

Uchwała z dnia 4 listopada 2009 r.

I PZP 4/09

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Bogusław Cudowski, Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 listopada 2009 r. sprawy z powództwa Jarosława B. przeciwko Andrzejowi M. prowadzącemu Firmę Transportowo-Spedycyjno-Handlową w Z.W. o sprostowanie świadectwa pracy, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 26 sierpnia 2009 r. [...]

„Czy nadal jest aktualny pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1991 roku, sygn. akt I PZP 13/91, że pracownik, który nie żądał odszkodowania (lub przywrócenia do pracy) w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 kodeksu pracy, może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2 (1) kodeksu pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

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.

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 26 sierpnia 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości: „czy nadal jest aktualny pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1991 r. sygn. akt I PZP 13/91, że pracow-

nik który nie żądał odszkodowania (lub przywrócenia do pracy) w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 k.p., może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2¹ k.p.?” Zagadnienie to wypłynęło w związku z rozpoznawaniem pozwu Jarosława B. przeciwko byłemu pracodawcy Andrzejowi M. prowadzącemu Firmę Transportowo-Spedycyjno-Handlową w Z.W. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu ustania zatrudnienia. Powód żądał stwierdzenia, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a nie, jak wskazano w świadectwie pracy, bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany nie uznawał powództwa, wnosił o jego oddalenie. Zarzucił powodowi, iż nie skorzystał z przewidzianej prawem drogi do zakwestionowania ważności i skuteczności oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli wyrokiem z dnia 12 marca 2009 r. oddalił powództwo z przyczyn formalnych, nie badając merytorycznych okoliczności rozwiązania stosunku pracy między stronami. Sąd pierwszej instancji uznał, że w świetle art. 97 § 3 k.p. niedopuszczalne jest żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie wskazanego sposobu ustania stosunku pracy. Dokument ten nie tworzy praw podmiotowych i jedynie odzwierciedla czynności stron umowy o pracę, które są skuteczne, choćby nawet były niezgodne z prawem. Jeżeli świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, a pracownik nie zakwestionował tego w terminie i w sposób przewidziany przepisami Kodeksu pracy, to - zdaniem Sądu Rejonowego - nie może skutecznie wnosić o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy zgodność z prawem trybu i sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Powód zaskarżył ten wyrok w całości i zarzucił mu sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego, błędną ocenę dowodów i nierozpoznanie istoty sprawy. Wskazał przy tym między innymi na fakt, iż wybrał jeden z dwóch możliwych - jego zdaniem - sposobów zakwestionowania trybu rozwiązania umowy o pracę, ponieważ w dniu 18 lipca 2008 r. otrzymał jednocześnie dwa dokumenty: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz świadectwo pracy, z pouczeniem o dwóch różnych sposobach odwołania. Nie domaga się przywrócenia do pracy ani odszkodowania, ma natomiast interes prawny w ustaleniu prawidłowej treści świadectwa pracy. W konsekwencji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości

przez sprostowanie świadectwa pracy oraz stwierdzenie, że sporna umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem pracodawcy.

Przy rozpoznawaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy powziął poważne wątpliwości prawne, czy nadal jest aktualny pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego dnia 7 maja 1991 r., I PZP 13/91, że pracownik, który nie żądał odszkodowania (lub przywrócenia do pracy) w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 k.p., może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2¹ k.p.

Sąd Najwyższy we wskazanej uchwale stwierdził, iż każdy pracownik ubiegający się o uzyskanie świadectwa pracy ma oczywisty interes prawny w tym, aby uzyskać dokument potwierdzający jego prawo do konkretnych uprawnień, nie zaś taki, który owe uprawnienia neguje. Jest to istotny argument, tym bardziej gdy ma się na uwadze sytuację społeczno-gospodarczą i trudności na rynku pracy. Oczywiście jest, że w czasach dużej konkurencji na rynku pracy informacja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p., a w szczególności z przyczyn wskazanych w art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., może istotnie ograniczać możliwości podjęcia zatrudnienia i tym samym pracownik ma uzasadniony interes prawny w tym, aby świadectwo pracy zawierało zgodną z prawem i rzeczywistym stanem faktycznym podstawę rozwiązania umowy o pracę. Trudno też nie zgodzić się z twierdzeniem, iż pracownik nie ma obowiązku, ale uprawnienie do korzystania z przysługujących mu praw, w tym między innymi do prawa żądania od pracodawcy odszkodowania. W efekcie Sąd Najwyższy stwierdził, że wobec istnienia interesu prawnego pracownika w uzyskaniu świadectwa pracy potwierdzającego jego prawo do konkretnych uprawnień, to pracownik może na podstawie art. 97 § 2¹ k.p. wystąpić samodzielnie o sprostowanie treści świadectwa pracy, jeśli tę treść neguje choćby uprzednio nie zaskarżył np. sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył jednak, że pogląd ten nasuwa wątpliwości w związku z konstrukcją prawną dokumentu, jakim jest świadectwo pracy oraz treścią art. 97 § 3 k.p. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji wskazał, że świadectwo pracy stanowi jedynie oświadczenie wiedzy, jest dokumentem prywatnym a nie urzędowym. Nie zawiera elementów ocennych, jedynie informację o faktach. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy - świadectwo pracy nie tworzy praw podmiotowych i jedynie odzwierciedla czynności stron umowy o pracę, które są skuteczne, choćby nawet były niezgodne z prawem. Również konstrukcja art. 97 § 2¹ i § 3 k.p. wskazuje, że ustawodawca przewidział w tym przepisie dwie różne sytuacje

prowadzące do zmiany treści świadectwa pracy. Przepis art. 97 § 2¹ k.p. dotyczy sytuacji, gdy zostało wydane świadectwo pracy o niewłaściwej, wadliwej treści. W sytuacji, gdy pracodawca podał w świadectwie pracy rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to dokument ten nie jest wadliwy, choćby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie były zgodne z prawem. Jeżeli zatem świadectwo pracy nie jest wadliwe, nie podlega sprostowaniu w trybie powołanego przepisu art. 97 § 2¹ k.p.

Sąd Okręgowy wskazał także, że w przepisach § 5 ust. 2, 3 i 4 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 (Dz.U. Nr 60, poz. 282) również wyodrębniono dwie odmienne sytuacje prowadzące w konsekwencji do zmiany treści świadectwa pracy. Jak wynika z § 5 ust. 2 rozporządzenia w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy. Natomiast w przypadku prawomocnego orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołując art. 97 § 3 k.p. Z powyższych wywodów z kolei wynika, że tylko wadliwość świadectwa pracy, rozumiana jako niezgodność jego treści z „prawomocnymi” czynnościami pracodawcy, może prowadzić do sprostowania świadectwa pracy. Jeśli więc pracownik nie zakwestionował sposobu rozwiązania z nim umowy o pracę zastosowanego przez pracodawcę i nie odwołał się do sądu, to tym samym ta czynność pracodawcy stała się „prawomocna”.

Sąd drugiej instancji podkreślił również, że zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. wnosi się do sądu pracy w określonym terminie - 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to termin prawa materialnego i Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiono po jego upływie. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik kwestionuje ważność sposobu ustania zatrudnienia w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, dochodzi do pominięcia terminów wskazanych w art. 264 k.p., a przecież oddalenie powództwa pracownika kwestionującego zasadność zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę niewątpliwie wiąże Sąd z mocy art. 365 § 1 k.p.c. W takiej więc w tej sytuacji powództwo o

sprostowanie świadectwa pracy nie mogłoby być uwzględnione, co oznacza, że czynność pracodawcy stałaby się „prawomocna”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy zwrócić uwagę, że zagadnienie prawne zostało sformułowane wadliwie, w związku z czym mogła powstać wątpliwość, czy jest uzasadnione udzielenie odpowiedzi na tak sformułowany w nim problem. Wadliwość sformułowania zagadnienia prawnego polega na tym, iż w jego pierwszej części Sąd Okręgowy stawia pytanie o aktualność (prawidłowość) wykładni prawa dokonanej w uchwale z 7 maja 1991 r., co samo w sobie nie jest zagadnieniem prawnym, ponieważ w procesie wykładni prawa można argumentować wskazując na orzeczenia Sądu Najwyższego, zarówno dawniejsze, jak i współczesne. Ponadto powołana uchwała Sądu Najwyższego dotyczyła stanu faktycznego, w którym w ocenie pracodawcy doszło do wygaśnięcia stosunku pracy z powodu porzucenia pracy, co znalazło wyraz w świadectwie pracy, w którym powołano art. 64 k.p. i co pracownik kwestionował, domagając się stwierdzenia w świadectwie pracy, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 73 k.p. W tezie tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik, który nie żądał odszkodowania w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 w związku z art. 67 k.p., może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2¹ k.p. W sprawie, na gruncie której zostało sformułowane zagadnienie prawne, powód żądał stwierdzenia, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, a nie - jak stwierdzono w świadectwie pracy - bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Tym niemniej, pomijając wskazane wadliwości sformułowania zagadnienia prawnego, Sąd Najwyższy w składzie orzekającym uznał, że istota zagadnienia sprowadza się do kwestii, czy pracownik, który nie żądał odszkodowania (przywrócenia do pracy) w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 k.p., może w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy skutecznie kwestionować zgodność z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k. p. i domagać się sprostowania świadectwa pracy i w związku z tym zasługuje ono na udzielenie odpowiedzi.

W przedstawionej kwestii w judykaturze, a także w opracowaniach komentarzowych, były reprezentowane dwie grupy poglądów. W wyroku z 4 grudnia 1975 r.,

IV PR 385/75 (OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że zasadność rozwiązania przez uspołeczniony zakład pracy umowy o pracę może być kwestionowana przez zainteresowanego pracownika wyłącznie na zasadach przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa pracy i tylko przed organami powołanymi do rozstrzygania tego rodzaju spraw. „Jeżeli zatem na właściwej drodze nie uzyskano orzeczenia stwierdzającego sprzeczność rozwiązania umowy o pracę z prawem, sąd powszechny nie jest władny dojść do odmiennej oceny i dokonać ustalenia, że rozwiązanie takiej umowy nastąpiło z naruszeniem prawa”.

Na innym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w cytowanej już uchwale z 7 maja 1991 r., I PZP 13/91 (Lex nr 14687), stwierdzając, że pracownik, który nie żądał odszkodowania w postępowaniu sądowym na podstawie art. 56 w związku z art. 67 k.p., może dochodzić sprostowania świadectwa pracy w trybie art. 97 § 2¹ k.p. Na takim stanowisku stoją też niektórzy komentatorzy Kodeksu pracy (por. R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński: Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009). Stanowisko wyrażone w powołanej uchwale Sąd Najwyższy oparł na argumentach dwójakiego rodzaju. Po pierwsze, stwierdził, że żądanie sprostowania świadectwa pracy stanowi rodzaj powództwa o ustalenie ze względu na występujący u pracownika interes prawny w takim ustaleniu i po drugie, że za takim stanowiskiem przemawia brzmienie przepisu.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym nie podziela tego stanowiska i przytoczonych na jego uzasadnienie argumentów. W powołanej uchwale Sąd Najwyższy skoncentrował się na wykazaniu istnienia interesu prawnego pracownika w ustaleniu, pominął natomiast rozważenie, czy ustalenie to dotyczy istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. W ramach powództwa o ustalenie nie można zmierzać do ustalenia stanu faktycznego lub faktu. Tymczasem świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 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 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93, wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). W zakresie argumentacji językowo-logicznej Sąd Najwyższy powołał się na okoliczność, iż zgodnie z brzmieniem

art. 97 § 2¹ k.p. przepis ten nie uzależnia możliwości wstąpienia na drogę sądową o sprostowanie treści świadectwa pracy od uprzedniego jakiegokolwiek wyroku sądowego, jedynym warunkiem jest odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy, a wszelkie dodatkowe ograniczenia musiałyby mieć oparcie w ustawie. Dokonując wykładni gramatycznej Sąd Najwyższy pominął jednak wyjaśnienie znaczenia pojęcia „sprostowanie”, które 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.

Przeciwko prezentowanej koncepcji Sądu Najwyższego przemawia także przewidziany prawem mechanizm ustania stosunku pracy w następstwie czynności pracodawcy. Z art. 45 i 56 k.p. wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy.

Z przytoczonych motywów należało udzielić odpowiedzi jak w uchwale.

=====