

*Sygn. akt IV P 87/17*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w Z.

o sprostowanie świadectwa pracy

***oddala powództwo.***

*Sygn. akt IV P 87/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 września 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna w Z., powódka D. S. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez uzupełnienie informacji zawartej w punkcie 2 przez wskazanie dokładnych okresów wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

W uzasadnieniu wskazała, że pozwany pracodawca odmówił jej sprostowania świadectwa pracy, a wskazanie dokładnych okresów zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach jest dla niej rzeczą niezbędną.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 października 2017 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podnosił, że informacje zawarte w świadectwie pracy wystawionym powódce są prawidłowe. Wskazał, że w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku wskazano informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy zamieszcza się w świadectwie pracy. Powołana regulacja nie nakłada na pracodawcę obowiązku zamieszczania w świadectwie pracy informacji dotyczącej dokładnych okresów wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, w tym także na żądanie pracownika.

Na rozprawie strony podtrzymały swoje stanowiska.

***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka D. S. była pracownikiem pozwanego (...) Spółka Akcyjna w Z. od 1 lipca 1999 roku do 31 sierpnia 2017 roku. W czasie zatrudnienia pracowała kolejno na stanowiskach: samodzielnej księgowej od 1.07.1999 roku do 31.05.2004 roku, p.o. głównego księgowego od 1.06.2004 roku do

31.08.2004 roku, głównego księgowego od 1.09.2004 roku do 30.09.2012 roku, specjalisty ds. rozliczeń od 1.10.2012 roku do 31.08.2017 roku.

(dowód: umowy o pracę, angaże, porozumienie – akta osobowe powódki, część B)

Stosunek pracy pomiędzy powódką a pracodawcą został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2017 roku za wypowiedzeniem dokonany przez D. S.. W dniu 31 sierpnia 2017 roku pozwany pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy za okres zatrudnienia. W świadectwie tym w punkcie 2. zamieścił informację, że w okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę na stanowiskach: samodzielna księgowa, p.o. głównego księgowego, główny księgowy, specjalista ds. rozliczeń. Świadectwo pracy zostało doręczone D. S. w dniu 6 września 2017 roku.

(dowód: świadectwo pracy wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru - w aktach osobowych powódki, część C)

W dniu 12 września 2017 roku (data wpływu pisma do pozwanego) D. S. wystąpiła z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez uzupełnienie informacji zawartej w punkcie 2. przez wskazanie dokładnych okresów wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach. Pracodawca nie uwzględnił wniosku powódki, o czym poinformował ją pismem z dnia 18 września 2017 roku.

(dowód: wniosek powódki, odpowiedź pozwanego - w aktach osobowych, część C)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> kp 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 przedmiotowej sprawie powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy wydanego przez pozwanego pracodawcę poprzez uzupełnienie informacji zawartej w punkcie 2 przez wskazanie dokładnych okresów wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Jednocześnie D. S. dochowała trybu określonego w powołanym przepisie, występując do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a następnie kierując pozew do Sądu w terminach określonych w powołanym przepisie.

Zawartość świadectwa pracy podzielić można na dwa rodzaje informacji, tj. te, które pracodawca:

- 1) ma obowiązek zamieścić w świadectwie pracy;
- 2) ma obowiązek zamieścić w świadectwie pracy, jeżeli pracownik występuje z takim żądaniem.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2 kp 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.

Szczegółową treść świadectwa pracy określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292).

W § 2 rozporządzenia wskazano, że w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Należą do nich, zgodnie z pkt 3 informacje dotyczące rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji. Z kolei na żądanie pracownika pracodawca zamieszcza informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (pkt 20).

Katalog informacji umieszczanych w świadectwie pracy jest wyliczeniem zamkniętym. Oznacza to, że pracodawca innych informacji w świadectwie pracy zamieszczać nie musi (komentarz do Kodeksu Pracy, red. Muszalski 2017, wyd. 11, Legalis).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca nie miał obowiązku zamieszczenia w świadectwie pracy, wydanym powódce, informacji dotyczącej dokładnych okresów wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, także wówczas, gdyby z takim żądaniem powódka wystąpiła. Natomiast nic nie stało na przeszkodzie, by pracodawca na prośbę powódki sporządził pisemną informację o okresach wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił żądanie sprostowania świadectwa pracy, o czym orzekł na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> kp.