

Sygn. akt IV P 45/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2019 roku

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2019 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko Urzędowi Gminy w R.

o sprostowanie świadectwa pracy

prostuje świadectwo pracy z dnia 4 lutego 2019 roku wydane powodowi J. W. przez pozwany Urząd Gminy w R., w ten sposób, że:

a. w punktach 1. i 2. w miejsce daty „31 stycznia 2019 r.” wpisuje datę: „28 lutego 2019 roku”;

b. w punkcie 3. w miejsce zwrotu „2-miesięcznego okresu wypowiedzenia” wpisuje zwrot: „3-miesięcznego okresu wypowiedzenia”.

Sygn. akt IV P 45/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 maja 2019 roku, skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w R., powód J. W. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w punkcie 1 i 2 prawidłowej daty rozwiązania stosunku pracy, tj. 28 lutego 2019 roku oraz wpisanie w punkcie 3 ppkt „a” prawidłowego okresu wypowiedzenia, który wynosił 3 miesiące.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwany pracodawca odmówił mu sprostowania świadectwa pracy, pomimo, że zawierało błędy. Zgodnie

z porozumieniem zawartym z pozwanym pracodawcą rozwiązanie stosunku pracy winno nastąpić w dniu 28 lutego 2019 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 maja 2019 roku pozwany Urząd Gminy w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podnosił, że świadectwo pracy zostało wypisane prawidłowo i nie wymaga sprostowania. Powód pracował krócej niż 3 lata,

co oznacza, że okres wypowiedzenia mu umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Nadto podnosił, że istotne znaczenie ma fakt zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. Odwołując się do treści art. 8 kp pozwany wskazał, że takie

zwolnienie powodowało uszczerbek dla finansów Gminy i nie znajduje uzasadnienia. Powód jest rodzonym bratem poprzedniego Wójta D. W. i należy przypuszczać, że wydłużenie okresu wypowiedzenia i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, na podstawie zawartego porozumienia, podyktowane było względami rodzinnymi.

Na rozprawie powód popierał powództwo.

W imieniu strony pozwanej nikt się nie stawił.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. W. był pracownikiem pozwanego Urzędu Gminy w R. w okresie od 1 lipca 2003 roku do 3 grudnia 2010 roku. W tym czasie pracował na stanowisku głównego specjalisty ds. zamówień publicznych. Następnie został zatrudniony od 18 maja 2017 roku na stanowisku inspektora ds. zamówień publicznych, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 1 grudnia 2017 roku na czas nieokreślony.

(dowód: umowy o pracę, świadectwo pracy – akta osobowe)

W dniu 16 listopada 2018 roku powód wystąpił do pozwanego (...) z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie. W dniu 19 listopada 2018 roku J. W. zawarł z pozwanym pracodawcą porozumienie, na mocy którego strony ustaliły, że rozwiązują łączącą ich umowę o pracę na czas nieokreślony z dniem 28 lutego 2019 roku. Strony ustaliły, że w okresie wypowiedzenia od 1 grudnia 2018 roku do 28 lutego 2019 roku pracownik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód został zobowiązany do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego mu urlopu w wymiarze 11 dni.

(dowód: pismo powoda, porozumienie - w aktach osobowych, część C)

W dniu 4 lutego 2019 roku pozwany pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy za okres zatrudnienia, w którym w punktach w 1. i 2. zawarł informację, że powód pracował w Urzędzie do 31 stycznia 2019 roku, zaś w punkcie 3., że stosunek pracy został rozwiązany z zachowaniem 2-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Świadectwo pracy zostało powodowi doręczone w dniu 6 lutego 2019 roku. Pismami z dnia 8 lutego 2019 roku i 16 marca 2019 roku J. W. wystąpił do pozwanego pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty rozwiązania umowy o pracę, poprzez wpisanie daty 28 lutego 2019 roku w miejsce daty 31 stycznia 2019 roku oraz w zakresie określenia prawidłowego okresu wypowiedzenia, tj 3- miesięcznego, w miejsce 2- miesięcznego okresu. Pracodawca nie udzielił odpowiedzi na pisma powoda, ani też nie sprostował świadectwa pracy zgodnie z wnioskiem.

(dowód: świadectwo pracy wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru w aktach osobowych, część C, pisma powoda – k. 7,8, zeznania powoda J. W. – k. nagranie rozprawy z dnia 27 sierpnia 2019 roku – protokół elektroniczny – k. 19)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań powoda J. W..

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ 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 powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy wydanego przez pozwanego pracodawcę poprzez wpisanie w punkcie 1. i 2. prawidłowej daty rozwiązania stosunku pracy, tj. 28 lutego 2019 roku oraz wpisanie w punkcie 3 ppkt „a” prawidłowego okresu wypowiedzenia, który wyniósł 3 miesiące.

Jednocześnie z dokumentów złożonych do akt sprawy wynika, iż J. W. dochował 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).

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).

Pozwany pracodawca kwestionował okoliczność, że powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia i podnosił, że z uwagi na staż pracy powoda u pozwanego pracodawcy, który nie przekraczał 3 lat, powodowi przysługiwał miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Ze stanowiskiem pozwanego nie sposób się zgodzić.

Zgodnie z treścią art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15.01.2003 roku (III PZP 20/02, OSNP 2004/1, poz. 4) stwierdził, że „przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy”.

Jak wynika z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda J. W. był pracownikiem pozwanego Urzędu Gminy w R.

w okresie od 1 lipca 2003 roku do 3 grudnia 2010 roku, a następnie od 18 maja 2017 roku. Łączny okres zatrudnienia powoda u pozwanego pracodawcy przekracza trzy lata, zatem powodowi przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę. Z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem tego okresu wypowiedzenia wystąpił powód, a na skutek tego wniosku zostało zawarte porozumienie pomiędzy stronami, dotyczące rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W porozumieniu tym prawidłowo określono długość okresu wypowiedzenia i rozpoczęcie jego biegu. Wolą stron porozumienia było również zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy. Istotą porozumienia jest złożenie zgodnych oświadczeń woli przez jego strony. Zmiana warunków porozumienia, w tym skrócenie tego okresu, byłoby możliwe jedynie na podstawie zgodnego oświadczenia woli powoda i pracodawcy. Jednostronna zmiana tego porozumienia przez pracodawcę nie może odnieść skutków prawnych. W przedmiotowej sprawie nie doszło do nieuprawnionego wydłużenia okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co podnosił pracodawca. Na długość okresu wypowiedzenia nie miały zatem wpływu względy rodzinne.

W niniejszej sprawie pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i zobowiązał go do wykorzystania w okresie wypowiedzenia przysługującego urlopu wypoczynkowego. Nie jest to praktyka odosobniona, z urzędu Sądowi wiadomym jest, że wielokrotnie pracodawcy zwalniają pracowników z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i zobowiązują ich do wykorzystania urlopu w tym okresie. Sąd nie dopatrył się w zachowaniu pracodawcy naruszenia przepisu art. 8 kp. Pozwany pracodawca nie wykazał, nie zaoferował żadnego dowodu potwierdzającego, że doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Należy podkreślić, że w orzecznictwie dominuje pogląd, iż nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam je narusza. Przypomnieć zatem należy, że pracodawca w sposób nieuprawniony dokonał skrócenia ustawowego okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uwzględnił żądanie sprostowania świadectwa pracy, o czym orzekł na podstawie art. 97 § 2¹ kp.