

Sygn. akt VI P 5/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. sprostować świadectwo pracy powoda R. K. z dnia 30.12.2016 roku poprzez podpisanie świadectwa pracy przez osobę reprezentującą pracodawcę;
2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 137,00 zł (sto trzydzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt: VI P 5/17

## UZASADNIENIE

Powód R. K. w sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 13 października 2016 roku w sprawie o sygn. akt: (...)wniósł o zobowiązanie (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. do wystawienia prawidłowego świadectwa pracy poprzez sprostowanie w rubryce nr 1 i 2 rzeczywistego okresu zatrudnienia z „od 2013-07-22 do 2015-10-15” na „od 2013-07-22 do 2014-10-15” oraz wpisanie do rubryki nr 3 sposobu rozwiązania umowy o pracę: „rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron” (k. 2-6).

W piśmie z dnia 22 lutego 2017 roku potwierdził, iż podtrzymuje roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 22 października 2014 roku. Powód podniósł, iż pomimo, że pozwana po otrzymaniu sprzeciwu od nakazu zapłaty w sprawie o sygn. akt: (...)dokonała sprostowania świadectwa pracy, to następnie podczas rozprawy zanegowała uprawnienie własnej księgowej do jego wystawienia. Powód nie posiada więc pewności, czy dokument, który posiada

jest wiążący. Ponadto pozwana cały czas podważa tryb rozwiązania stosunku pracy, który jest udokumentowany w świadectwie pracy (pismo k. 22).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 kwietnia 2017 roku (data prezentaty) pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 27-28).

W uzasadnieniu wskazała, iż powód po rozwiązaniu stosunku pracy nawet osobiście nie odebrał dokumentu świadectwa pracy w dniu 22 października 2014 roku. Zgodnie z kodeksem pracy powód mógł do dnia 30 października 2014 roku wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę treści przedmiotowego dokumentu. Tym samym powód nie skorzystał z przyznanych mu uprawnień. Powód nie może zasłaniać się twierdzeniem, iż otrzymał świadectwo pracy dopiero w listopadzie, gdyż sam upoważnił osobę T. B. do odbioru dokumentu. Ponadto powód otrzymał drugie świadectwo pracy, które zostało do niego wysłane w dniu 30 grudnia 2016 roku. Także w tym wypadku powód miał 7 dni na złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Powód uczynił to dopiero 22 lutego 2017 roku, z pominięciem procedury przewidzianej przez kodeks pracy. Powód domaga się sprostowania świadectwa pracy, ale nie wskazuje, o które świadectwo pracy mu chodzi jak również nie precyzuje, które dane według niego należałoby zmienić (odpowieź na pozew k. 27-32).

Na terminie rozprawy w dniu 10 sierpnia 2017 roku pełnomocnik powoda wniosł, wobec kwestionowania przez stronę pozwaną uprawnienia do podpisania świadectwa pracy przez D. K., o przedłożenie stosownego pełnomocnictwa dla niej, albo o sprostowanie świadectwa pracy przez wystawienie świadectwa tej samej treści co korekta przesłana do powoda, podpisanego przez osobę uprawnioną (protokół k. 94v).

Pełnomocnik pozwanego podtrzymał stanowisko, iż D. K. nie była osobą uprawnioną do podpisania świadectwa pracy. Natomiast osobą uprawnioną do podpisywania świadectw pracy w pozwanej spółce jest członek zarządu A. C. (protokół k. 94v)

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pomiędzy stronami przed tut. Sądem w sprawie o sygn. akt: (...) toczył się spór dotyczący zapłaty kosztów poniesionych przez pozwaną w związku ze szkoleniami, które odbył powód, będąc pracownikiem pozwanej. Powodowa spółka oparła swoje roszczenie na twierdzeniu, że to pozwany rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą za wypowiedzeniem i dlatego zobowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę, a związanych z odbytymi szkoleniami. Wyrokiem z dnia 28 lutego 2017 r. Sąd oddalił powództwo (...) sp. z o.o. Na skutek wniesionej apelacji sprawa zawisła przed Sądem Okręgowym Warszawa Praga w Warszawie pod sygn. akt: (...) (bezsporne).

Powód R. K. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 22 lipca 2013 r. na czas określony do dnia 21 października 2019 r. Strony zastrzegły w umowie możliwość jej rozwiązania za jednomiesięcznym wypowiedzeniem (umowa o pracę k. 38).

W aktach osobowych powoda znajduje się dokument datowany na 30 września 2014 r. skierowany do prezesa spółki (...) Sp. z o.o. A. C., zgodnie z treścią którego powód R. K. prosi o rozwiązanie z dniem 15 października 2014 r. umowy o pracę, zawartej dnia 22 lipca 2013 r. Jednocześnie prosi o udzielenie urlopu w wymiarze 6 dni, od 8 do 15 października 2014 r. Pod pismem widnieje również miejsce na akceptację (pismo k. 66).

W dniu 22 października 2014 roku pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym w pkt 2 świadectwa jako okres zatrudnienia wskazał 22.07.2013 r. – 15.10.2015 r. W rubryce 3 dotyczącej sposobu ustania stosunku pracy wpisano: „nie dotyczy”. W tym samym dniu (22.10.2014 r.) w imieniu powoda dokument świadectwa pracy odebrał jego kolega T. B.. Świadectwo zostało podpisane przez główną księgową pozwanej D. K. (świadectwo pracy k. 68).

W dniu 30 grudnia 2016 roku pozwana wystawiła powodowi dokument: świadectwo pracy – korekta, w którym w pkt 2 jako okres zatrudnienia wskazała 22.07.2013 r. – 15.10.2014 r. Natomiast w pkt 3 wskazano, że stosunek pracy ustał

w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Ww. dokument w miejscu przeznaczonym na pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej również podpisała główna księgowa D. K. (świadczenie pracy k. 69).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy.

Autentyczność i treść dokumentów złożonych do akt niniejszej sprawy nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017 r. Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania stron, mając na uwadze nieusprawiedliwione niestawiennictwo członka zarządu pozwanej A. C. oraz treść przepisu art. 302 § 1 k.p.c. Sąd oddalił też wniosek o przesłuchanie świadka M. C.. Sąd miał przy tym na uwadze, że w aktach osobowych powoda znajdują się dwa świadectwa pracy wystawione przez tą samą osobę, przy czym drugie z nich (korekta) wskazuje sposób rozwiązania stosunku pracy. Zasadniczą kwestią było ustalenie okoliczności wystawienia świadectwa pracy, w szczególności co do uprawienia głównej księgowej do powyższej czynności. W tym zaś przedmiocie znaczenie mogłyby mieć wyśnienia członka zarządu pozwanej, który to dowód został pominięty na skutek jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa. Innych wniosków dowodowych (np. z zeznań D. K.) pozwana na powyższą okoliczność nie zgłaszała.

Mając na uwadze, że okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, Sąd postanowił oddalić wniosek pełnomocnika powoda o zobowiązanie go do przedłożenia wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie sygn. akt (...)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Natomiast 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.

W myśl art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. 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, w których pracownik może najpierw wystąpić do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie zwrócić się z takim żądaniem do sądu pracy, są terminami prawa materialnego. Nie mają do nich zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego regulujące postępowanie w razie uchybienia terminów procesowych i składania wniosków o przywrócenie terminów, które nie zostały dotrzymane przez stronę uprawnioną do podejmowania działań prawnych (uchwała SN z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, Nr 12, poz. 194). Wystąpienie z żądaniem sprostowania świadectwa pracy po upływie wskazanych terminów nie powoduje jednak utraty prawa do domagania się takiego sprostowania, a w szczególności na podstawie art. 265 § 1 k.p. pracownik, który bez swojej winy nie dokonał w terminie czynności, ma prawo wystąpić do sądu pracy z żądaniem przywrócenia uchybionego terminu. Ponadto przepis art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. nie stanowi wprost, iż koniecznym warunkiem wystąpienia z roszczeniem do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy jest wyczerpanie postępowania wewnątrzskładowego. Przewiduje natomiast określoną sekwencję zdarzeń, której naruszenie – poprzez wystąpienie do sądu pracy o

sprostowanie świadectwa pracy przed umożliwieniem pracodawcy sprostowania świadectwa pracy – powinno być traktowane jako działanie przedwczesne i powinno skutkować oddaleniem powództwa.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało dostrzec, iż spór między stronami sprowadzał się po pierwsze – i w istocie – do kwestii, czy osoba, która podpisała świadectwo pracy z dnia 22 października 2014 roku a następnie z dnia 30 grudnia 2016 roku (zgodne w tym przypadku co do merytorycznej treści z oczekiwaniami powoda, co należy podkreślić) była do tego uprawniona. To w tym przede wszystkim zakresie zaistniała niepewność, którą należało rozstrzygnąć. Wziąwszy pod uwagę, że zagadnienie to wyłoniło się dopiero na etapie postępowania sądowego oraz konsekwentne w jego toku kwestionowanie przez pracodawcę upoważnienia głównej księgowej (...) sp. z o.o. - D. K. do wystawienia świadectwa pracy, niezasadny jest zarzut braku wcześniejszego zwrócenia się do pracodawcy w celu umożliwienia mu sprostowania świadectwa pracy.

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, iż powód dochodził sprostowania świadectwa pracy zgodnego co do treści ze świadectwem wysłanym mu w dniu 30 grudnia 2016 roku. Przedmiotowe świadectwo zawierało bowiem informację o okresie zatrudnienia powoda, zgodną z jego żądaniem, jak również o sposobie ustania stosunku pracy. Natomiast zaistniała wątpliwość, czy zostało ono sporządzone przez osobą posiadającą upoważnienia pracodawcy do dokonywania tego typu czynności, gdyż pozwana kwestionowała powyższe w toku procesu podnosząc, iż osobą uprawnioną do podpisywania świadectw pracy w spółce jest wyłącznie członek zarządu A. C..

Świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., lecz dokumentem prywatnym (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011 r., I UK 125/11 i z dnia 2 lutego 2012 r., II UK 144/12). Z kolei zgodnie z art. 245 k.p.c. dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Z kolei zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie (§ 2 ww. art.). Z kolei w wyroku z dnia 20 września 2005 roku, II PK 412/04 Sąd Najwyższy wskazał, iż wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p. § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę.

Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego Sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 r.; I CKN 415/99 LEX nr 83805). Jeżeli zatem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., I ACa 1320/11).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, iż czynnością z zakresu prawa pracy, dla dokonania której wymagane jest upoważnienie udzielone przez pracodawcę jest także podpisanie świadectwa pracy. W przedmiotowej sprawie wątpliwości może budzić już samo to, iż strona pozwana kwestionuje upoważnienie D. K., która podpisała się nie tylko pod świadectwem pracy z dnia 30 grudnia 2016 roku, ale również pod świadectwem pracy z dnia 22 października 2014 roku. Gdyby jedno i drugie świadectwo pracy pochodziło od osoby nieuprawnionej, to w istocie oznaczałoby to, że pracodawca od blisko trzech lat nie wystawił byłemu pracownikowi świadectwa pracy (o

czym miał wiedzę co najmniej od poruszenia tej kwestii w sprzeciwie od nakazu zapłaty w sprawie sygn. (...)Skoro bowiem świadectwo wydane powodowi w dniu 30 grudnia 2016 roku oraz wcześniejsze z dnia 22 października 2014 roku podpisała osoba nieupoważniona do dokonywania takich czynności, to nie pochodzi ono od pracodawcy. W ocenie Sądu, wskazane twierdzenia strony pozwanej nie są wiarygodne, a ponadto nie zostały wykazane w niniejszym postępowaniu. W szczególności wskazać trzeba, że nie stawiał się na termin rozprawy wezwany prawidłowo członek zarządu pozwanej, który miał złożyć zeznania w powyższym zakresie, jak również Sąd wziął pod rozwagę, że nie została zawnioskowana przez stronę pozwaną jako świadek sama D. K., która niewątpliwie mogłaby podzielić się wiedzą co do okoliczności wystawienia i podpisania świadectwa pracy powoda.

W niniejszej sprawie doszło zatem do głośownego zaprzeczenia uprawnienia głównej księgowej do podpisania świadectwa pracy. Mając jednak na uwadze interes powoda w dysponowaniu pewnym co do podpisu dokumentem, Sąd w punkcie 1 wyroku nakazał pozwanej sprostować świadectwo pracy powoda z dnia 30 grudnia 2016 roku poprzez podpisanie świadectwa pracy przez osobę reprezentującą pracodawcę.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 137 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 (120 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm. – wg stanu na dzień wniesienia powództwa), wraz z opłatą od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. jedn. Dz. U. z 2016 roku, poz. 623 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy (30 zł), dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.