

**Sygn. akt XP 291/19**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 25.11.2019 r. na rozprawie

sprawy z powództwa: **B. P.**

przeciwko: **M. D.**

o sprostowanie świadectwa pracy

**I. nakazuje pozwanemu M. D. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 marca 2019 r. wydanego powodowi B. P. w punkcie 3 przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. na podstawie art. 30 §1 pkt 3 k.p. w związku z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.;**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15.04.2019 r. skierowanym przeciwko pozwanemu M. D. **powód B. P.** domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 24.03.2019 r. w punkcie 3 przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. art. 30 § 1 pkt 3 w zw, z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

**Pozwany M. D.** nie złożył odpowiedzi na pozew.

Na rozprawie w dniu 25.11.2019 r. powód podtrzymał swoje stanowisko.

Pozwany wniósł o określenie terminu do złożenia pisma procesowego i wskazania twierdzeń i dowodów na poparcie swojego stanowiska.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód B. P. w dniu 4.03.2019 r. złożył pracodawcy M. D. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Oświadczenie to zostało doręczone pozwanemu w dniu 8.03.2019 r.

Pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

W dniu 24.03.2019 r. powód odebrał świadectwo pracy wystawione przez pozwanego, w którym wskazano w punkcie 3, iż stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracodawcy, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 3.04.2019 r., doręczonym pozwanemu 4.04.2019 r., powód wezwał pracodawcę do sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie w punkcie 3, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. art. 30 § 1 pkt 3 w zw, z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Pozwany nie uwzględnił wniosku powoda.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- pismo powoda z 4.03.2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, wraz z potwierdzeniem nadania i dowodem doręczenia w dniu 8.03.2019 r. k. 7 -9,
- świadectwo pracy z dnia 24.03.2019 r. k. 12-13,
- pismo pozwanego z dnia 5.03.2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia k. 10-11
- wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z 3.04.2019 r. wraz z dowodem doręczenia k. 14 - 15

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 6.09.2019 r. (a zatem w dacie wystawienia świadectwa pracy i złożenia wniosku o jego sprostowanie) 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.

Z powyższego wynika, że pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie, jeżeli stwierdzi, że zawiera ono błędy lub brak w nim istotnych informacji. Pouczenie o możliwości złożenia powyższego wniosku powinno być zawarte w świadectwie pracy.

Pracodawca zawiadamia pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy (§ 7 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy).

W przypadku nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Powództwo do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracownik może wytoczyć również w przypadku nieudzielenia przez pracodawcę w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa jakiegokolwiek odpowiedzi.

W niniejszej sprawie powód w terminie zwrócił się o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy, a wobec nieudzielenia przez pracodawcę odpowiedzi na wniosek o sprostowanie w terminie 7 dni, a zatem do dnia 11.04.2019 r., w terminie - w dniu 15.04.2019 r. - wniósł powództwo o sprostowanie świadectwa do sądu pracy.

W niniejszej sprawie zobowiązanie do złożenia odpowiedzi na pozew, pod rygorem zwrotu odpowiedzi złożonej z przekroczeniem terminu, a także do złożenia wszystkich wniosków dowodowych na potwierdzenie swojego stanowiska, zostało doręczone pozwanemu osobiście w dniu 20.08.2019 r. (z.p.o. k. 31).

Pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew ani w określonym terminie, który upłynął z dniem 3.09.2019 r., ani również w terminie późniejszym. Na rozprawie w dniu 25.11.2019 r. stawił się pełnomocnik pozwanego, który podczas rozprawy nie przedstawił stanowiska pozwanego ani twierdzeń i dowodów na jego potwierdzenie, a jedynie wniósł o określenie terminu do złożenia pisma procesowego zawierającego twierdzenia strony i wnioski dowodowe.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie wniosku pozwanego wskazując, że termin na przedstawienie jego stanowiska bezskutecznie upłynął. Podkreślił, że powód swoje stanowisko wykazał dokumentami, pozwany nie skorzystał zaś z możliwości przedstawienia jego stanowiska procesowego, nie podważył zatem skutecznie twierdzeń powoda.

Sąd przychylił się do stanowiska prezentowanego w procesie przez powoda.

Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 6 k.c. jest wyrazem zasady kontrydiktoryjności, zgodnie z którą materiał procesowy i podstawę rozstrzygnięcia stanowią twierdzenia i dowody przedstawione przez strony postępowania. Zgodnie z art. 3 k.p.c., strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten nie tylko nakłada na podmioty dochodzące swych praw podmiotowych obowiązek przedstawiania dowodów na poparcie swych żądań, ale określa w zasadzie również rozkład ciężaru dowodu. Stanowi on jednakże tylko pewną regułę ogólną, która nie wyklucza sytuacji, w których ustawa inaczej ten ciężar dowodu rozkłada. (tak. S. Kalus w komentarzu do art. 6 k.c. w Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1-125) red. M. Frasz, M. Habdas).

Postępowanie cywilne ma charakter kontrydiktoryjny, czego wyrazem jest przede wszystkim dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły zawartej w art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Zauważyć przy tym należy, że art. 6 k.c. i 232 k.p.c., nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być przede wszystkim i 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. Zaznaczyć także należy, że nie jest rzeczą sądu poszukiwanie za stroną dowodów przez nią nie wskazywanych, mających na celu udowodnienie jej twierdzeń (wyrok SA w Łodzi z 19.09.2019 r., I AUa 1267/18). Cytowane orzeczenie dotyczy sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, tym bardziej ma ono zatem zastosowanie w sprawie z zakresu prawa pracy, w sytuacji reprezentowania stron przez profesjonalnych pełnomocników procesowych.

W niniejszej sprawie powód wykazał w jakiej dacie doręczył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, wykazał również spełnienie wszystkich przesłanek uprawniających go do żądania sprostowania świadectwa zgodnie z jego wnioskiem w trybie postępowania przez sądem pracy. Pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew, jak również twierdzeń ani dowodów podczas rozprawy w dniu 25.11.2019 r., domagając się jedynie określenia terminu na ich złożenie. Podkreślenia wymaga, że pozwany posiadał profesjonalnego pełnomocnika procesowego – pełnomocnictwo zostało udzielone w dniu 8.08.2019 r. - k. 38 akt.

W sytuacji, w której pozwany nie wykazał, by do rozwiązania umowy o pracę doszło w innym trybie, niż wynikający z twierdzeń i dowodów przedstawionych w pozwie przez powoda, i nie złożył również w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych podczas rozprawy w dniu 25.11.2019 r., Sąd Rejonowy przychylił się do stanowiska powoda, wnoszącego o oddalenie wniosku pozwanego o określenie terminu do przedstawienia stanowiska w sprawie uznając, iż uwzględnienie wniosku pozwanego prowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania i naruszenia zasady ekonomiki procesowej, a przede wszystkim zasady równości stron. Ewentualne wnioski pozwanego zawarte w piśmie należałoby bowiem uznać za znacznie spóźnione, przy czym żadnych uzasadnionych przyczyn owego spóźnienia pełnomocnik pozwanego nie wskazał, argumentując jedynie, że umocowanie w sprawie otrzymał dopiero w sierpniu 2019 r. Pełnomocnik powoda domagał się zakończenia postępowania dowodowego, nie podtrzymując wniosku o przesłuchanie stron, pozwany wniosku o przesłuchanie stron zaś nie sformułował. W ocenie Sądu przesłuchanie stron w niniejszej sprawie było w świetle stanowisk stron zbędne i prowadziłoby jedynie do wydłużenia

postępowania, Sąd nie dopuścił zatem tego dowodu z urzędu. Ponadto przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron na okoliczność czasu rozwiązania umowy przez powoda było zbędne wobec wykazania tej okoliczności dokumentami. Podkreślenia również wymaga, że reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika pozwany nie podważył podczas rozprawy stanowiska powoda w zakresie wskazywanego przez powoda trybu i daty rozwiązania stosunku pracy, nie wykazał ani nawet nie twierdził bowiem, by do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony przez pracodawcę doszło w innej konkretnej dacie, w szczególności wcześniej, niż umowę rozwiązał pracownik, nie wskazywał również, by pozwany posiadał dowody na okoliczność innej niż udowodniona przez powoda daty rozwiązania umowy.

Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (wyrok SA w Szczecinie z dnia 16.05.2019 r., III AUa 404/2018).

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

Z uwagi na powyższe w punkcie I wyroku Sąd nakazał pozwanemu M. D. sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24.03.2019 r. wydanego powodowi B. P. w punkcie 3 przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. art. 30 § 1 pkt 3 w zw, z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

W punkcie II Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.