

Sygn. akt VI P 429/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019r.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie następującym : Przewodniczący SSR Beata Piórek

Protokolant: Patryk Barski

Po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2019r. w Gdańsku

Sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) w G.

O sprostowanie świadectwa pracy

Nakazuje pozwanemu (...)w G., aby sprostowała wydane powodowi P. P. świadectwo pracy z dnia 22 sierpnia 2018r. :

- poprzez zmianę tytułu dokumentu ze : „ SPROSTOWANIE ŚWIADECTWA PRACY z dnia 31 lipca 2018r.” na : „ ŚWIADECTWO PRACY ”

- w punkcie 1. w części dotyczącej okresu zatrudnienia poprzez wykreślenie początku tego okresu od 01 kwietnia 2016 roku i wpisanie w miejsce daty 01 kwietnia 2016 roku daty 17 listopada 2017 oraz wykreślenie słów :

„ w okresie od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. w (...) w G.

Od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. jako funkcjonariusz Służby Celnej na podstawie mianowania,

W okresie od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. w (...) Urzędzie (...) w G.

Od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. jako funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej na podstawie mianowania”

-w punkcie 2. poprzez wykreślenie słów : „ młodszy specjalista Służby Celnej , młodszy specjalista Służby Celno-Skarbowej”

-w punkcie 5.ppkt 13 poprzez wykreślenie okresu : „ 16.03.2017-18.03.2017”

Sygn. akt VI P 429/18

UZASADNIENIE

Powód P. P. wniósł o nakazanie (...)w G. sprostowanie świadectwa pracy nr (...) z dnia 31 lipca 2018 roku poprzez wskazanie jako początku okresu zatrudnienia daty 17 listopada 2017 roku (ust.1), usunięcie informacji o okresach służby, które nie są okresami zatrudnienia (ust. 1), usunięcie informacji o stanowiskach zajmowanych w okresie pełnienia służby (ust. 2). W przypadku nieuwzględnienia żądania nakazanie pozwanej sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie jako końca okresu pełnienia służby w Służbie Celnej dnia 28 lutego 2017 roku, zaś jako początku okresu pełnienia służby w Służbie Celno – Skarbowej dnia 1 marca 2017 roku.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powód wskazał, że w okresie od 17 listopada 2017 roku do dnia 31 lipca 2018 roku był zatrudniony w (...) w G. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pracownikiem pozwanej został w wyniku przekształcenia stosunku służbowego funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej w stosunek pracy na mocy art. 174 ust. 7 ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej.

W dniu 31 lipca 2018 roku pozwana, po wypowiedzeniu przez powoda umowy o pracę, sporządziła wadliwe świadectwo pracy i mimo wniosku powoda nie dokonała jego sprostowania. Stosunek służbowy funkcjonariusza Służby Celnej i Służby Celno – Skarbowej ma charakter administracyjnoprawny i nie jest stosunkiem pracy, a zatem niedopuszczalne jest zawieranie w świadectwie pracy, że był zatrudniony na podstawie mianowania jako funkcjonariusz. W wyniku przekształcenia funkcjonariusz staje się pracownikiem, jednakże dotychczasowy okres służby nie staje się okresem zatrudnienia.

Precyzując żądanie pozwu powód wskazał, że wnosi o nakazanie stronie pozwanej sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2018 roku – częściowo sprostowanego świadectwem pracy z dnia 22 sierpnia 2018 roku oraz 4 października 2018 roku – poprzez wydanie nowego świadectwa pracy, a przy tym:

1) prawidłowe zatytułowanie świadectwa pracy

- jest: sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2018 roku

- winno być: świadectwo pracy

2) usunięcie ze świadectwa pracy informacji odnoszących się do okresów pełnienia służby w Służbie Celnej oraz w Służbie Celno - Skarbowej

w ust. 1 świadectwa pracy:

- jest: był zatrudniony w:(...) w G. w okresie od 1 kwietnia 2016 roku do 31 lipca 2018 roku, w tym:

w okresie od 1 kwietnia 2016 roku do 28 lutego 2017 roku w (...)w G.

od 1 kwietnia 2016 roku do 28 lutego 2017 roku jako funkcjonariusz Służby Celnej na podstawie mianowania

w okresie od 1 marca 2017 roku do 16 listopada 2017 roku w (...) Urzędzie (...) w G.

od 1 marca 2017 roku do 16 listopada 2017 roku w (...) Urzędzie (...)na podstawie mianowania

w okresie od 17 listopada 2017 roku do 31 lipca 2018 roku w (...) w G.

od 17 listopada 2017 roku do 31 lipca 2018 roku jako pracownik na podstawie umowy o pracę

w wymiarze 1/1

winno być:

był zatrudniony w okresie od 17 listopada 2017 roku do 31 lipca 2018 roku w (...)w G. w wymiarze 1/1

w ust. 2

jest: w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę: młodszy specjalista Służby Celnej, młodszy specjalista Służby Celno- Skarbowej, starszy referent

winno być: starszy referent

w ust. 5 pkt 13 świadectwa pracy

jest: 16.03.2017-18.03.2017, 14.12.2017-15.12.2017, 19.04.2018-20.04.2018, 7.06.2018-8.06.2018

winno być: 14.12.2017-15.12.2017, 19.04.2018-20.04.2018, 7.06.2018-8.06.2018

W przypadku nieuwzględnienia powyższego wydanie prawidłowo zatytułowanego świadectwa pracy zawierającego prawidłowo wskazane daty końca służby w Służbie Celnej oraz początku służby w Służbie Celno-Skarbowej.

Pozwana (...) w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wskazała, że na podstawie uregulowań ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej w brzmieniu na dzień 16 listopada 2017 roku stosunek powoda został przekształcony w stosunek pracy. Brak było podstaw do wydania świadectwa służby, żaden przepis nie przewidywał **w dacie przekształcenia** stosunku łączącego strony w stosunek pracy konieczności uznania takiej sytuacji jako podstawy wydania świadectwa służby.

Pozwana podniosła, iż (...) w G. jako następca prawny (...) w G. weszła w miejsce (...) do istniejących stosunków służb i pracy, co rodziło konieczność wykazania w świadectwie pracy wszystkich okresów „związania” z powodem, także tych wynikających z przejęcia roli, w jakiej występowała poprzednio (...) w G.. Pozwana wskazała na treść art. 23 (1) k.p. jako braku podstawy do wydania świadectwa służby, a jedynie świadectwa pracy **uwzględniającego poprzednie okresy zatrudnienia na stanowisku funkcjonariusza (...)**.

Zmiany uregulowań w ustawie o KAS weszły w życie z dniem 1 stycznia 2018 roku a zatem po rozwiązaniu przez powoda stosunku pracy.

Pozwana przyznała, że data zakończenia okresu służby w (...) w G. winna być 28 lutego 2017 roku, nie zaś jak mylnie wskazano 31 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. P. na podstawie art. 78 ust. 1 i art. 82 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o Służbie Celnej został mianowany do służby przygotowawczej w Służbie Celnej z dniem 1 kwietnia 2016 roku. Dyrektor (...) w G. mianował powoda na stopień służbowy aplikanta celnego w korpusie szeregowych Służby Celnej. Z dniem mianowania do służby przygotowawczej wskazano urząd, w którym powód miał pełnić służbę – (...) w G.. Powód posiadał od 1 04 2016r. stanowisko służbowe młodszego specjalisty Służby Celnej i pełnił służbę w (...) w G..

Z dniem 1 lipca 2017 roku powód został mianowany do służby stałej w Służbie Celno – Skarbowej w (...) Urzędzie (...) w G. – Dział (...) na stanowisko służbowe młodszy specjalista służby celno- skarbowej .

Od dnia 11 września 2017 roku powodowi wyznaczono miejsce pełnienia służby w Czwartym Dziale (...).

Powód w dniu 22 września 2017 roku złożył wniosek o przeniesienie do korpusu służby cywilnej w (...) w G. . Z dniem 17 listopada 2017 roku pozwana złożyła propozycję przeniesienia powoda tj. na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę, na stanowisku starszego referenta w Drugim Referacie (...) w (...) w G., wobec czego stosunek służbowy powoda uległ przekształceniu w stosunek pracy od 17 11 2017r. na mocy art. 174 ust 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej .

Powód nie otrzymał świadectwa służby, mimo złożonego wniosku o wydanie świadectwa służby do Dyrektora (...) w G. w dniu 12 stycznia 2018r. po ustaniu służby w wyniku przekształcenia w stosunek pracy .

W dniu 29 czerwca 2018 roku powód wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2018 roku.

(dowody: akt mianowania k. 7 część B akt osobowych, mianowanie na stopień służbowy k. 8 część B akt osobowych, wskazanie urzędu k.9 część B akt osobowych; propozycja przeniesienia wraz z oświadczeniem k.55 część B akt osobowych, mianowanie oraz wskazanie jednostki organizacyjnej KAS do pełnienia służby k.59a część B akt osobowych, zmiana miejsca służby k.66 część B akt osobowych, propozycja przeniesienia wraz z wnioskiem k. 70 część B akt osobowych, wniosek k. 77 część B akt osobowych, odmowa wydania świadectwa służby k.79 część B akt osobowych wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 część C akt osobowych)

W dniu 31 lipca 2018 roku pozwana sporządziła świadectwo pracy nr(...), gdzie w ustępie 1 wskazano, że powód w okresie od 1 kwietnia 2016r. do 31 lipca 2018r. był zatrudniony w (...) w G. , w tym : w okresie od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. w(...) w G.

Od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. jako funkcjonariusz celny na podstawie mianowania,

W okresie od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. w (...) Urzędzie (...)w G.

Od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. jako funkcjonariusz celno-Skarbowy na podstawie mianowania oraz od 17 11 2017r. do 31 07 2017 w (...)w G. , od 17 11 2017r. do 31 07 2018r. jako pracownik na podstawie umowy o pracę .

W ustępie 2 wskazano, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę, m.in.: młodszy specjalista służby celnej, młodszy specjalista służby celno – skarbowej , starszy referent.

W ustępie 5.13 wskazane zostały okresy nieskładkowe 16.03.2017-18.03.2017, 14.12.2017-15.12.2017, 19.04.2018-20.04.2018, 7.06.2018-8.06.2018

Powód złożył w dniu 7 sierpnia 2018r. wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w części dotyczącej początku okresu zatrudnienia od 17 11 2017r. oraz przez usunięcie okresów służby nie będących okresami zatrudnienia i usunięcia informacji o stanowiskach zajmowanych w okresie pełnienia służby .

Pozwany pracodawca w dniu 22 sierpnia 2018r. odmówił sprostowania świadectwa pracy w zakresie wnioskowanym przez powoda. Dokonał jedynie zmiany w zakresie formacji oraz nazw stanowisk błędnie wskazanych małą literą w okresie od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. w (...)w G.

Od 01.04.2016r. do 31.05.2017r. jako funkcjonariusz Służby Celnej na podstawie mianowania,

W okresie od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. w (...) Urzędzie (...) w G.

Od 01.06.2017r. do 16.11.2017r. jako funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej na podstawie mianowania. Sprostowane świadectwo pracy oznaczył jako „ sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2018r. „

W dniu 31 08 2018r. powód odwołał się do sądu pracy od odmowy sprostowania świadectwa pracy .

Kolejnej zmiany pozwany dokonał w świadectwie pracy powoda w dniu 4 października 2018r. poprzez zmianę okresu służby w(...) w G. do 28 02 2018r. i od 1 03 2017r. w (...) Urzędzie (...) w G..

(dowody: świadectwo pracy k. 5 część C akt osobowych, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy k. 6 część C akt osobowych, pismo pozwanej k. 7 część C akt osobowych, sprostowanie świadectwa pracy k. 8,9 część C akt osobowych , pozew k. 3-11)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać należy, że okoliczności faktyczne sprawy pozostawały poza sporem, a nadto wynikały z dowodów z dokumentów, w tym złożonych do akt osobowych powoda, jak i samych oświadczeń procesowych stron.

Bezsporne pomiędzy stronami pozostawało, że z dniem 17 listopada 2017 roku stosunek łączący powoda z pozwaną został przekształcony ze stosunku służby na stosunek pracy. Następnie, że po ustaniu zatrudnienia pozwana wydała świadectwo pracy, w którym do okresów zatrudnienia zaliczono również okresy uprzednio pełnionej przez powoda służby. Po zakończeniu służby nie zostało powodowi wydane świadectwo służby.

Strona pozwana sama przyznała, że nie miała podstaw do umieszczenia okresów służby w świadectwie pracy, ale zostało to określone wychodząc na wprost potrzebom pracowniczym dla ZUS czy też uprawnień z ubezpieczeń społecznych (k.42).

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, że kwestie szczegółowej treści świadectwa pracy reguluje art. 97 kodeksu pracy oraz rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, na podstawie art. 97 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Art. 97 kodeksu pracy stanowi, że związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy - § 1.

§ 1¹. W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

§ 1². W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

§ 1³. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 2. 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.

§ 2¹. 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.

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy.

Zgodnie z treścią § 2 ww. rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień **ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych**, dotyczące:

- 1) **okresu lub okresów zatrudnienia** ;
- 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy;
- 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji;
- 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia;
- 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 361 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej "Kodeksem pracy";
- 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku;
- 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego;
- 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia;
- 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186(8) § 1 pkt 2 Kodeksu pracy;
- 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy;
- 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych;
- 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze;
- 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami praw pracy;
- 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty;
- 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym;
- 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych;
- 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika.

W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego

wniosku przez pracodawcę - o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.

W świadectwie **nie można umieszczać innych informacji** niż określone przepisami prawa pracy.

Rozważając sprawę treści świadectwa pracy, należy jeszcze zaznaczyć, że na podstawie § 2 ust. 3 r.ś.p. jego zawartość winna być uporządkowana w sposób określony w pomocniczym wzorze tego dokumentu stanowiącym załącznik do rozporządzenia. Zakwalifikowanie tego wzoru jako „pomocniczego” oznacza, że pracodawca nie jest bezwzględnie związany układem treści świadectwa pracy z tegoż wzoru wynikającym – analogicznie, jak przyjmuje się w odniesieniu do pomocniczych wzorów dokumentów, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Istotne jest więc, aby w wydanym dokumencie zostały zamieszczone wszystkie informacje, które w danym przypadku są niezbędne. Tym niemniej warto podkreślić, że zachowanie struktury zaproponowanej w owym pomocniczym wzorze bez wątpienia będzie sprzyjać odnajdywaniu poszukiwanych informacji.

Kierując się sformułowaniami zawartymi w cytowanych przepisach Kodeksu pracy oraz rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, należy uznać, że treść świadectwa pracy jest ściśle reglamentowana, a co za tym idzie, można w nim umieścić jedynie informacje wskazane przez pracodawcę (do takich zaliczyć należy też informację opartą na regulacji art. 151 § 3 w zw. z art. 97 § 2 k.p.), nawet jeżeli nie są to wszystkie informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych. Zamieszczenie w świadectwie pracy innych informacji niż określone w przytoczonych przepisach będzie można uznać za naruszenie prawa. Natomiast jeżeli na wniosek lub za zgodą pracownika pracodawca umieści tam informacje wykraczające poza normatywną treść tego dokumentu, informacje takie kwalifikować należy jako dołączone do treści świadectwa pracy informacje, które należą do treści innego dokumentu (zaświadczenia).

[M.Włodarczyk, Komentarz do art. 97 Kodeksu pracy, st.pr.25.05.2018r., System Informacji Prawnej LEX]

Wyliczenie zawarte w rozporządzeniu jest zamknięte, co oznacza, że innych informacji pracodawca w świadectwie pracy zamieszczać nie może.

Odnosząc się natomiast do samego żądania sprostowania świadectwa pracy wskazać należy, że pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa z wnioskiem o jego sprostowanie (art. 97 § 21). O tej możliwości pracownik powinien być pouczony w świadectwie pracy (§ 2 ust. 2 r.ś.p.). Skutki niezachowania przez pracownika tego wymogu (tj. wystąpienia przez pracownika z tym wnioskiem po terminie lub wystąpienia bezpośrednio do sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa) nie są oceniane jednolicie w nauce prawa pracy.

Zgodnie z § 7 r.ś.p. pracodawca powinien w terminie 7 dni od otrzymania wniosku pracownika uwzględnić go, wydając nowe świadectwo pracy, lub zawiadomić w postaci papierowej lub elektronicznej o odmowie sprostowania.

Pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania wystąpić do sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa (art. 97 § 21). Powinien być o tym pouczony w świadectwie pracy (§ 2 ust. 2 r.ś.p.). Może on także wystąpić do sądu pracy (sądu rejonowego) po bezskutecznym upływie terminu przeznaczonego na odpowiedź pracodawcy.

Ponieważ świadectwo zawiera tylko informacje o faktach, sąd może nie tylko nakazać usunięcie pewnych danych, ale także ich zmianę i uzupełnienie informacji.

[E.Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 97 Kodeksu pracy, st.pr.1.10.2018r., System Informacji Prawnej LEX]

Na gruncie przedmiotowej sprawy powód domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 31 lipca 2018 roku w zakresie daty początkowej zatrudnienia u pozwanej oraz usunięcia informacji o okresach służby i zajmowanych w tym czasie stanowisk pracy, a także okresów niezdolności do pracy w czasie służby.

Powód zachował termin do wniesienia odwołania do sądu od decyzji odmownej co do sprostowania świadectwa pracy z dnia 22 08 2018r. .

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że powód w okresie sprzed 17 listopada 2017 roku pełnił służbę w (...) w G. oraz (...) Urzędzie (...) w G., szczegółowo uregulowaną w odrębnych niż kodeks pracy przepisach ustawy z dnia 16 listopada 2016 roku o Krajowej Administracji Skarbowej (dalej: KAS).

W świetle uregulowań art. 144 ust. 1 ustawy o KAS w jednostkach organizacyjnych KAS może być zatrudniona albo pełnić służbę osoba, która nie pełniła służby zawodowej ani nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz. U. z 2017 r. poz. 2186), ani nie była ich współpracownikiem.

Art. 174 ust. 1 ustawy o KAS stanowi, że funkcjonariusz może otrzymać propozycję przeniesienia do pracy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo w jednostce organizacyjnej KAS.

Z wnioskiem o przeniesienie, o którym mowa w ust. 1, może wystąpić także funkcjonariusz (ust. 2).

Z dniem 1 stycznia 2018 roku obowiązuje uregulowanie stanowiące, że przekształcenie stosunku służbowego w stosunek pracy traktuje się jak zwolnienie ze służby w rozumieniu ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. ***Funkcjonariusz, którego stosunek służbowy uległ przekształceniu w stosunek pracy, otrzymuje niezwłocznie świadectwo służby (art. 174 ust. 10 ustawy o KAS).***

Sąd orzekający zważył, że z uwagi na lukę w uregulowaniu w zakresie art. 174 ust. 10 ustawy o KAS w chwili przekształcenia stosunku służby w stosunek pracy powoda, wbrew stanowisku strony pozwanej, brak było podstaw do stosowania w zakresie nieobjętej regulacjami prawnymi ustawy kodeks pracy i rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy. Zwłaszcza, że luka prawna obejmowała moment przekształcenia stosunku służby powoda w stosunek pracy, natomiast na dzień rozwiązania umowy o pracę obowiązywała już ustawowa regulacja w tym zakresie.

Brak jest przy tym jakichkolwiek podstaw do uznania, że po dokonanych zmianach obecna (...)w G., w oparciu o treść art. 23 (1) k.p. weszła w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy powoda. Kwestia zmian organizacyjno – prawnych reguluje ustawa o KAS, a więc przepisy szczególne, zatem w tym zakresie uregulowania kodeksu pracy nie mają zastosowania, powoda nie łączył z pozwaną stosunek pracy do dnia 16 11 2017, a więc art. 23¹ kodeksu pracy nie miał zastosowania do sytuacji prawnej powoda .

Z uwagi na uprzednie istnienie stosunku służby powoda, do dnia przekształcenia łączącego strony stosunku służby w stosunek pracy, zastosowanie będą miały przepisy regulujące Krajową Administrację Skarbową, w szczególności ustawa z dnia 16 11 2016r. o Krajowej Administracji Skarbowej .

Jakkolwiek na dzień przekształcenia stosunku służby w stosunek pracy faktycznie regulacje art. 174 ust. 10 ustawy o KAS nie obowiązywały, nie oznaczało to jednocześnie, że per analogiam w tym zakresie będą miały zastosowanie przepisy prawa pracy. W pełni podzielić należało w tym zakresie stanowisko powoda, że zapisy świadectwa pracy nie powinny obejmować okresów służby w Służbie Celnej i Służbie Celno – Skarbowej regulowanej odrębnymi szczegółowymi przepisami. Nadto wskazanie w treści świadectwa pracy, że powód był zatrudniony na podstawie mianowania jest nie odpowiada regulacjom prawa pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy na podstawie

mianowania, o czym stanowi rozdział III kodeksu pracy. A tylko takie nawiązanie stosunku pracy znalazłoby odzwierciedlenie w treści świadectwa pracy.

W konkluzji Sąd uwzględnił żądanie powoda sprostowania świadectwa pracy. W obecnym stanie prawnym, zdaniem Sądu, nie można uznać, że istnieje jakakolwiek wątpliwość co do tego, że zgodnie z art. 174 ust. 10 ustawy o KAS za okres pełnienia służby powinno zostać wydane świadectwo służby. Natomiast za okres wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę – świadectwo pracy. Co więcej przepisy prawa pracy w związku z reformą administracji celnej i celno- skarbowej i utworzeniem Krajowej Administracji Skarbowej nie zostały zmienione w taki sposób, aby możliwe było wskazywanie innych treści niż te określone rozporządzeniem w sprawie świadectwa pracy, a więc np. możliwe było wskazywanie okresów służby funkcjonariuszy celnych.

Kierując się treścią art. 97 k.p. oraz rozporządzenia wykonawczego do tego artykułu w sprawie świadectwa pracy, wskazać należy, że wyraźnie przepisy te wskazują, iż w świadectwie pracy wskazuje się okresy zatrudnienia a nie okresy pełnienia służby. Do dnia 1 01 2018r. ustawa o KAS nie zawierała w ogóle dyspozycji co do wydania świadectwa służby przewidzianej w ust. 10 art. 174 w zakresie niezwłocznego wydania świadectwa służby. W tym zakresie nie obowiązywał żadne przepis prawa, stąd też praktyka Krajowej Administracji Skarbowej umieszczania okresów służby w świadectwie pracy. Natomiast w aktualnym stanie prawnym istnieje przepis w zakresie wydania w przypadku przekształcenia stosunku służby w stosunek pracy niezwłocznie świadectwa służby, a zatem nie ma żadnej podstawy prawnej do umieszczania okresów służby w świadectwie pracy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że w obecnym stanie prawnym luki prawnej nie ma, a zatem wypełnianie luki per analogiam, kiedy mamy przepis szczegółowo regulujący daną kwestię w ocenie Sądu jest nieuzasadnione. Co istotne na dzień rozwiązania stosunku pracy z powodem przepis art. 174 ust. 10 ustawy o KAS obowiązywał, zatem brak było jakichkolwiek podstaw prawnych do zamieszczania w treści świadectwa pracy okresu służby powoda, zajmowanych w tym czasie stanowisk czy także nieobecności w czasie tej służby wobec przekształcenia stosunku służby w stosunek pracy zgodnie z treścią art. 174 ust.7 ustawy o KAS.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 97§ 2¹. k.p. w zw. z § 2 ust. 1 i § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy nakazał (...) w G., aby sprostowała wydane powodowi P. P. świadectwo pracy z dnia 22 sierpnia 2018 roku:

- poprzez zmianę tytułu dokumentu z:”sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2018 r.” na: ”ŚWIADECTWO PRACY”

- w punkcie 1. części dotyczące okresu zatrudnienia powoda przez wykreślenie początku tego okresu od 01 kwietnia 2016 roku i wpisanie w miejsce daty 01 kwietnia 2016 roku daty 17 listopada 2017 roku oraz wykreślenie słów: „w okresie od 01 kwietnia 2016 roku do 31 maja 2017 roku w (...) w G.

od 01 kwietnia 2016 roku do 31 maja 2017 roku jako funkcjonariusz Służby Celnej na podstawie mianowania

w okresie od 1 czerwca 2017 roku do 16 listopada 2017 roku w (...) Urzędzie (...)w G.

od 01 czerwca 2017 roku do 16 listopada 017 roku jako funkcjonariusz Służby Celno – Skarbowej na podstawie mianowania”

- w punkcie 2. poprzez wykreślenie słów: „młodszy specjalista Służby Celnej, młodszy specjalista Służby Celno-Skarbowej”

- w punkcie 5 ppkt 13 poprzez wykreślenie okresu: „16.03.2017-18.03.2017”.

A więc wszystkich okresów pełnienia służby oraz stanowisk piastowanych w okresie służby , uznając , iż w tym zakresie brak jest podstaw do wpisywania tych informacji w świadectwie pracy , jak i w zakresie okresów nieskładkowych przypadających w okresie pełnienia służby