

Sygn. akt IV Pa 23/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia del. Agnieszka Walkowiak

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2021 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Urzędowi Miasta(...)

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 9 marca 2021 r., sygn. akt IV P 5/20

oddala apelację.

Sędzia Agnieszka Walkowiak

Sygn. akt IV Pa 23/21

UZASADNIENIE

Powód M. M. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew, w którym domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia (...).r. wydanego przez pracodawcę Urząd Miasta (...).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał jednoznacznie, że domaga się wpisania w pkt 4a świadectwa art. 70 par.1 ewentualnie art. 70 par.2 k.p. jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy w miejsce art. 70 par. 3 k.p. oraz wykreślenie z pkt 8 świadectwa pracy informacji dotyczących nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W treści uzasadnienia pozwu powód wskazał, że data wystawienia świadectwa pracy określona na dzień (...).r. jest datą niezeczywistą wystawienia tego świadectwa.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Miasta(...)wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Pozwany podniósł, że świadectwo pracy wydane powodowi jest zgodne zarówno ze stanem faktycznym jak i przepisami prawa.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie IV P 5/20 Sąd Rejonowy w Elblągu w pkt I odrzucił pozew w części dotyczącej sprostowania daty wystawienia świadectwa pracy i zapisu zawartego w pkt 8 świadectwa pracy, w pkt II zaś oddalił powództwo w części dotyczącej sprostowania pkt 4 świadectwa pracy, oraz w pkt III szczegółowe wyliczenie kosztów procesu pozostawił referendarzowi sądowemu, wskazując że powód przegrał sprawę w całości.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Zarządzeniem nr (...) (...) Miasta (...) z dnia (...)r. powód M. M. z dniem (...)r. został powołany na stanowisko (...)Miasta (...)co spowodowało nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony w Urzędzie Miasta (...).

We (...)r. powód przedłożył pracodawcy książeczkę wojskową. Dane w niej zawarte spowodowały, że pismem z dnia (...) pozwany przyznał powodowi nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego.

Nagroda jubileuszowa została powodowi wypłacona w dniu (...)r.

Po dokonaniu zapłaty (...) Miasta(...)uzyskał wiedzę, że w 2016 r. powód, jako (...) M. otrzymał nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy.

Zarządzeniem nr (...) (...) Miasta (...)z dnia (...) powód z dniem (...) został odwołany z funkcji (...) Miasta (...). Odwołanie nastąpiło na podstawie przepisu art. 52 k.p., to jest jako podstawę wskazano ciężkie zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadomym i celowym podaniu nieprawdy w zakresie stażu pracy.

Powód nie odwołał się od decyzji pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy.

W dniu (...)r. (...) pozwanego zawiadomił ustnie Posterunek Policji w (...)o popełnieniu przestępstwa przez powoda, które to przestępstwo polegało na wyłudzeniu nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy w kwocie 6 185 zł.

W dniu (...)r powód zwrócił pozwanemu powyższą kwotę w całości.

Prawomocnym postanowieniem z dnia (...) dochodzenie w sprawie zostało umorzone.

Świadczenie pracy noszące datę (...) zostało powodowi przesłane za pośrednictwem poczty. Doręczono je powodowi w dniu (...).

W treści świadectwa pracy m.in. wskazano – w pkt 4a, że stosunek pracy ustał w wyniku odwołania w trybie art. 70 par. 3 k.p., zaś w pkt 8 wskazano, iż powodowi wypłacono nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy.

Powód został pouczony o terminie i trybie możliwości żądania sprostowania świadectwa pracy.

Pismem z dnia (...)r. powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez:

- zmianę daty wystawienia świadectwa pracy z dnia (...)r. na datę rzeczywistą,
- zmianę podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z art. 70 par. 3 k.p. na art. 70 par. 1 k.p. (rubryka 4 świadectwa) oraz
- wykreślenie informacji uzupełniającej o wypłacie nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy i pozostawienie rubryki pustej (rubryka 8 świadectwa).

Na skutek żądania powoda pracodawca wydał mu sprostowane świadectwo pracy zmieniając datę jego wystawienia z dnia (...)r. na dzień (...)r. oraz zmieniając zapis zawarty u punkcie 8 z „wypłacono nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy” na zapis „Wypłacono nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy. W dniu (...) pracownik zwrócił otrzymaną nagrodę jubileuszową. Sprostowania świadectwa pracy dokonano na wniosek pracownika z dnia (...)r. (wpływ do tut. urzędu (...))”.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że pracodawca nie odmówił powodowi sprostowania świadectwa pracy.

Sprostowane świadectwo pracy z dnia (...)r. zawierało pouczenie o terminie i trybie żądania jego sprostowania. Powód nie wystąpił do pracodawcy z żądaniem sprostowania tego świadectwa pracy.

W dniu (...)r. powód wystąpił do Sądu Rejonowego w Elblągu z wnioskiem o przywrócenie terminu do zawezwania do próby ugodowej oraz z zawezwaniem do próby ugodowej wskazując, że nie zachodziły podstawy do odwołania go w trybie przepisu art. 52 k.p. Powód zaproponował ugodę, na mocy której pozwany Urząd Miasta (...)zapłaci na jego rzecz kwotę (...)z tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim stosunku pracy z naruszeniem prawa w zakresie dotyczącym podstawy prawnej odwołania w oparciu o przepis art. 70 par 3 k.p., czyli z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych podczas, gdy wzywający nie dał podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy w tym trybie. Ponadto powód zaproponował aby strony ustaliły, że odwołanie ze stanowiska nastąpiło w trybie przepisu art. 70 par 1 i 2 k.p.

Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu do zawezwania do próby ugodowej powód wskazał, że nie został przez pracodawcę pouczony o prawie i trybie wniesienia odwołania w przedmiocie żądania zapłaty odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem przepisów. Wiedzę o takiej możliwości pozyskał w dniu 10 stycznia 2020 r. w kancelarii prawniczej.

W sprawie o sygn. akt IV Po 1/20 toczącej się przed Sądem Rejonowym w Elblągu o zawezwanie do próby ugodowej, nie doszło do zawarcia ugody.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji dokonał ustaleń w niniejszym postępowaniu w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy oraz znajdujące się w aktach osobowych powoda, aktach PR Ds. 89/2020 Prokuratury Rejonowej w B., aktach sygn. akt IV Po 1/20 Sądu Rejonowego w Elblągu.

Dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, a Sąd meriti również nie znalazł podstaw by odmówić im waloru wiarygodności.

Sąd Rejonowy podkreślił, że stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny między stronami postępowania.

Zarówno zeznaniom powoda jak i (...) pozwanego Sąd I instancji przyznał walor wiarygodności, oceniając je jako co do zasady zbieżne.

Sąd I instancji wskazał, że rozstrzygnięcie sprawy wymagało w zasadzie jedynie dokonania oceny prawnej.

Zgodnie z treścią przepisu art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. 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 informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Nadto Sąd meriti podał, że pracownik może, w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji podkreślił, że pozwany nie odmówił powodowi sprostowania świadectwa i na skutek złożonego przez powoda wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia (...)r pozwany sprostował świadectwo pracy zarówno co do daty jego wystawienia jak i zapisu zawartego w pkt 8, a dotyczącego wypłaty powodowi nagrody jubileuszowej. Odmówił jedynie sprostowania zapisu zawartego w punkcie 4a świadectwa pracy w przedmiocie określenia sposobu ustania stosunku pracy.

Sąd meriti wskazał, że bezspornym jest, iż powód został ponownie pouczone o terminie i trybie żądania sprostowania świadectwa pracy z dnia (...) Bezspornym jest również, że powód nie wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, powołując się na fakt, iż zarówno data jego sporządzenia, jak i uzupełniony zapis dotyczący wypłaty nagrody jubileuszowej są dla niego niesatysfakcjonujące.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód występując do pracodawcy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wskazał, że domaga się zmiany wystawienia świadectwa pracy z dnia (...)r. na datę rzeczywistą, zaś w zakresie dotyczącym punktu 8 świadectwa podniósł, że zapis dotyczący wypłacenia nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy jest niezgodny ze stanem faktycznym ponieważ w dniu (...)r. powód zwrócił tę nagrodę.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że pozwany dokonał sprostowania świadectwa pracy z dnia (...)r. w zakresie daty jego wystawienia i punktu 8 oraz pouczył powoda o możliwości żądania jego sprostowania. Nie budzi wątpliwości, że świadectwo pracy z dnia (...) jest nowym świadectwem co do powyższych zapisów.

Biorąc pod uwagę fakt, iż powód nie zachował, mimo prawidłowego i jasno sprecyzowanego pouczenia, trybu określonego w przepisie art. 97 par 2¹ k.p. Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku, na podstawie przepisu art. 199 par 1 pkt 1 k.p.c. w związku z przepisem art. 97 k.p. odrzucił pozew w części dotyczącej sprostowania daty wystawienia świadectwa pracy i zapisu zawartego w punkcie 8 świadectwa pracy.

Sąd I instancji rozpoznał merytorycznie żądanie powoda w zakresie sprostowania świadectwa pracy z dnia (...)r. co do punktu 4a, ponieważ ze stanowiska pozwanego zawartego w piśmie z dnia (...)r. oraz z samej treści świadectwa pracy z dnia (...)r. wynika jednoznacznie, że pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie.

Żądanie powoda w tym zakresie Sąd I instancji uznał za bezzasadne.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że obowiązek wystawienia właściwego świadectwa pracy jest elementem treści stosunku pracy. Świadectwo pracy nie tworzy praw podmiotowych. Oddaje ono czynności stron stosunku pracy, które są skuteczne, nawet jeśli są niezgodne z prawem.

Sąd meriti wskazał, że zgodnie z rozumieniem słownikowym pojęcie sprostowania oznacza poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty informacji, czy sprostowanie błędu. Świadectwo pracy stanowi dowód, że osoba, która je podpisała złożyła zawarte w nim oświadczenie. Powołał się w tym zakresie na uchwałę z dnia 4 listopada 2009 r. wydaną w sprawie o sygn. akt I PZP 4/09, w której Sąd Najwyższy wskazał, 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 przepisu art. 56 k.p. W pojęciu sprostowania świadectwa pracy nie mieści się kwestionowanie rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie określonego stanu prawnego.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił to stanowisko wskazując dodatkowo, że pogląd ten ma oparcie w ugruntowanej linii orzeczniczej, zgodnie z którą świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p.

Pracodawca nie może jednak ustalić treści świadectwa pracy w sposób dowolny, w oderwaniu od rzeczywistego stanu faktycznego i prawnego.

Jednym z elementów treści świadectwa pracy, jak wskazał Sąd meriti, jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy to jego treść w tym zakresie powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Nie można więc żądać zmiany treści świadectwa, jeśli odpowiada stanowi faktycznemu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że świadectwo pracy ma charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Konsekwentnie w przypadku zmiany stanu faktycznego, zmianie powinna ulec również treść świadectwa pracy.

Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że dla skutecznego zakwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy nie jest właściwą drogą zarzut podniesiony w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy. Jeżeli bowiem świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, którego nie zakwestionowano w terminie i w sposób przewidziany przepisami kodeksu pracy, to nie można skutecznie wnosić o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy zgodności z prawem trybu i sposobu ustania stosunku pracy.

Sąd I instancji wywiódł, że powód w żaden sposób nie kwestionował zasadności trybu ustania stosunku pracy łączącego strony. Ponadto Sąd ten zwrócił uwagę na rozbieżne stanowiska prezentowane w niniejszej sprawie i sprawie o zawezwanie do próby ugodowej. W sprawie o sygn. akt IV Po 1/20 powód wskazał, że domaga się zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie z nim stosunku pracy z naruszeniem prawa, w zakresie dotyczącym podstawy prawnej odwołania, zaś w toku postępowania w niniejszej sprawie konsekwentnie stał na stanowisku, że prawo do kwestionowania tej podstawy mu nie przysługuje.

Reasumując powyższe ustalenia i rozważania, Sąd meriti na podstawie przepisu art. 97 § 2¹ a contrario w punkcie II wyroku, nie znajdując podstaw do jego uwzględnienia, oddalił powództwo w części dotyczącej sprostowania punktu 4 a świadectwa pracy z dnia (...)r.

Na postawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z przepisem art. 108 k.p.c. orzekł jak w pkt III wyroku.

Powód zażaleniem z dnia 29 marca 2021 r. zaskarżył w całości postanowienie Sądu Rejonowego w Elblągu w przedmiocie odrzucenia pozwu wskazane w pkt I wyroku z dnia 9 marca 2021 r., sygn. akt IV P 5/20. Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 97 § 2¹ oraz art. 97¹ § 3 i 4 k.p. poprzez błędną wykładnię art. 97 § 2¹ kp i niezastosowanie art. 97¹ § 3 i 4 kp, wyrażające się w uznaniu przez Sąd I instancji, że dokonane przez pracodawcę niekompletne sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sprostowania daty wystawienia świadectwa pracy i zapisu zawartego w pkt 8 świadectwa pracy jest nowym świadectwem pracy, co do którego pracownik powinien na nowo wyczerpać tryb reklamacyjny, co nie wynika z przepisów prawa, a pracownik może wystąpić z takim roszczeniem w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia.

Sąd Okręgowy w Elblągu postanowieniem z dnia 16 lipca 2021 r., sygn. akt IV Pz 4/21 oddalił zażalenie.

Następnie powód w apelacji z dnia 6 kwietnia 2021 r. zaskarżył w całości wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 16 marca 2021 r., sygn. akt IV P 5/20 i zarzucił mu:

1. nierozpoznanie istoty sprawy;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, a mianowicie :
 - a) art. 97 § 2¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód wykazał, że w świadectwie pracy wskazano wadliwą podstawę prawną ustania stosunku pracy,
 - b) art. 70 § 3 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 oraz w związku z art 56 k.p. poprzez błędną wykładnię wymuszającą na pracowniku z powołania, jakim był powód, wystąpienie do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym, jako przesłanką dopuszczalności sprostowania świadectwa pracy, podczas, gdy żaden z przepisów prawa rangi ustawowej nie stanowi takiego ograniczenia dla roszczenia z art. art. 97 § 2¹ k.p., z premedytacją podał nieprawdziwe dane, by otrzymać nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy, gdyż nie zaistniały podstawy do takiego obraźliwego dla powoda domniemania.

Powód wskazał, że pracodawca przed odwołaniem powoda nie podjął żadnych czynności zmierzających do wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości, nieścisłości lub potencjalnych uchybień powoda (którym ten przeczy), nawet nie przeprowadził z powodem rozmowy mającej na celu sprawdzenie, czy rzeczywiście doszło do jakiegokolwiek nieprawidłowości zawinionej przez powoda w związku z przyznaniem mu i wypłaceniem przez pracodawcę nagrody jubileuszowej, tylko od razu odwołał powoda ze stanowiska zastępcy burmistrza, stawiając tezę, że powód chciał odnieść jakiegokolwiek korzyści z tym związane.

Ponadto apelujący wskazał, że powód nie otrzymał w dniu (...)r. żadnego dokumentu informującego do kogo mógłby się odwołać, na podjętą krzywdzącą decyzję, a jedynie świadectwo pracy przesłane pocztą posiadające już taką informację. Pracodawca wykorzystując swoją pozycję nie zauważyła błędów jakie poczynił, a próbuje całą winę przerzucić na powoda zapominając o obowiązkach kontrolnych, jakie ciążyą na pracodawcy przed podjęciem decyzji (przyznaniem nagrody jubileuszowej). Powód zaznaczył, że w dniu zwrotu nagrody jubileuszowej ((...)) powodowi jeszcze nie doręczono świadectwa pracy.

Nadto powód w apelacji podkreślił, że roszczenia odszkodowawcze pracownika, z którym nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania, w przypadku odwołania go, nie muszą powstać, a w niektórych sytuacjach, wręcz nie powstają, a przynajmniej są dalece kontrowersyjne, jak w przypadku powoda, gdy odwołanie go, dla swej skuteczności, nie wymagało wskazania przyczyny, a zatem przyczyna jest nieistotna z perspektywy prawa do odwołania pracownika i jako taka nie podlega badaniu przy sprawdzaniu dopuszczalności odwołania w kontekście sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Wobec powyższego apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1. sprostowanie pkt 4 i 8 świadectwa pracy z dnia (...)r. sprostowanego świadectwem pracy z dnia (...)r. wystawionego przez (...) Miasta (...)powodowi M. M. poprzez:

a) wpisanie w pkt. 4 świadectwa pracy art. 70 § 1 ewentualnie art. 70 § 2 k.p. (wniosek ewentualny) jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy w miejsce art. 70 § 3 k.p.;

b) wykreślenie z pkt 8 świadectwa pracy obu informacji dotyczących nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego;

ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że pozwem z dnia 10 stycznia 2021 r. powód wniósł o sprostowanie pkt. 4 i 8 świadectwa pracy z 27 listopada 2019 r. wystawionego przez (...) Miasta (...)i sprostowanego świadectwem z (...), poprzez wpisanie innej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, niż uczynił to (...) oraz poprzez wykreślenie z pkt. 8 informacji zbędnych nie przewidzianych rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie świadectwa pracy, a dotyczących nagrody jubileuszowej i pozostawienie tej rubryki wolnej od wpisów.

Zdaniem apelanta, wskazana przez pracodawcę podstawa prawna rozwiązania umowy o pracę sugeruje, jakoby powód dopuścił się naruszenia dyscyplinarnego uzasadniającego rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas, gdy takie działanie lub zaniechanie ze strony powoda nie miało miejsca, a pozwany pracodawca nie udowodnił takiego naruszenia ani przed rozwiązaniem stosunku pracy, ani w toku postępowania sądowego, ani też takiego naruszenia nie stwierdzono w toku czynności sprawdzających prowadzonych przez Prokuraturę w B. będącej następstwem zawiadomienia dokonanego przez (...) Miasta (...)Z. P.). W uzasadnieniu pozwu powód wskazał także,

że data wystawienia pierwszego świadectwa pracy była niezgodna z datą rzeczywistą jego sporządzenia (świadomie i celowo inna od rzeczywistej; rzeczywista była bowiem data (...))

Skarżący wskazał, że pracodawca dołączonym do akt sprawy pismem z dnia (...)r. jednoznacznie odmówił sprostowania świadectwa pracy w zakresie dotyczącym zapisów zamieszczonych w pkt. 4 i 8 świadectwa. Co do daty jego sporządzenia wpisał dzień (...)r. jako datę sporządzenia świadectwa, czyli inną niż data rzeczywista, gdyż pierwsze świadectwo sporządzono w dniu (...). Drugie świadectwo także nosi datę niezgodną ze stanem rzeczywistym, gdyż oczywistym jest, że sporządzone zostało najwcześniej w dacie wpływu wniosku o sprostowanie, czyli (...)a nie (...)r.

Uzupełnienie przez pracodawcę w grudniu 2019 r. pkt 8 świadectwa pracy powoda o zapis o zwrocie nagrody jubileuszowej przez powoda było, w ocenie apelującego, tak samo zbędne, jak zapis w pierwszym świadectwie o wypłacie nagrody i z tej przyczyny domagając się sprostowania świadectwa pracy, powód wniósł o wykreślenie z niego obu informacji dotyczących nagrody jubileuszowej, a nie tylko jednej z nich (tej zawartej w świadectwie z 27 listopada 2019 r.), a we wniosku o sprostowanie z (...)r. wniósł o pozostawienie rubryki nr 8 pustej, czyli bez jakichkolwiek wpisów o nagrodzie jubileuszowej, gdyż w myśl § 2 ust. 1 oraz ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, a informacja o nagrodzie jubileuszowej do takich nie należy.

Następnie powód podał, że Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 9 marca 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV P 5/20 odrzucił pozew co do sprostowania daty wystawienia świadectwa pracy i zapisu zawartego w pkt 8 świadectwa pracy oraz oddalił powództwo w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy w pkt 4 tj. co do podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Odrzucając pozew o sprostowanie daty Sąd I instancji uznał, że pozwany nie wyczerpał trybu wynikającego z pouczenia o prawie do sprostowania świadectwa drugiego ze świadectw, przy czym całkowicie pominął kwestię, że sprostowanie to nie było zgodne z wyraźnie wyartykułowaną wolą pracownika, aby z poz. 8 świadectwa pracy usunąć wszelkie zapisy dotyczące nagrody jubileuszowej, pozostawiając tę rubrykę wolną od tego rodzaju zapisów, a co do daty wpisać datę rzeczywistego sporządzenia świadectwa (nie był nią dzień 28 listopada 2019 r.).

Zażaleniem z 29 marca 2021 r. powód zaskarżył pkt I wyroku dotyczący odrzucenia pozwu w części, co uczynił nie godząc się z rozstrzygnięciem o odrzuceniu pozwu w tym zakresie. Powód podtrzymał w tym zakresie argumentację przytoczoną w zażaleniu, a mianowicie, że zachowanie przez pracownika trybu postępowania reklamacyjnego, przewidzianego w art. 97 § 2¹ k.p., nie ma wpływu na dopuszczalność wytoczenia powództwa mającego na celu sprostowanie świadectwa pracy, inaczej mówiąc – nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej. Apelujący podniósł także uzupełniającą argumentację, negującą pogląd przyjęty przez Sąd Rejonowy w kwestii dotyczącej konieczności wytoczenia skutecznego powództwa o roszczenia z art. 56 k.p., jako bezwzględnej przesłanki dopuszczalności roszczenia o zmianę świadectwa pracy w trybie art. 97 k.p.

Natomiast odnośnie prawidłowości rozstrzygnięcia zawartego w pkt II i III zaskarżonego wyroku, powód zaznaczył, że Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na uchwale Sądu Najwyższego w sprawie o sygn. akt I PZP 4/09, w której wyrażono pogląd, 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. Takie uwarunkowanie – zdaniem powoda – nie wynika z żadnego obowiązującego przepisu prawa. W myśl art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Roszczenie takie ma co do zasady charakter fakultatywny, a nie obligatoryjny, a więc nie można przymuszać strony do wytoczenia powództwa w zakresie objętym unormowaniem tego przepisu, tym bardziej, że przywrócenie do pracy pracownika powołanego nie byłoby możliwe, gdyż jego odwołanie co do zasady może nastąpić w każdym czasie bez obowiązku podania przyczyny. Tym samym, jak zaznaczył powód, nie można mówić o naruszeniu prawa do odwołania co do zasady. Potencjalne

roszczenie o odszkodowanie, czyli o wyrównanie szkody wywołanej niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy powstaje, o ile na skutek niezgodnego z prawem odwołania doszłoby do wyrządzenia pracownikowi szkody majątkowej. Jeśli do takiej nie doszło, roszczenie byłoby w całości bezzasadne. Na gruncie tej sprawy istotnym jest, że skoro (...) miał prawo odwołać (...) bez podania przyczyny, czyli co do zasady odwołać go w każdym czasie ze skutkiem natychmiastowym, to po stronie powoda nie ukształtowało się roszczenie odszkodowawcze jakiego mógłby dochodzić (np. z tytułu pozostawania bez pracy przez okres do 3 miesięcy). Powołany przepis i roszczenia w nim wskazane – w ocenie apelującego – nie dotyczą pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania.

Inna, lub rozszerzająca interpretacja przepisów, zdaniem powoda, kłóci się z ideą ochrony praw pracowniczych, w tym z prawem do domagania się sprostowania świadectwa pracy, które w tym zakresie nie zawiera ustawowych ograniczeń, jakie kreuje interpretacja Sądu Rejonowego nawiązująca do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale powziętej w sprawie I PZP 4/09, przy czym dodatkowo podniósł, że rozstrzygnięcie w sprawie objętej uchwałą Sądu Najwyższego dotyczyło innego rodzaju stosunku prawnego pracy niż z powołania, co wynika z uzasadnienia uchwały.

Powód wskazał, że Sąd Rejonowy nie przeanalizował tej odmienności dotyczącej okoliczności obu spraw. Nie odniósł się także do odmiennych stanowisk prezentowanych przez inne składy i orzeczenia Sądu Najwyższego, w tym tej powoływanej przez Sąd Najwyższy uchwały z dnia 7 maja 1991 r., sygn. akt I PZP 13/91 (Lex nr 14687), gdzie wprost stwierdza się, 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. Powód podał, że stanowisko wyrażone w powołanej uchwale Sąd Najwyższy oparł na argumentach dwojakiego 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.

Ponadto, jak wskazuje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu ww. uchwały: „Wymaganymi przez ów (97 § 2¹ k.p.) przepis przesłankami są tylko te, że pracownik otrzymał świadectwo pracy, z którego treścią nie chce się pogodzić, że zwrócił się do właściwego kierownika zakładu pracy o sprostowanie tego świadectwa i że otrzymał od tegoż kierownika wyraźną odmowę. Żadnych innych przesłanek ów przepis nie przewiduje, a wszelkie dodatkowe ograniczenia w tym zakresie (np. ustanawiane przez przepisy niższej rangi) musiałyby być wyraźnie oparte na upoważnieniach ustawowych (których nie można się dopatrzeć). Inaczej bowiem nie byłyby skuteczne wobec niezawisłego sądu, który zawsze mógłby kontrolować ich zgodność z ustawą.”

Powód wskazał, że do tych aspektów sprawy Sąd Rejonowy także nie odniósł się.

Strona powodowa nie zgodziła się tym samym z poglądem wyrażonym w uzasadnieniu Sądu I instancji, stojąc na gruncie stanowiska wyrażanego przez doktrynę oraz zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy w uchwale z 7 maja 1991 r., w myśl którego pracownikowi, w tym powodowi, przysługuje niniejsze roszczenia bez względu na to, czy wystąpił z powództwem przewidzianym w art. 56 kp, ze szczególnym uwzględnieniem odmiennych reguł stosowanych do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania, wyłączających z zasady roszczenie o przywrócenie do pracy i znacząco ograniczających prawo do odszkodowania.

Apelujący podniósł, że w świadectwie prawa pracy należy wskazać „tryb rozwiązania, albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy” (97 § 2 kp). W § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy w wskazano, że niezbędnym elementem świadectwa pracy są informacje o trybie i podstawie prawnej rozwiązania stosunku pracy. Zatem powyższy element powinien podlegać – zdaniem skarżącego – sprostowaniu, a w konsekwencji być elementem żądania sprostowania przez sąd pracy, gdyż ustawodawca nie wyłączył go z uprawnień pracowniczych do sprostowania świadectwa. Skoro sam ustawodawca nie wprowadził ograniczeń w tym zakresie, ani przepisy wykonawcze uchwalane bez wyraźnej delegacji ustawowej, sądy orzekające w sprawach pracowniczych nie powinny ich tworzyć.

Powód w pkt. la żądania pozwu dochodził wpisania w pkt. 4 świadectwa pracy art. 70 § 1 lub 2 k.p. jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy w miejsce art. 70 § 3 kp i to żądanie podtrzymał.

W dalszej części uzasadnienia apelacji strona skarżąca wskazała, że powód, korzystając z uprawnienia wynikającego z art. 97 § 2¹ zd. 1 k.p., pismem z dnia (...)r. wezwał pozwanego do sprostowania świadectwa pracy w zakresie wskazanym w owym piśmie – w tym także co do pkt 4 świadectwa. Pozwany częściowo zmienił świadectwo, ale zdaniem apelującego, uczynił to niewłaściwie. Zmienił bowiem datę wystawienia świadectwa (także na nieprawidłową), a w rubryce 8 zamieścił zbędny zapis, co do reszty żądań odmówiono sprostowania.

Zgodnie z art. 70 § 3 k.p. odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. O odwołaniu powód dowiedział się (...)r. Po zapoznaniu się z jego treścią powód na egzemplarzu odwołania należącym do pozwanego zamieścił zapis o zapoznaniu się z treścią oraz o zakwestionowaniu prawdziwości wskazanej na świadectwie przyczyny odwołania. Z treści odwołania wynika, że jego podstawę miało stanowić naruszenie przez powoda art. 52 k.p. „to jest ciężkie zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na świadomym i celowym podaniu nieprawdy w zakresie stażu pracy”. Powód nie zgodził się z wskazaną podstawą prawną odwołania. W ocenie powoda nie miało miejsca ciężkie zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych. Na tę okoliczność apelujący przedstawił argumentację co należy rozumieć jako ciężkie zawinione naruszenie obowiązków wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. By doszło do „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” musi zaistnieć: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Powód podał, że w niniejszej sprawie nie można przypisać powodowi winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Powód swoim działaniem także nie naruszył interesów pracodawcy, ani im nie zagroził. Podstawą prawną odwołania powoda z pełnionej funkcji powinien być więc art. 70 § 1 lub § 2 k.p.

Powód podkreślił, że nigdy nie było jego celem wprowadzenie pracodawcy w błąd co do stażu pracy, a jedynie uzupełnienie brakujących informacji kadrowych. Pozwany nie może twierdzić, że powód z premedytacją podał nieprawdziwe dane, by otrzymać nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy, gdyż nie zaistniały podstawy do takiego obraźliwego dla powoda domniemania. Dodatkowo powód zaznaczył, że pracodawca przed odwołaniem powoda nie podjął żadnych czynności zmierzających do wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości, nieścisłości lub potencjalnych uchybień powoda (którym ten przeczy), nawet nie przeprowadził z powodem rozmowy mającej na celu sprawdzenie, czy rzeczywiście doszło do jakiegokolwiek nieprawidłowości zawinionej przez powoda w związku z przyznaniem mu i wypłaceniem przez pracodawcę nagrody jubileuszowej, tylko od razu odwołał powoda ze stanowiska(...), stawiając tezę, że powód chciał odnieść jakiegokolwiek korzyści z tym związane.

Ponadto, powód nie otrzymał w dniu (...)r. żadnego dokumentu informującego do kogo mógłby się odwołać, na podjętą krzywdzącą decyzję, a jedynie świadectwo pracy przesłane pocztą posiadające już taką informację. Pracodawca wykorzystując swoją pozycję nie zauważa błędów jakie poczynił, a próbuje całą winę przerzucić na powoda zapominając o obowiązkach kontrolnych, jakie ciąży na pracodawcy przed podjęciem decyzji (przyznaniem nagrody jubileuszowej).

W dniu zwrotu nagrody jubileuszowej ((...))powodowi jeszcze nie doręczono świadectwa pracy.

Wobec powyższego powód wniósł jak na wstępie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji co do zasady okazał się prawidłowy, a tym samym apelacja powoda nieuzasadniona.

Na wstępie podkreślić należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecnictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (tak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meritum oznacza więc – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, że stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy, uznał je za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r. z.24, poz. 776).

Wskazać nadto należy, iż Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, związany jest natomiast zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Z urzędu ponadto bierze pod uwagę, w granicach zaskarżenia, nieważność postępowania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., sygn. akt III CZP 49/07). Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty poczynione w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

Zarzuty podniesione w apelacji okazały się nieuzasadnione.

Powód w apelacji z dnia (...)r. zaskarżył orzeczenie Sądu Rejonowego w Elblągu w całości. Przedstawiając zarzuty apelacyjne ponownie wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku również w części, która została już rozpoznana przez tut. Sąd w postępowaniu zażaleniowym.

W tym miejscu należy przypomnieć, że zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z tych powodów Sąd II instancji związany jest prawomocnym postanowieniem Sądu Okręgowego w Elblągu wydanym w sprawie IV Pz 4/21, oddalającym zażalenie na postanowienie zawarte w pkt I wyroku Sądu Rejonowego z dnia 9 marca 2021 r.

Odnosząc się do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) wskazać należy, że zarzut ten interpretowany jest jako wadliwość rozstrzygnięcia, polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania przez ten Sąd materialnej podstawy żądania albo oceny merytorycznych zarzutów strony przy bezpodstawnym przyjęciu, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Nierozpoznanie istoty sprawy ma miejsce także w razie dokonania przez sąd pierwszej instancji oceny prawnej żądania bez ustalenia podstawy faktycznej, co wymagałoby czynienia kluczowych ustaleń po raz pierwszy w instancji odwoławczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2021 r, sygn. akt I CZ 8/21, Lex nr 3147742). Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że nie zostały spełnione przesłanki zarzutu nierozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy. Sąd I instancji wydał orzeczenie odnoszące się do przedmiotu sprawy, zbadał całokształt okoliczności sprawy, nie pominął milczeniem żądań powoda. Sąd Okręgowy uznał również, że ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, są prawidłowe pod

względem faktycznym. Podkreślenia wymaga, że powód stawiając zarzut nierozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy, jednocześnie nie umotywił swojego stanowiska, nie wskazał w jaki sposób, jego zdaniem Sąd Rejonowy dopuścił się nierozpoznania istoty sprawy.

Apelant zarzucił także naruszenie art. 97 § 2¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód wykazał, że w świadectwie pracy wskazano wadliwą podstawę prawną ustania stosunku pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że jednym z elementów treści świadectwa pracy jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy to jego treść powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Konsekwentnie w przypadku zmiany stanu faktycznego, zmianie powinna ulec również treść świadectwa pracy. Prawidłowo Sąd I instancji wywiódł, że dla skutecznego zakwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy właściwą drogą jest sposób przewidziany przepisami kodeksu pracy, a nie zarzut podniesiony w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 70 § 1 k.p. pozbawienie pracownika stanowiska przez odwołanie go może nastąpić w każdym czasie. Odwołanie ze stanowiska pracy zmierza do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast jeżeli są podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.), to odwołanie może być równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę w ten sposób (art. 70 § 3 k.p.). Z oświadczenia o odwołaniu musi wynikać, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem bez wypowiedzenia. Do odwołania z tych przyczyn stosuje się przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy przyczyny te rzeczywiście istniały. Natomiast zarzut błędnej wykładni przez Sąd Rejonowy polegający na wymuszeniu na pracowniku z powołania, jakim był powód, wystąpienia do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym, jako przesłankę dopuszczalności sprostowania świadectwa pracy jest niezasadny. Zaznaczyć należy, że wbrew twierdzeniom powoda art. 56 k.p. nie dotyczy tylko i wyłącznie roszczenia odszkodowawczego. Wskazany artykuł stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Wbrew twierdzeniom apelanta przepisy te mają również zastosowanie do pracowników mianowanych, czy powołanych. Jeżeli powód uważał, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów i została wskazana nieprawidłowa podstawa odwołania go z zajmowanego stanowiska, to nic nie stało na przeszkodzie, aby w tym zakresie wytoczył stosowne powództwo. W sytuacji gdyby Sąd uznał, za sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w przypadku powoda odwołanie mianowania, wówczas pracodawca obowiązany byłby do zmiany świadectwa pracy lub wydania nowego świadectwa. Wskazać należy, że jeżeli pracodawca podał rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to postąpił zgodnie z prawem. Konieczność uzupełnienia świadectwa lub wydania nowego jest natomiast następstwem zdarzenia, które zaszło po wydaniu świadectwa (prawomocny wyrok, z którego wynika sprzeczność z prawem rozwiązania stosunku pracy).

Konkludując, w ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że jeżeli świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, którego nie zakwestionowano w terminie i w sposób określony przepisami kodeksu pracy, to nie można skutecznie wnieść o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy, zgodności z prawem trybu i sposobu ustania stosunku pracy.

Argumentacja powoda, że pracodawca przed odwołaniem go ze stanowiska nie podjął żadnych czynności zmierzających do wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości, nieścisłości lub potencjalnych uchybień powoda, nie przeprowadził z powodem rozmowy mającej na celu sprawdzenie, czy rzeczywiście doszło do jakiegokolwiek nieprawidłowości zawinionej przez powoda w związku z przyznaniem i wypłaceniem mu przez pracodawcę nagrody jubileuszowej, tylko od razu odwołał powoda ze stanowiska zastępcy burmistrza oraz zarzut, że powód nie otrzymał pouczenia do kogo mógłby się odwołać w związku z otrzymaniem krzywdzącej go decyzji, a jedynie otrzymał świadectwo pracy przesłane pocztą, stanowi zarzuty, które powód mógłby ewentualnie podnosić w toku postępowania o stwierdzenie rozwiązania umowy o pracę jako niezgodnej z przepisami prawa i dochodzić rozstrzygnięcia, które ustalałoby, że podstawą prawną odwołania powoda z pełnionej funkcji powinien być art. 70 § 1 lub § 2 k.p. a nie zawarty w świadectwie pracy art. 70 § 3 k.p. Wskazane zastrzeżenia nie stanowią merytorycznego zarzutu w niniejszym postępowaniu.

W świetle powyższych rozważań zarzuty apelacji są chybione. Nie ujawniły się również z urzędu żadne takie okoliczności, które mogłyby wskazywać, że zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu. Musiało to skutkować oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 k.p.c.