

Sygn. akt II PZ 5/22

POSTANOWIENIE

Dnia 13 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa J.N.

przeciwko R. Spółce z o.o. w W.

o sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 grudnia 2022 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego we Włocławku

z dnia 11 października 2021 r., sygn. akt IV Pa 13/21,

oddala zażalenie.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 11 października 2021 r., IV Pa 13/21, uchylił zaskarżony przez powódkę J.N. wyrok Sądu Rejonowego we Włocławku z 4 marca 2021 r., IV P 12/21, oddalający powództwo o sprostowanie świadectwa pracy przez pozwaną R. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego.

W ocenie Sądu drugiej instancji w przedmiotowej sprawie zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości bowiem przeprowadzenie dowodu jedynie z akt osobowych powódki nie oznaczało

wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Powódka domagała się sprostowania wydanego jej świadectwa pracy, poprzez uwzględnienie w przedmiotowym dokumencie okresu zatrudnienia u poprzednich pracodawców, których następcą prawnym, według powódki, jest pozwany. Ponieważ pozwany takiemu następstwu zaprzeczał i na tym zaprzeczeniu opierał swe stanowisko procesowe, do zakresu ustaleń sądu pierwszej instancji należało nie tylko zbadanie okoliczności związanych z uprawnieniem pracownika do żądania przed sądem sprostowania świadectwa pracy, ale także ustalenie okoliczności faktycznych dotyczących owego następstwa prawnego. W obu przypadkach Sąd Rejonowy zaniechał wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Powyższe skutkowało uwzględnieniem apelacji powódki poprzez uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

W zażaleniu pozwana spółka zarzuciła naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, przez co Sąd Okręgowy uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Wniosła o uchylenie zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c., poza wypadkami określonymi w § 2 i 3 sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Zażalenie na orzeczenie kasatoryjne służy przeprowadzeniu kontroli, czy orzeczenie zostało prawidłowo oparte na jednej z wymienionych przesłanek, a zatem, czy powołana przez sąd odwoławczy

przyczyna uchylenia odpowiada ustawowej podstawie. Przedmiotem badania przy rozpoznaniu zażalenia jest istnienie procesowych podstaw wydania przez sąd drugiej instancji wyroku kasatoryjnego, zamiast merytorycznego zakończenia sprawy. Przedmiotem oceny Sądu Najwyższego jest ewentualny błąd sądu odwoławczego przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej przez ten sąd podstawie orzeczenia kasatoryjnego (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 maja 2022 r., III CZ 161/22, LEX nr 3385751). W postępowaniu toczącym się w wyniku zażalenia złożonego na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. na orzeczenie kasatoryjne sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy bada tylko czy wystąpiły wskazane przez ten sąd przesłanki uchylenia zaskarżonego wyroku, którymi są: nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji, nierozpoznanie przez ten sąd istoty sprawy oraz sytuacja, gdy wydanie wyroku przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Przedmiotem oceny Sądu Najwyższego nie mogą być inne kwestie, w szczególności dotyczące oceny zasadności roszczenia ani merytorycznego badania stanowiska prawnego sądu drugiej instancji, jak również badania prawidłowości zastosowania przepisów prawa procesowego, które nie odnoszą się ściśle do wskazanych podstaw uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji. Omawiane zażalenie nie jest bowiem środkiem prawnym służącym kontroli materialnoprawnej podstawy wyroku ani prawidłowości zastosowania przepisów prawa procesowego, niezwiązanych z podstawami kasatoryjnymi. Środek ten jest skierowany przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, a więc ocenie może być poddany jedynie ewentualny błąd sądu odwoławczego przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej podstawie kasatoryjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2022 r., III CZ 117/22, LEX nr 3431459).

W rozpoznawanej sprawie trzeba podnieść, że istotą żądania powódki jest wydanie jej prawidłowego świadectwa pracy, w związku z tym, że była zatrudniona przez kilku pracodawców w okolicznościach związanych z ich przekształceniami jako zakładów pracy poprzez określone następstwa prawne zachodzące w tym zakresie. Dlatego też istotne jest by owe okoliczności, jak i wszystkie inne były przeanalizowane przez sąd w kierunku oceny zasadności żądania powódki.

Uznanie pozwu, jako odnoszące się zarówno do podstawy prawnej, jak i faktycznej zgłoszonego żądania, stanowi akt dyspozycyjny o ograniczonym znaczeniu. Mianowicie, podlega ono kontroli przez sąd co do jego zgodności z obowiązującym stanem prawnym i obiektywnie istniejącym stanem faktycznym. Spełnienie tego wymagania powinno być poprzedzone wyjaśnieniem w niezbędnym zakresie elementów stanu faktycznego i właściwej w świetle przepisów prawa materialnego podstawy zgłoszonego żądania. Dopiero wynik takich prawidłowo dokonanych czynności pozwala na rozeznanie w "okolicznościach sprawy" w rozumieniu przepisu art. 213 § 2 k.p.c. i stanowi dostateczną podstawę do wyrażenia oceny co do znaczenia, jakie może odegrać akt uznania pozwu (wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 1996 r., I PRN 86/96, LEX nr 2156636).

Powódka zwróciła się ze swoim żądaniem do ostatniego z pracodawców, który jej zdaniem był następcą prawnym poprzedników. W związku z tym potrzebna była ocena okoliczności faktycznych następstwa prawnego, żeby dopiero po tym procedować w zakresie żądania powódki. Dlatego też, Sąd I instancji winien był przeprowadzić postępowanie dowodowe w tym zakresie w oparciu o wykorzystanie art. 227 i nast. k.p.c. W omawianym zakresie sąd pierwszoinstancyjny dokonał oceny zasadniczo tylko posługując się dowodami z dokumentu z akt osobowych powódki. W tym względzie należało przeprowadzić dowodzenie w szerszym kontekście możliwych do wykorzystania środków dowodowych. Było to tym bardziej zasadne, z uwagi na przeczenie przez pozwanego wobec swego następstwa prawnego i wnioskowanie przez niego o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadka i przesłuchania strony. Stwierdzenie przez sąd drugiej instancji, że dowody nie zostały ocenione według obowiązujących zasad przez sąd pierwszej instancji i że zachodzi potrzeba poddania ich takiej ocenie, w wypadku kiedy znaczna część dowodów, istotnych przy ustalaniu okoliczności faktycznych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma charakter dowodów z zeznań świadków i stron, stanowisko sądu drugiej instancji o niedopuszczalności przejęcia przez ten sąd obowiązku przeprowadzenia oceny tych dowodów jest uzasadnione. Ocena budzących wątpliwości dowodów osobowych powinna łączyć się z bezpośrednim zetknięciem się przez sąd z zeznającą osobą. Jeżeli sąd pierwszej instancji nie przeprowadził oceny materiału dowodowego, a dowody mające istotne znaczenie w

sprawie są dowodami osobowymi o niejednoznacznej wymowie, konieczność zachowania zasady bezpośredniości postępowania dowodowego uzasadnia przyjęcie przez sąd drugiej instancji, że zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2014 r., II CZ 21/14, LEX nr 1495839). Poza tym, uchybienia lokujące się w płaszczyźnie podstawy faktycznej orzeczenia mogą uzasadniać wydanie orzeczenia kasatoryjnego przez sąd drugiej instancji tylko wtedy, gdy ich skala skutkuje koniecznością przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 *in fine* k.p.c.) – postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 2022 r., III CZ 35/22, LEX nr 3405210).

Następnie, zgodnie z art. 97 § 1 i § 2¹ Kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2022 r., poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. 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.

Kluczowy w sprawie jest przepis art. 265 k.p., stosownie do którego, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w

ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W ocenie Sądu Najwyższego okoliczności podniesione w tym przepisie należy w kontekście rozpoznawania przedmiotowej sprawy odnieść do okoliczności, kiedy sąd I instancji zasadniczo jedynie zawiadomił powódkę o terminie rozprawy, a poprzez jej niezawinione niestawiennictwo zostało jej uniemożliwione złożenie wyjaśnień w sprawie. Ponadto sąd także nie pouczył powódki o przysługujących jej prawach i roszczeniach wynikających z okoliczności faktycznych sprawy. Jak słusznie podniósł to sąd odwoławczy w uzasadnieniu wyroku, wobec powódki nie zastosowano art. 5 k.p.c. i art. 477 zd. 2 k.p.c., a co skutkowało brakiem wezwania jej na rozprawę i ewentualnego przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron. Terminy określone w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a ich niedochowanie prowadzi do oddalenia powództwa bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem lub uzasadnione. O przywróceniu terminu decyduje - na wniosek pracownika - sąd pracy (art. 265 § 1 k.p.). Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu mogą mieć różny charakter, w tym mogą dotyczyć także osoby pracownika. Błędne czy niejasne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 maja 2022 r., I PSK 202/21, LEX nr 3416432). W rozpoznawanej sprawie Sąd Najwyższy podziela uwagi sądu odwoławczego w zakresie powołanej w uzasadnieniu skarżonego wyroku uchwały Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r.,

III PZ 8/86, wyroku Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10 i wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 2006 r., III PK 73/06). Przywołane orzeczenia wskazują na różnorodne możliwości wystąpienia wniosku o przywrócenie terminu w zakresie dokonywania czynności procesowych, w tym w zakresie przywrócenia określonych terminów oraz wskazują na obowiązki sądów w zakresie ustalenia wszelkich okoliczności z tym związanych.

Na podstawie powyższego można stwierdzić, że Sąd I instancji dokonał zaniechań na taką skalę w swoim rozstrzygnięciu, że kierunek rozstrzygnięcia sądu odwoławczego był w tym względzie jak najbardziej adekwatny. Na aprobatę zasługują również wskazówki tego sądu poczynione dla ponownego rozpoznania sprawy. W związku z tym chybiony jest zarzut zażalenia, jakoby sąd odwoławczy niewłaściwie zastosował art. 386 § 4 k.p.c., gdyż uchylił wyrok Sądu I instancji z powodu nie rozpoznania istoty sprawy, ponieważ sąd ten dokonał rozstrzygnięcia kasatoryjnego z uwagi na konieczność przeprowadzenia przez Sąd I instancji postępowania dowodowego w całości.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono, jak w sentencji.

as

I.n