

Sygn. akt IV P 224/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. (...)

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w G.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. Powództwo oddała.

2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 224/18

UZASADNIENIE

Powódka **Z. B. (1)** wnosila w pozwie z dnia 10 października 2018r. o sprostowanie świadectwa pracy wydanego przez pracodawcę w dniu 1 września 2018r. w zakresie wymiaru godzin wskazując, że zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół w roku szkolnym 2017/2018 nie mogła otrzymać powódka 14 godzin tygodniowo gdyż siatka godzin języka polskiego w każdym oddziale wynosi po 5 godzin.

Domagała się powódka także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Precyzując żądanie, w piśmie z dnia 25 października 2018r. wskazała, że wnosi by sprostowaniu uległ zapis w świadectwie dotyczący wymiaru czasu pracy tj. w miejsce zapisu 14/18 godzin zamieścił pozwany zapis – 18/18.

Pozwany – **(...) Ośrodek (...) w G.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Podał w uzasadnieniu, że wyrokiem z dnia 7 czerwca 2018r. w sprawie IV P 42/17 Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy ustalił, że pomiędzy powódką a pozwanym poczynszy od 1 września 2016r. istnieje stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony. Zawierając umowę na czas określony w dniu 1 września 2016r. powódka była zatrudniona w wymiarze wynoszącym 14/18 etatu. Po zapadłym wyroku a następnie po zgłoszeniu przez powódkę gotowości do pracy pozwany dopuścił powódkę do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko w wymiarze czasu pracy

określonym w umowie o pracę z dnia 1 września 2016r. tj. wynoszącym 14/18 . Wówczas powódka faktu tego nie kwestionowała. Następnie, w związku z wnioskiem powódki, strony w dniu 28 sierpnia 2018r. rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron. Wystawiając zatem powódce świadectwo pracy oraz regulując na rzecz powódki część ze świadczeń pracowniczych pozwany obowiązany był przyjąć wymiar czasu pracy , który obowiązywał w dacie zawarcia umowy o pracę w dniu 1 września 2016r. Wymiar taki był również określony w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017. Powołany wyrok nie ustalił istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy a jedynie ustalił, że począwszy od 1 września 2016r. powódka jest zatrudniona na czas nieokreślony. Realizując zatem wyrok pozwany zobowiązany był dopuścić powódkę do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy w wymiarze czasu pracy jaki powódka miała w dacie zawarcia umowy o pracę na czas określony.

Odnosząc się do przywoływanego w pozwie Rozporządzenia MEN z dnia 28 marca 2017r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół pozwany wskazała, iż nie sposób wywieść z niego podstawy do przyznania powódce żądanego wymiaru 18/18. Powołane bowiem rozporządzenie określa wymiar godzin poszczególnych przedmiotów realizowanych w danych szkołach, jednak nie wynika z niego obowiązek przyjęcia w stosunku do powódki istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Istotnym jest, że w okresie od 1 września 2017r. do sierpnia 2018r. powódka nie świadczyła pracy a godziny języka polskiego w wymiarze zgodnym z rozporządzeniem były realizowane przez innego nauczyciela języka polskiego, który w tym czasie był zatrudniony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Z. B. (1) począwszy od 1 września 2015r. zatrudniona była na stanowisku nauczyciela języka polskiego u pozwanego wchodzącego wówczas w skład Centrum (...) w G.. Strony łączyła wówczas sumowa o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016r. w wymiarze 11/18 etatu. Z dniem 1 stycznia 2016r. wyłączono ze struktur (...) Ośrodek (...), który to stał się odrębnym podmiotem a powódka, na podstawie art.23¹ kp, stała się pracownikiem tego podmiotu. W dniu 1 września 2016r. strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której powódka zatrudniona została w (...) Ośrodku (...) jako nauczyciel języka polskiego w wymiarze 14/18 etatu a umowa trwała do dnia 31 sierpnia 2017r. Po tej dacie pozwana poinformowała powódkę, iż nie ma możliwości zawarcia z nią kolejnej umowy o pracę w związku z czym wydała powódce świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie powódki.

Kwestionując działanie pozwanego pracodawcy powódka złożyła pozew przeciwko niemu, w którym wносиła między innymi o ustalenie, że począwszy od 1 września 2016r. istnieje pomiędzy nią a pozwanym pracodawcą stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Żądanie to Sąd uwzględnił i wyrokiem z dnia 7 czerwca 2018r. wydanym przez Sąd Rejonowy w Giżycku w sprawie sygn. akt IV P 42/17 ustalono, iż pomiędzy powódką a pozwanym począwszy od 1 września 2016r. istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 24 lipca 2018r.

Powódka zgłosiła następnie wobec pozwanego swoją gotowość do pracy, została poproszona o wypełnienie dokumentów związanych z jej ponownym zatrudnieniem – w roku szkolnym 2017/2018 pracy nie wykonywała. Odbyla następnie rozmowę z dyrektorem pozwanego I. R. (1), która – w odpowiedzi na zapytanie powódki o limit godzin przeznaczonych na zajęcia języka polskiego – odpowiedziała, iż takich godzin jest 26. W związku z tym, że powódka już wcześniej uzgodniła swoje zatrudnienie w Szkole Podstawowej nr (...) w G. w wymiarze 21 godzin, uznała, iż słusznym będzie by zrezygnowała z zatrudnienia w pozwanym Ośrodku. W dniu 28 sierpnia 2018r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego łączący je stosunek pracy rozwiązany został z dniem 31 sierpnia 2018r. za porozumieniem stron. W wydanym następnie powódce świadectwie pracy pozwany pracodawca wskazał w szczególności, że powódka w okresie od września 2016r. do 31 sierpnia 2018r. pracowała u pozwanego w wymiarze 14/18 etatu. Wnioskiem z dnia 1 września 2018r. powódka wniosła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa w taki sposób by w punkcie dotyczącym wymiaru czasu pracy powódki w roku szkolnym 2017/2018 wpisany został w miejsce dotychczasowego – wymiar 18/18 etatu. Wniosku powódki pozwany nie uwzględnił o czym poinformował w piśmie z dnia 18 września 2018r. w związku z czym powódka odwołała się do Sądu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: zeznania stron Z. B. k. 38-38v, I. R. k. 38v, akta osobowe powódki oraz akta IV P 42/17 w szczególności z wyroku jaki zapadł w tej sprawie i jego uzasadnienia.

Opisane fakty były między stronami co do zasady bezsporne. Spór sprowadzał się do odmiennego pojmowania możliwości zapisu w świadectwie pracy powódki dotyczącego wymiaru czasu pracy w spornym okresie czyli od 1 września 2017r. do 31 sierpnia 2018r.

W ocenie Sądu żądanie powódki ocenić należało jako pozbawione podstaw a to z uwagi na poniższe ustalenia:

Otóż, zgodnie z art.97§1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. A zatem fakt rozwiązania umowy o pracę między stronami powoduje obowiązek wydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi. Dalej, wydany dokument w postaci świadectwa pracy ma jeden zasadniczy walor – jego rolą jest zobrazowanie treści łączącego strony stosunku pracy oraz trybu rozwiązania umowy. Ma ono zatem odzwierciedlić zaistniałe fakty a jego treść musi wypełniać wymogi jakie nakłada na nie Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292) tj. z dnia 8 czerwca 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1289) oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 282).

Podstawową treść świadectwa wskazuje § 2 art.97kp. Mianowicie, 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 informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Świadectwo pracy jest zatem dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym. Oznacza to, że żądanie sprostowania tego dokumentu może być skuteczne w sytuacji gdy znajdujące się na nim zapisy pozostają w sprzeczności z zaistniałymi zdarzeniami - w szczególności podają inny niż miało to miejsce w rzeczywistości okres zatrudnienia, inny niż zastosowany tryb rozwiązania umowy itp. Jednym słowem, świadectwo pracy ma „poświadczać” rzeczywiste fakty a nie je kreować.

Takie poświadczenie, zdaniem Sądu, ma miejsce w przedmiotowej sprawie. Powódka bowiem w dniu 1 września 2016 roku zawarła z pozwanym umowę o pracę w wymiarze 14/18 etatu. Przywoływany wyżej wyrok Sądu w sprawie IV P 42/17 ustalający istnienie między stronami stosunku pracy na czas nieokreślony wykreował wyłącznie jeden element stosunku prawnego między stronami – element dotyczący rodzaju zawartej umowy. W miejsce bowiem umowy na czas określony orzeczenie to ukształtowało inny stosunek prawny – umowę na czas nieokreślony. Ukształtowanie tego elementu mogło się wydarzyć na skutek treści art.10 ust. 7 Karty Nauczyciela, w oparciu o które to uregulowanie zapadło powyższe rozstrzygnięcie. Uregulowanie to stanowi jednak, co należy tu wyraźnie zaznaczyć, wyjątek od zasady, iż Sąd Pracy nie kreuje nowych elementów łączącego strony stosunku pracy. Nadto, wyrok ten nie zawiera w swej treści rozstrzygnięcia w zakresie wymiaru czasu pracy w jakim zatrudniona była powódka. Co więcej, kwestia ta – dla prawidłowego rozstrzygnięcia w tej sprawie – nie miała żadnego znaczenia. Zresztą, nie było też żądania powódki w tym zakresie czyli kwestionującego prawidłowość owego pensum.

Tak więc, uprawomocnienie się wyroku w sprawie IV P 42/17 a następnie zawarcie przez strony porozumienia w zakresie rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2018r. obligowało pozwanego pracodawcę do uwzględnienia w treści świadectwa pracy nowego faktu – zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2017/2018 mimo, iż faktycznie pracy w pozwanej szkole w tym czasie powódka nie wykonywała. Opisany wyżej stan faktyczny pozwala, zdaniem Sądu, na wniosek, że z obowiązku tego pozwany pracodawca wobec powódki wywiązał się wydając przedmiotowe świadectwo pracy.

Bez znaczenia pozostają zatem, zdaniem Sądu, argumenty powódki przywołane w pozwie i prezentowane na rozprawie, które dotyczą treści Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół w roku szkolnym 2017/2018 i wywodzonego na jego podstawie twierdzenia powódki jakoby nie mogła otrzymać 14 godzin tygodniowo gdyż siatka godzin języka polskiego w każdym oddziale wynosiła po 5 godzin. Przywoływane bowiem przez powódkę rozporządzenie stanowi niejako ramy planowania pracy w pałacu oświatowej, ale nie odnosi się w żaden sposób do treści łączącego strony konkretnego stosunku prawnego. Powódka, jak się wydaje, w oparciu o to rozporządzenie zmierzała do wykazania, iż pozwany winien był zatrudnić powódkę w proponowanym przez nią wymiarze pensum i miał ku temu realne możliwości. Zauważyć w tym miejscu jednak należy, iż żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można kształtować treść stosunku pracy lub weryfikować zgodność z prawem dokonywanych przez pracodawcę czynności (tak wyrok SN z dnia 15.12.2009r. II PK 156/09).

Reasumując, żądanie powódki zmierzające do sprostowania wydanego świadectwa pracy w proponowany przez powódkę sposób musiało być uznane jako pozbawione podstaw a co za tym idzie powództwo należało oddalić w całości o czym orzeczono jak w wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i zgodnie z treścią Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych

z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).