

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 grudnia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa **H. B.**

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w K.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka H. B. w pozwie przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) S.A. z siedzibą w K. domagała się sprostowania świadectwa pracy powódki z dnia 16 sierpnia 2018 roku poprzez zmianę wskazanego w nim okresu zatrudnienia w (...) S.A. z okresu od 1 lutego 2013 roku do 25 czerwca 2014 roku na okres od 1 lutego 2013 roku do 31 października 2014 roku w wymiarze pracy na pełen etat, a także wskazanie, iż do rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A. doszło w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nadto powódka domagała się zapłaty kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 24 sierpnia 2018 roku otrzymała od pozwanego świadectwo pracy z dnia 16 sierpnia 2018 roku. Zachowując siedmiodniowy termin, powódka wystąpiła do pozwanego o sprostowanie, kwestionując wskazane w świadectwie okres zatrudnienia w (...) S.A. oraz przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pozwany odmówił sprostowania, powołując się na ugodę zawartą przed Sądem Rejonowym w Katowicach pomiędzy pozwanym a Inspektorem PIP, w której strony doszły do porozumienia co do okresu zatrudnienia H. B.. W ocenie powódki organ PIP nie był uprawniony do zawarcia ugody w jej imieniu, nadto ugoda ta była niezgodna z prawem, gdyż jej treść wynikała z bezpodstawnego zastosowania art. 23¹ k.p. który w ocenie powódki nie mógł wywołać skutku w postaci „zwrotnego” przejścia zakładu pracy na Syndyka z dniem 25 czerwca 2014 roku, na co powołały się strony ugody.

W odpowiedzi na pozew Syndyk masy upadłości (...) S.A. z siedzibą w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W ocenie pozwanego uprawnienie Inspektora PIP miał prawo reprezentować powódkę w postępowaniu i zawrzeć w jej imieniu przedmiotową ugodę. Przedmiotowe postępowanie dotyczyło ustalenia istnienia stosunku pracy powódki z Syndykiem masy upadłości E. i zostało umorzone na skutek zawarcia ugody, a powódka miała pełną świadomość jej zawarcia i wiedzę co do jej treści, toteż nie może domagać się obecnie sprostowania świadectwa pracy, którego treść wynika z ugody.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

W dniu 9 listopada 2012 roku pracodawca powódki H. B. – wówczas firma (...) sp. z o.o. w Ś. – zawarł z firmą (...) S.A. w organizacji dwie umowy dzierżawy, na podstawie których doszło do wydzierżawienia nieruchomości stanowiących przedmiot użytkowania wieczystego spółki (...) sp. z o.o. (...) te posadowione były w Ś. i znajdowały się na nich hale produkcyjne, w których wykonywali pracę pracownicy firmy (...), w tym powódka. Następnie Sąd Rejonowy w (...)w dniu 1 kwietnia 2014 roku ogłosił (...). Syndyk miał problemy z objęciem majątku spółki z uwagi na wydzierżawienie nieruchomości spółki. Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2014 roku wydanym przez Sąd Rejonowy w (...)w sprawie (...) sędzia-komisarz zezwolił syndykowi masy upadłości (...) sp. z o.o. w Ś. A. M. na wypowiedzenie przedmiotowych umów dzierżawy. Syndyk złożył spółce (...) S.A. oświadczenie w piśmie z dnia 16 czerwca 2014 roku. W dniu 25 czerwca 2014 roku syndyk wszedł na teren zakładu, nakazał pracownikom przerwanie pracy i opuszczenie zakładu. Pomiędzy syndykiem a firmą (...) S.A powstał spór co do tego, czy wypowiadając umowy dzierżawy syndyk przejął pracowników (...) S.A. i stał się ich pracodawcą.

Dowód:

umowy dzierżawy (k. 45-47)

zezwozenie na wypowiedzenie umów (k. 47v-48)

oświadczenie syndyka (k. 49)

kserokopia teczek akt osobowych (k. 50-88)

protokół rozprawy z dnia 19 listopada 2018 roku w sprawie (...) (k. 161-163)

zeznania D. W. (k. 224, e- protokół: k. 225)

Po wypowiedzeniu umów dzierżawy, pracujący w Ś. pracownicy, w tym powódka, nie wiedzieli kto jest ich pracodawcą oraz mieli problem z otrzymaniem świadectwa pracy. Z uwagi na to, że część pracowników znajdowała się w wieku przedemerytalnym stanowiło to dla nich dotkliwy problem. Powódka uważała nadto, że należy jej się wynagrodzenie za okres wypowiedzenia oraz odprawa pieniężna przysługująca pracownikom, z którymi rozwiązano umowę w ramach zwolnień grupowych. (...) Inspekcja Pracy w K. wskazywała pracownikom, że ich pracodawcą pozostaje spółka (...). W międzyczasie część pracowników pozywała Syndyka masy upadłości O. i Wspólnicy przed Sądem Rejonowym w (...) o ustalenie istnienia stosunku pracy; ich pozwy były oddalane, albowiem Sąd ten stał na stanowisku, że pracodawcą pozostawał (...) sp. z o.o. Starsza Inspektor Pracy D. W. z (...) w K. zaoferowała pracownikom wytoczenie w ich imieniu powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przed właściwym sądem w (...), gdzie mieściła się siedziba firmy (...). (...) sądy zajęły stanowisko odmienne, uznając iż pracodawcą jest Syndyk masy upadłości (...) sp. z o.o. w Ś. i oddalając pozwy w kilkunastu wniesionych przez inspekcję pracy sprawach, co pogłębiało niepewność pracowników co do ich statusu prawnego w kontekście okresu zatrudnienia oraz podmiotu będącego pracodawcą.

Dowód:

protokół rozprawy z dnia 19 listopada 2018 roku w sprawie (...) (k. 161-163)

zeznania D. W. (k. 224, e- protokół: k. 225)

zeznania J. B. (k. 171)

przesłuchanie powódki H. B. (k. 171-172)

Starsza Inspektor Pracy D. W. prowadziła kolejne postępowania przed sądem w (...) w imieniu pracowników. Przed wytoczeniem powództw inspektor zwracała się do pracownika o zgodę na reprezentację ich praw w postępowaniu.

H. B. wyraziła taką zgodę. Część z pracowników wstępowała do postępowań w charakterze powodów, inni nie. Pouczeni przez przewodniczącą w toku rozprawy w dniu 12 września 2017 roku przed Sądem Rejonowym (...) H. B. i J. B. nie zdecydowali się wstąpić do sprawy w charakterze powodów, toteż sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy tych pracowników. toczyła się pomiędzy (...) w K. a pozwanym (...) S.A. w K. znajdującym się już w wówczas w upadłości likwidacyjnej. W pewnym momencie pozwany wyszedł z inicjatywą zawarcia ugody sądowej z pracownikami. Przedmiotem ugody miało być ustalenie, że istniał stosunek pracy między pracownikiem a spółką (...) do dnia 25 czerwca 2014 roku, a więc do momentu przejścia zakładu pracy w Ś. przez Syndyka masy upadłości O. i Wspólnicy. Pracownicy nie byli zadowoleni z tej propozycji, gdyż oczekiwali ustalenia, iż ich stosunek pracy trwał również po tej dacie, domagali się także zapłaty wynagrodzenia i odprawy. Inspektor pracy przekonywała, iż ugoda tej treści jest najlepszym rozwiązaniem dla pracowników, gdyż zlikwiduje stan niepewności co do ich sytuacji pracowniczej, a także że nie otrzymają pieniędzy od pracodawcy z uwagi na brak majątku oraz upływ terminów przedawnienia. Pracownicy, w tym powódka, choć nie byli zadowoleni, przyjęli do wiadomości te informacje i zgodzili się na zawarcie ugody. Powódka miała wiedzę i świadomość co do treści ugody, w tym co do terminu końcowego zatrudnienia.

Dowody:

protokół rozprawy z dnia 12 września 2017 roku (k. 33-37)

zeznania J. B. (k. 171)

przesłuchanie powódki H. B. (k. 171-172)

zeznania D. W. (k. 224, e- protokół: k. 225)

W toku rozprawy w dniu 30 listopada 2017 roku w sprawie (...) strony zawarły ugodę. Na mocy tej ugody pozwany zobowiązał się wydać świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie H. B. w okresie od 1 lipca 2005 roku do 25 czerwca 2014 roku w (...) sp. z o.o. w Ś. oraz (...) S.A. w K., aktualnie w upadłości likwidacyjnej oraz potwierdzające ustanie zatrudnienia z dniem 25 czerwca 2014 roku w (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. w związku z powrotnym przejściem zakładu pracy z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. na Syndyka Masy Upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś.. Ugoda została zawarta pod warunkiem jej zatwierdzenia przez sędziego-komisarza (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K., a pozwany zobowiązał się do wydania H. B. świadectwa pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się postanowienia sędziego-komisarza o zatwierdzeniu ugody. Powód oświadczył, iż ugoda wyczerpuje roszczenia objęte przedmiotem niniejszego postępowania. Ugodę w imieniu powoda podpisała inspektor D.-G. W.. Zgoda została wyrażona w drodze postanowienia Sądu Rejonowego (...) z dnia 3 lipca 2018 roku w sprawie o sygn. akt (...). Po wyrażeniu zgody postępowanie w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy H. B. zostało umorzone postanowieniem z dnia 25 lipca 2018 roku.

Dowód:

protokół rozprawy głównej z dnia 30 listopada 2017 roku i ugoda (k. 31-32)

postanowienie o umorzeniu postępowania (k. 38)

zgoda na zawarcie ugody sądowej (k. 39)

zeznania D. W. (k. 224, e- protokół: k. 225)

W dniu 16 sierpnia 2018 roku wydane zostało świadectwo pracy H. B., w którym stwierdzono, iż była ona zatrudniona w firmie (...) S.A. w K. w okresie od 1 lipca 2005 roku do 25 czerwca 2014 roku na pełny etat, w tym w: Firmie (...) w okresie od 1 lipca 2005 roku do 31 grudnia 2008 roku, następnie firmie (...) Sp. z o.o. w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 31 stycznia 2013 roku i następnie w firmie (...) S.A. w okresie od 1 lutego 2013 roku do 25 czerwca 2014 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano porozumienie stron.

Dowód:

świadcтво pracy (k. 8-9)

Powódka wniosła o sprostowanie świadctwa pracy, domagając się zmiany wskazanego w nim okresu zatrudnienia w (...) S.A. z okresu od 1 lutego 2013 roku do 25 czerwca 2014 roku na okres od 1 lutego 2013 roku do 31 października 2014 roku w wymiarze pracy na pełen etat, a także wskazanie, iż do rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A doszło w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany odmówił, powołując się na treść ugody zawartej przed Sądem Rejonowym (...) z dnia 30 listopada 2017 roku w sprawie (...)

Dowód:

- wniosek o sprostowanie (k. 11)

- pismo o odmowie sprostowania (k. 12-13)

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się o wskazane powyżej dokumenty, jak też zeznania świadków J. B. i D. W. oraz przesłuchanie powódki. Spośród dokumentów istotne znaczenie miały w szczególności protokoły rozpraw w sprawie (...). Sąd nie dał wiary powódce i świadkowi J. B. w zakresie, w którym wskazywali oni, że nie znali treści ugody mającej zostać zawartej przed tym sądem oraz nie wyrażali zgody na zawarcie ugody, która jako datę zakończenia stosunku pracy wskazywała 25 czerwca 2014 roku. Po pierwsze, z zeznań inspektor pracy D. W. wynika jednoznacznie, że miała ona zgodę powódki na wszczęcie w jej imieniu postępowania. Nadto z protokołu rozprawy z dnia 12 września 2017 roku przed (...) sądem wynika jasno, że powódka była obecna na pierwszej rozprawie i składała zeznania w charakterze świadka, nie decydując się na przystąpienie do sprawy w charakterze powoda. Istotne, H. B. nie była obecna na terminie rozprawy, na którym doszło do zawarcia ugody, jednakże ze stanowczych zeznań D. W. wynika jednoznacznie, iż inspektor pracy tłumaczyła powódce zarówno treść planowanej ugody (którą знаła, albowiem tego rodzaju ugody zostały już zawarte w innych sprawach tego rodzaju i oczekiwały na zatwierdzenie przez sędziego-komisarza spółki (...)), jak też powody, dla których powódka powinna się zgodzić na treść ugody. Zeznania świadka są wiarygodne także dlatego, że zgodnie z jej relacją powódka była niezadowolona z treści ugody, uważając iż należą się jej jeszcze świadczenia pieniężne w postaci wynagrodzenia oraz odprawy, jednakże zgodziła się na jej zawarcie, gdyż świadek przekonała ją, iż lepszego rozwiązania nie ma. Taki obraz zdarzeń jest wiarygodny w kontekście okoliczności, iż problem z uzyskaniem świadctw pracy trwał już trzy lata, a pracownicy do tej pory nie mogli uzyskać jakiegokolwiek satysfakcjonującego ich rozstrzygnięcia, które pozwalałoby na otrzymanie świadctw, a w konsekwencji także uzyskanie świadctw emerytalnych. Należy zatem uznać, że powódka zgodziła się na ugodę tej treści, uznając iż lepszym dla niej rozwiązaniem jest uregulowanie kwestii długości jej zatrudnienia i uzyskanie świadctwa pracy o treści innej niż powódka oczekiwała niż dalsze trwanie w dotychczasowej sytuacji.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w momencie wydania świadctwa pracy powódce, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadctwo pracy. Świadctwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadctwa pracy. Art. 97 § 2 k.p. stanowi, iż w świadctwie 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. Szczegółową treść świadctwa pracy określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku. w sprawie świadctwa pracy Pracownik może ciągu 7 dni od otrzymania świadctwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadctwa. 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. (art. 97 §2¹ k.p.).

Wskazać należy, że w świetle utrwalonego orzecznictwa świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Stanowi ono dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła w imieniu pracodawcy zawarte w nim oświadczenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku, sygn. akt II PK 238/11). Dokument taki nie zawiera oświadczeń woli, a jedynie oświadczenia wiedzy, które nie tworzą praw podmiotowych ani ich nie pozbawiają. Świadectwo pracy zawiera jedynie informacje wynikające z art. 97 § 2 k.p. i w tym kontekście nie można w nim zamieszczać opinii czy ocen. Jest to dokument ściśle informacyjny, a jego treść nie może wykraczać poza granice ustalone przepisami. Świadectwo pracy powinno odzwierciedlać treść stosunku pracy łączącego pracownika i pracodawcę. Co do zasady w świadectwie pracy powinien być odzwierciedlony faktyczny okres zatrudnienia pracownika, jednakże sytuacja staje się inna w sytuacji, gdy okres zatrudnienia ustalony został w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy. W takim bowiem przypadku treść świadectwa pracy odzwierciedla rzeczywistość prawną powstałą na skutek zapadłego w takim postępowaniu orzeczenia, w którym sąd ustalił iż między danym pracownikiem oraz jego pracodawcą istniał w danym czasie stosunek pracy. Analogicznie należy traktować przypadek, w którym w ramach postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy doszło do skutecznego zawarcia ugody sądowej, w której strony porozumiały się co do określonej daty ustania zatrudnienia i ustaliły treść świadectwa pracy w tym zakresie.

W tym miejscu należy poczynić kilka uwag dotyczących możliwości zawarcia tego rodzaju ugody przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 63⁽¹⁾ k.p.c., w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium; w sprawach tych do inspektorów pracy stosuje się odpowiednio przepisy o prokuratorze (art. 63⁽²⁾). Inspektor pracy, wytaczając powództwo na rzecz oznaczonej osoby, powinien ją wskazać w pozwie; osobę, na rzecz której prokurator wytoczył powództwo, sąd zawiadamia o tym, doręczając jej odpis pozwu, a osoba ta może wstąpić do sprawy w każdym jej stanie w charakterze powoda; w tym wypadku do udziału inspektora pracy w sprawie stosuje się odpowiednio przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Inspektor pracy nie może samodzielnie rozporządzać przedmiotem sporu (art. 55 i 56 k.p.c. w zw. z art. 63⁽²⁾ k.p.c.). Zgodnie z art. 73 § 2 k.p.c. w razie zaistnienia przypadku współuczestnictwa jednolitego, do zawarcia ugody, zrzeczenia się roszczenia albo uznania powództwa potrzeba zgody wszystkich współuczestników. W toku sprawy (...) toczącej się przed Sądem Rejonowym (...) powódka H. B. nie wstąpiła do sprawy w charakterze powoda, toteż nie miały zastosowania przepisy o współuczestnictwie jednolitym. Tym niemniej z uwagi na treść art. 56 § 2 w zw. 63⁽²⁾ k.p.c. należy przyjąć, że skoro inspektor pracy nie może samodzielnie rozporządzać przedmiotem sporu, to dla zawarcia ugody konieczna jest zgoda pracownika, którego ta ugoda ma dotyczyć. Zawarcie ugody stanowi akt rozporządzenia przedmiotem procesu, jest wszakże umownym oraz wiążącym rozwiązaniem przez strony istniejącego sporu, wskutek czego rozstrzygnięcie sprawy przez sąd staje się zbędne (por. A. Franusz, Dokonywanie czynności dyspozytywnych o charakterze materialnym w procesie z powództwa prokuratora na rzecz oznaczonej osoby, PiP 9/2016). Jak ustalono, powódka H. B. miała świadomość, że inspektor pracy chce zawrzeć na jej rzecz ugody, знаła jej treść oraz zgodziła się na jej zawarcie. Wskazuje na to również fakt, iż przewodnicząca w sprawie (...) stwierdziła, że zawarcie ugody nie jest sprzeczne z prawem, a zatem przesłanki dopuszczalności zawarcia ugody zostały spełnione. Należy zatem stwierdzić, że wbrew twierdzeniom powódki inspektor Państwowej Inspekcji Pracy miał możliwość zawarcia ugody na rzecz powódki. Jest to o tyle istotne, że treść tej ugody ma znaczenie dla wyniku niniejszego postępowania.

Nie jest dopuszczalne – co zdawała się czynić powódka – kwestionowanie w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy ważności czy skuteczności ugody zawartej w postępowaniu o ustalenie istnienia stosunku pracy. Postępowanie w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy służy zmianie treści dokumentu wystawionego przez pracodawcę, który stwierdza fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym. Nie można jednak w tym trybie dochodzić roszczeń, co do realizacji których istnieje inny właściwy sposób postępowania (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 roku, sygn. akt I PZP 4/09, w której stwierdzono, 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.). Powódka w niniejszej sprawie w istocie kwestionuje długość okresu zatrudnienia ustalonego w trybie powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p.). Treść świadectwa pracy jest jednak uzależniona od ugody zawartej w postępowaniu o ustalenie i musi odzwierciedlać określony w niej okres zatrudnienia, toteż żądanie powódki nie mogło zostać uwzględnione. Motywacje, którymi kieruje się powódka domagając się zmiany treści świadectwa pracy są zrozumiałe, tym niemniej jednak nie może do tego dojść bez uprzedniego wzruszenia wiążącej powódkę ugody sądowej. Powódka natomiast nie kwestionowała natomiast w żaden sposób ugody zapadłej przed sądem w Katowicach. Z powyższych względów powództwo należało oddalić.

Sąd zdecydował nie obciążać powódki kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c., z uwagi na to, że stan faktyczny leżący u podstaw powództwa powodował u powódki długotrwały stan niepewności co do jej sytuacji prawnej, a wynikający z zawirowań prawych między podmiotami pełniącymi funkcję pracodawcy oraz niejednolitego orzecznictwa sądowego co do tego, kto był pracodawcą powódki oraz innych pracowników i kiedy ustał jej stosunek pracy. Sprzeczne z zasadami słuszności byłoby obciążanie w takiej sytuacji powódki kosztami dochodzenia jej praw i prób jednoznacznego ustalenia swojej sytuacji prawnej.