pracy poprzez ustalenie, iż powód nie uprawdopodobnił okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa w niniejszej sprawie i wskazywanie przez Sąd, iż rodzice powoda mogli go poinformować o treści korespondencji, pomimo iż Sąd nie czynił żadnych ustaleń w tym zakresie, a jeśli już Sąd zamierzał to czynić, choć żadna ze stron tej okoliczności nie powoływała, to winien Sąd przesłuchać w charakterze świadków rodziców powoda na okoliczności, które powołuje Sąd w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia, w szczególności czy rodzice posiadają dostęp do sieci Internet, posiadają środki finansowe na kierowanie korespondencji, w tym telefonicznej do syna za granicę. W sytuacji gdyby Sąd nie dopuścił się naruszenia rzeczonych przepisów wiedziałby, że rodzice powoda są ludźmi starszymi, nie potrafią posługiwać się i nie posiadają dostępu do sieci Internet, nie stać ich na zagraniczne rozmowy telefoniczne, ani wysyłanie korespondencji;

f) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania z jakich przyczyn Sąd uznał za determinujący cały przebieg postępowania, dowód z przesłuchania stron z jednoczesnym ograniczeniem do przesłuchania powoda;

g) art. 233 § 1 k. p. c. poprzez całkowicie dowolną w miejsce swobodnej ocenę okoliczności powoływanych przez powoda w pozwie, dotyczących przywrócenia terminu do jego złożenia, a odnoszących się do kwestii tego czy i w jaki sposób rodzice powoda mogli poinformować go o treści świadectwa pracy i z jakich przyczyn tego nie zrobili;

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o:

1. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, albowiem Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi nie rozpoznał sprawy co do istoty i pozostało w niniejszym postępowaniu wiele niewyjaśnionych kwestii, istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania, co do których zgłaszane były wnioski dowodowe, oddalane konsekwentnie przez Sąd;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za II instancję w wysokości 2 – krotnej stawki minimalnej przewidzianej przepisami rozporządzenia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, oparte na prawidłowych ustaleniach faktycznych oraz znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa, nie przekraczając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów.

Na wstępie odnieść się należy do zarzutu najdalej idącego, to jest zarzutu nieważności postępowania.

W myśl art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw.

Nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie czy taki stan nastąpił, wymaga rozważenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek, strona mogła bronić swoich praw. Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Nie każde zatem naruszenie przepisów proceduralnych może być w ten sposób traktowane. Trzeba też zwrócić uwagę, że uczestnictwo w procesie, podejmowanie czynności procesowych, udział w rozprawach i innych czynnościach jest prawem, nie zaś obowiązkiem strony (chyba, że co innego wynika z przepisów) i nie musi ona z tego przywileju korzystać. Obowiązkiem sądu jest natomiast zapewnienie jej takiej możliwości (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 07.05.2015 r., VI ACA 767/14, LEX nr 1734678)

Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw, aby mogło stanowić przyczynę nieważności, musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączyć możliwość obrony. Ta podstawa nieważności nie zachodzi w razie utrudnienia jedynie stronie popierania przed sądem dochodzonych roszczeń lub zarzutów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 09.07.2015 r., III AUa 708/14, LEX nr 1797188)

Wbrew zarzutom apelacji, brak jest podstaw do przyjęcia, że powód został pozbawiony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.), co skutkowało nieważnością postępowania. Za utrwalony w orzecznictwie i doktrynie uznać należy pogląd, że strona zostaje pozbawiona możliwości działania tylko wtedy, gdy doszło do całkowitego pozbawienia jej możliwości obrony swych praw, a więc gdy znalazła się w takiej sytuacji, która uniemożliwia, a nie tylko utrudnia lub ograniczyła popieranie przed sądem dochodzonych żądań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2014 r., V CSK 189/2013, postanowienia z 28 października 1999 r., II UKN 174/00, OSNP 2001, nr 4, poz. 133 i 25 lipca 2013 r., II CZ 19/13).

W związku z powyższym nie można - jako przyczyny nieważności postępowania - uznać okoliczności, w których powód nie otrzymał zawiadomienia o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 27.10.2015 r., w związku z czym nie wziął udziału w postępowaniu. Zawiadomienie o terminie rozprawy zostało prawidłowo wysłane na podany przez powoda adres. Nie zostało jednak przez powoda podjęte, co skutkowało doręczeniem przez awizo.

Godzi się zauważyć, że stosownie do przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, strona może działać przed sądem osobiście lub przez pełnomocnika (art. 86 k.p.c.). Wskazać należy, że powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który był obecny w tym dniu na rozprawie.

Podnoszone w apelacji okoliczności nie są niewątpliwie podstawą do uznania nieważności tego postępowania.

Wbrew oczekiwaniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów prawa materialnego, czy przepisów postępowania, skutkujących koniecznością zmiany lub uchylecia zaskarżonego wyroku.

Zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, że powód nie zachował terminu do złożenia wniosku do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a zatem roszczenie powoda jako spóźnione podlegało oddaleniu bez analizy ewentualnej merytorycznej jego zasadności.

Zasady wydawania świadectwa pracy oraz procedurę mającą na celu jego sprostowanie określa art. 97 k.p. Przepis ten w § 2¹ wskazuje, że 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. Terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. II PK 156/09).

Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Ustawodawca nie różnicuje charakteru prawnego i skutków upływu tych terminów. Sąd pracy nie może uwzględnić powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik dochował wprawdzie terminu do wystąpienia z powództwem, ale uchybił terminowi do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy, chyba że zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu (komentarz do art. 97 Kodeksu pracy, Jacek Skoczyński, publ.: LEX, 2011; Tytuł: Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie: VI, Autorzy: Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł.M., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T.)

Nie ulega wątpliwości, że świadectwo pracy zostało doręczone przez pracodawcę, na podany przez powoda adres w dniu 28 lutego 2015 roku, natomiast powód działający przez pełnomocnika zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w dniu 30 marca 2015 roku, a zatem z przekroczeniem terminu 7 dni. Z treści świadectwa pracy znajdującego się w aktach osobowych powoda wynika, iż został on pouczony o trybie i terminie właściwym dla żądania sprostowania świadectwa pracy.

Wprawdzie przepis art. 265 § 1 k.p. dopuszcza możliwość przywrócenia terminów określonych w cytowanym powyżej przepisie, to jednak możliwość tę uzależnia od braku winy ze strony pracownika w jego przekroczeniu.

Jak wynika ze sformułowania art. 265 § 1 k.p., o dopuszczalności przywrócenia terminu decyduje brak winy pracownika w uchybieniu terminu. Jednak wymieniony przepis nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak, to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2002 r., I PKN 798/00, LEX nr 558280)

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji trafnie uznał jednak, iż powód nie uprawdopodobnił, iż uchybienie wskazanego terminu nastąpiło bez jego winy. A zatem brak było podstaw do przywrócenia terminu w świetle art. 265 k.p.

Nadto wskazać należy, że wydanie świadectwa pracy oznacza wręczenie go pracownikowi, a gdy jest on nieobecny - wysłanie na adres domowy wskazany przez pracownika. W przypadku zmiany przez pracownika miejsca zamieszkania bez powiadomienia pracodawcy okoliczność ta obciąża winą pracownika, zaś obowiązek pracodawcy należy uznać za spełniony.

Reasumując - jak prawidłowo uznał Sąd I instancji - kluczowa w sprawie była ocena, czy doszło do przekroczenia przez powoda terminu z art. 97 § 2¹ k.p. i czy była prawna możliwość w omawianym przypadku do zastosowania instytucji przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 k.p. Gdyby bowiem uznać, że termin był zachowany bądź podlegał przywróceniu, to wówczas należałoby orzec merytorycznie o roszczeniu powoda, przy uwzględnieniu obowiązującego prawa i wszystkich okoliczności spornego przypadku. W sytuacji wniesienia powództwa po upływie zakreślonych przepisami prawa terminów powództwo podlegało oddaleniu bez konieczności badania merytorycznej jego zasadności - czy było uzasadnione, czy też nie. Upływ powyższych terminów ma ten skutek, że wygasa prawo pracownika do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej, co skutkuje oddaleniem powództwa. Bezprzedmiotowe stają się również pozostałe zarzuty apelacji.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżony w sprawie jest, w ocenie Sądu Okręgowego, wyrokiem trafnym i odpowiadającym prawu, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki zaskarżenia mogące wyrok ten wzruszyć. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, jak i prawne poczynione przez Sąd Rejonowy. Zarzuty podniesione w apelacji są chybione i jako takie nie mogą się więc ostać.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.