

***Sygn. akt VI P 556/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący SSR Irena Opolska***

Protokolant: Agata Słomińska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko Administracji (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o sprostowanie świadectwa pracy

Oddała powództwo.

***Sygn. akt VI P 556/13***

## UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem skierowanym przeciwko Administracji (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31.08.2013r. w pkt. 3 poprzez dodanie w jego treści po słowach kodeksu pracy następującego zwrotu „w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o ogólnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” (k. 2-9, 59).

Pozwany Administracja (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu zaprzeczył twierdzeniom powódki, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego leżała po stronie pracodawcy. Wskazał, że powodem wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego była negatywna ocena pracy powódki w okresie od stycznia do maja 2013r. (k. 26-28).

***Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:***

Powódka B. K. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od dnia 01.09.2009r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dozorca posesji.

W dniu 31.05.2013 r. wręczono powódce pismo w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę, w którym zaproponowano jej zmniejszenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy do 1/3 etatu oraz zmniejszenie dotychczasowego wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podano zmniejszenie zakresu obowiązków służbowych.

Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, na skutek czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z okresem wypowiedzenia tj. z dniem 31.08.2013r.

W dniu 31.08.2013r powódce wydano świadectwa pracy, w którego pkt. 3 wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy (art.30 § 1 pkt. 2 kp).

Następnie B. K. wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w jego treści, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Pozwany pracodawca nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Wymienione powyżej okoliczności Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, dokumentów załączonych do pozwu (k. 12-13,15,17-18), a przede wszystkim fakty te nie były sporne pomiędzy stronami.

Powódka kwestionowała natomiast przyczynę ustania zatrudnienia, przy czym nie występowała oddzielenie z roszczeniem z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powódka przyznała, iż żąda sprostowania świadectwa pracy, ponieważ wskazanie, iż umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracownika rodzi dla niej dalsze konsekwencje w postaci możliwości ubiegania się o świadczenie przedemerytalne (k. 49v, 60-60v) oraz o odprawę pieniężną (k. 7).

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do kwestii, czy powódka, która nie kwestionowała zasadności wypowiedzenia zmieniającego w postępowaniu sądowym na podstawie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p., może w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy skutecznie kwestionować tryb i przyczynę wypowiedzenia i domagać się sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z przepisem art. 97 § 1 i 2 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. 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. Na podstawie § 2<sup>1</sup> powołanego przepisu 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.

W ocenie Sądu roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Po pierwsze trzeba wskazać, iż określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. W sytuacji, gdy do rozwiązania umowy o pracę (na skutek wypowiedzenia lub odmowy przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym) dochodzi na podstawie ustawy z dnia 13.03. 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.), informacja taka powinna być umieszczona w świadectwie. Jest to bowiem szczególny tryb, unormowany w przepisach wymienionej ustawy, który może mieć wpływ na dalsze uprawnienia pracownika (np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych) (por. E. Maniewska (w:) K. Jaśkowski: Komentarz aktualizowany do art.97 Kodeksu pracy, LEX). Po drugie z przepisu art. 45 k.p. (stosowanego odpowiednio do wypowiedzeń zmieniających) wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem lub nieuzasadnione. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy. Wskazana argumentacja została zawarta w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4.11.2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010/13 – 14/154), w którym stwierdzono także, iż 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wywieść, iż powódka nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy, w części dotyczącej trybu i przyczyny wypowiedzenia, w sytuacji, gdy nie wystąpiła z powództwem z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.06.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20.02.1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2.06.2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Sprostowanie świadectwa pracy nie może zatem służyć do ustalenia spornych kwestii między stronami .

Oczywiście oddalenie powództwa w przedmiotowej sprawie, przy takiej konstrukcji pozwu, nie stoi na przeszkodzie wystąpieniu powódki z roszczeniem o zapłatę sygnalizowanych świadczeń, jak np. odprawy pieniężnej.

Końcowo należy wskazać, że całokształt zebranego materiału dowodowego świadczy, że przyczyną wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego był fakt, że powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Nie sprzątała powierzonych jej budynków, w konsekwencji czego ich właściciele składali na pracę powódki skargi do pozwanego. Niniejsze wynika jednoznacznie z zeznań U. Z., przesłuchanej w charakterze strony, która wręczyła powódce wypowiedzenie zmieniające. Zeznała ona, że przyczyną wypowiedzenia było to, że powódka źle sprzątała posesje. Wskazała ona, iż przy przekazywaniu powódce pisma wypowiadającego warunki pracy poinformowała powódkę o w/w powodzie jego wręczenia (k. 50-51, 60v). Zeznania U. Z. znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków M. M. oraz C. S.. M. M. była zatrudniona u pozwanego w charakterze administratora i stąd nadzorowała pracę powódki. Potwierdziła ona, że od stycznia 2013r. powódka źle wykonywała swoje obowiązki dozorecy posesji (k. 59v-60). Natomiast świadek C. S., będąca kadrową u pozwanego, poświadczyła, że od stycznia 2013r. dyrektor zarzucała powódce, że źle sprząta i dlatego wspólnoty grożą, iż odejdą od pozwanego administratora. Jak wynikało zeznań C. S. była obecna przy wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego przez U. Z.. Zeznała, że dyrektor pozwanego powiedziała wtedy powódce, że nieprawidłowo wykonuje swoje obowiązki i są skargi na nią ze strony klientów pozwanego (k. 60). Zdaniem Sądu zeznania świadków M. M. oraz C. S. należy uznać za wiarygodne, gdyż były spójne, a w sprawie brak było dowodów przeciwnych.

Biorąc pod uwagę powyższe, wyjaśnić należy, iż powódka nie przedstawiła żadnych dowodów dla wsparcia swojego stanowiska, że przyczyna wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego leżała po stronie pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe na podstawie powołanych przepisów orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.