

Sygn. akt VI P 259/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2018r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa S. D.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w C.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 259/17

UZASADNIENIE

S. D. pozwem z dnia 28 czerwca 2017r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w C. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 kwietnia 2017r., doręczonemu w dniu 17 maja 2017r. poprzez wskazanie w pkt. 2, że „w okresie od 4 stycznia 2016r. do 3 kwietnia 2016r. wykonywał pracę na stanowisku Magazyniera, a od 4 kwietnia 2016r. do 30 kwietnia 2017r. na stanowisku Lidera Zespołu Magazynierów”, zamiast „od 4 stycznia 2016r. do 30 kwietnia 2017r. wykonywał pracę Magazyniera”, a także sprostowanie pkt 5 ad. 1 poprzez wpisanie, że „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni za 2017rok, za przysługujący urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni został wypłacony ekwiwalent pieniężny”, zamiast „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni za 2017rok (tj. 72 godziny)”.

Jednocześnie wniósł o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, wskazując że z nieznanymi mu przyczynami wysłany do Sądu pozew wrócił do niego w dniu 28 czerwca 2017r.

(pozew – k. 1-3)

(...) S.A. z siedzibą w C. w odpowiedzi na pozew z dnia 14 lipca 2017r. wniosła o oddalenie powództwa w całości z uwagi na wniesienie pozwu po terminie o którym mowa w art. 97 §2¹ Kodeksu pracy, ewentualnie w przypadku nie uwzględnienia powyższego żądania wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na pozew – k. 16-13)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. D. w dniu 4 stycznia 2016 zawarł z (...) S.A. z siedzibą w C. umowę o pracę na okres próbny od 4 stycznia 2016 r. do 3 kwietnia 2016 r. W umowie określono stanowisko pracy powoda jako magazynier.

W dniu 11 marca 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę. W umowie strony określiły okres obowiązywania umowy od 4 kwietnia 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. Powód został zatrudniony na stanowisku magazyniera.

(umowa o pracę z dnia 04.01.2016 r. – k. 11; umowa o pracę z dnia 11.03.2016 r. – k. 10)

W dniu 11 marca 2016 r. pozwana powierzyła powodowi pełnienie funkcji lidera zespołu magazynierów (z możliwością wcześniejszego odwołania) od 4 kwietnia 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. Został mianowany na wniosek przełożonego J. K.. Za funkcję lidera powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 300 zł brutto.

Funkcja lidera u pozwanej nie była stanowiskiem tylko dodatkową funkcją, w ramach której osoba wyznaczona jest odpowiedzialna za ulepszenia na swoim stanowisku. Funkcja ta mogła być w każdej chwili odebrana. Powód jako lider magazynierów przygotowywał grafik pracy dla magazynierów, proponował ulepszenia i usprawnienia. Nie był odpowiedzialny za ich realizację. Nie był przełożonym innych magazynierów.

(pismo z dnia 11.03.2016 r. – k. 9; zeznania świadka M. P. na rozprawie z dnia 17.10.2018 r. – protokół rozprawy od 00:04:12 do 00:08:36)

Powodowi za rok 2017 przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni i za taki okres został wypłacony ekwiwalent pieniężny.

(bezsporne)

W dniu 30 kwietnia 2017 r. (data odbioru przez powoda – 17 maja 2017 r.) pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy w którym w punkcie 2gim wskazała, że „w okresie zatrudniania pracownik wykonywał pracę na stanowisku od 4 kwietnia 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r. – Magazynier” oraz w punkcie 5tym, że „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni za rok 2017 (tj. 72 godzin), w tym (liczba dni urlopu wykorzystanego na podst. Art. 167² k.p.: o dni. Przysługujący urlop wypoczynkowy wynosił 9 dni za rok 2017 (tj. 72 godz.).

Pismem z dnia 19 maja 2017 r. powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w pkt. 2, że wykonywał pracę jako Lider Zespołu Magazynierów, a także sprostowanie pkt 5 ad. 1 poprzez wpisanie, że „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni za 2017rok, za przysługujący urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni został wypłacony ekwiwalent pieniężny”.

(świadectwo pracy z dnia 30.04.2017 r. – akta osobowe powoda; pismo z dnia 19.05.2017 r. – akta osobowe powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów których autentyczność nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron postępowania. Ponadto Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka M. P., gdyż były one spójne i logicznie korespondowały z ustaleniami dokonanymi na podstawie dokumentów.

Sąd pominął dowód z zeznań powoda S. D., gdyż powód prawidłowo wezwany na termin rozprawy w dniu 17 października 2018 r. nie stawił się.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W przedmiotowej sprawie strona powodowa domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę nazwy stanowiska, a także w zakresie informacji odnośnie ilości niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powód wniósł ponadto o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, podnosząc iż wysłał on do Sądu pozew w ustawowym terminie, jednakże korespondencja powróciła do niego z nieznanymi mu przyczyn.

W pierwszej kolejności zadaniem Sądu było rozstrzygnięcie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy.

Zgodnie z 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 niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby występowała do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie ostatniego otrzymanego przez niego świadectwa pracy. Występował on co prawda wcześniej dwa razy z wnioskami o sprostowanie poprzednich świadectw pracy, jednak jeśli chodzi o trzecie świadectwo pracy to wystąpił on jedynie o wyjaśnienie kilku spraw związanych z tym świadectwem pracy. Warto jednak zauważyć, że nawet niewyczerpanie przez powoda drogi sprostowania świadectwa pracy przed pracodawcą nie stanowiłoby przeszkody dla wytoczenia powództwa o jego sprostowanie (tak SN w postanowieniu z dnia 8 czerwca 2016 r., sygn. akt I PZ 4/16). Wobec powyższego należy przejść do merytorycznego rozpoznania roszczenia.

Pomimo niezłożenia przez powoda formalnego wniosku o rozpoznanie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy, wskazać należy że Sąd rozpoznał taki wniosek. Z uwagi bowiem na okoliczność, iż w sprawach z zakresu prawa pracy pracownicy zazwyczaj nie są reprezentowani przez profesjonalnych pełnomocników, sądy liberalnie podchodzą do kwestii formy złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu. Tym samym już samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu traktowane jest jako zawierające wniosek o przywrócenie terminu. Mając na względzie słuszny interes pracownika i fakt, że terminy przewidziane w kodeksie pracy dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy potraktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu.

Wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy podlegał uwzględnieniu. Powód w dniu 16 maja 2017r. otrzymał od pozwanego świadectwo pracy, wniosek o jego sprostowanie wysłał do pozwanego w dniu 19 maja 2017r., Po otrzymaniu w dniu 14 czerwca 2017r. odpowiedzi odmownej, w dniu 21 czerwca 2017r. wysłał do Sądu pozew o sprostowanie świadectwa pracy. Z uwagi na nieprawidłowe określenie nazwy Sądu, korespondencja została zwrócona do powoda z adnotacją „niedostateczna nazwa adresata”.

Przywracając termin do wniesienia pozwu, Sąd miał na uwadze wykształcenie powoda oraz jego doświadczenie życiowe. Powód ma wykształcenie techniczne, od lat pracuje na stanowiskach magazyniera. Nie może zatem dziwić, że nie miał świadomości o tym jak prawidłowo określić nazwę właściwego Sądu. Tym bardziej, że w treści świadectwa pracy pozwany wskazał, że właściwym jest Sąd Rejonowy w C. (Sąd właściwy miejscowo dla siedziby pozwanego), pomimo świadczenia przez powoda pracy w W.. Pracownik, chcąc skorzystać z możliwości wytoczenia powództwa według miejsca świadczenia pracy, nie był zorientowany do co nazwy Sądu. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd przywrócił powodowi termin do wniesienia pozwu.

Odnosząc się do żądania sprostowania świadectwa pracy, wskazać należy co następuje. W zakresie żądania sprostowania pkt 2, poprzez wskazanie, że „w okresie od 4 stycznia 2016r. do 3 kwietnia 2016r. wykonywał pracę na stanowisku Magazyniera, a od 4 kwietnia 2016r. do 30 kwietnia 2017r. na stanowisku Lidera Zespołu Magazynierów”, zamiast „od 4 stycznia 2016r. do 30 kwietnia 2017r. wykonywał pracę Magazyniera”, Sąd wskazuje, iż nie zasługiwało na uwzględnienie.

Jak wynika z przedłożonej przez pozwanego dokumentacji pracowniczej powoda, przez cały okres zatrudnienia pracował on na stanowisku magazyniera. Zajmowane przez niego stanowisko przez cały okres zatrudnienia nie uległo zmianie. Z załączonego przez powoda dokumentu dotyczącego powierzenia mu funkcji lidera zespołu wynika, że mógł być odwołany z tej funkcji w każdym czasie, na co powód wyraził zgodę. Takie ujęcie obowiązków związanych z pełnieniem funkcji lidera zespołu przesądza o tym, że w funkcja lidera zespołu stanowiła wyłącznie określonego

rodzaju obowiązki w zakresie danego stanowiska pracy, których polecenie wykonywania mogło być w każdym czasie cofnięte, bez konieczności rozwiązania czy zmiany umowy o pracę.

Także żądania sprostowania pkt 5 ad. 1 poprzez wpisanie, że „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni za 2017rok, za przysługujący urlop wypoczynkowy w wymiarze 11 dni został wypłacony ekwiwalent pieniężny”, zamiast „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni za 2017rok (tj. 72 godziny)”, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zgodził się z twierdzeniami strony pozwanej w tym zakresie. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (DzU z 2016 r., poz. 2292) zawiera pomocniczy wzór świadectwa pracy. Wynika z niego, że w ust. 5 pkt 1 świadectwa pracy wskazuje się następujące informacje dotyczące urlopu wypoczynkowego: „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze ... (urlop wypoczynkowy wykorzystany w r. kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy), w tym ... (urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² k.p. w r. kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)”.

W wyjaśnieniach do wzoru wskazano, że w ust. 5 w pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w r. kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny. Odrębnie wskazuje liczbę dni i godzin urlopu wykorzystanego do dnia ustania stosunku pracy na podstawie art. 167² k.p. (tj. urlopu na żądanie).

Informacje te podaje się, aby umożliwić prawidłowe rozliczenie urlopu w danym r. w razie ewentualnego podjęcia pracy u kolejnego pracodawcy. U dotychczasowego urlop przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym r. U kolejnego co do zasady nie byłoby problemu (nie odpowiada on za nieprawidłowości poprzedniego pracodawcy), ale k.p. zawiera zastrzeżenie, że wymiar urlopu w r. nie może przekroczyć odpowiednio 20 lub 26 dni.

Świadectwo pracy ma walor ściśle informacyjny i służy do ustalenia uprawnień pracowniczych. Nie ma zatem żadnych powodów, aby wskazywać tam na sposób zrealizowania obowiązku „urlopowego” przez pracodawcę (wykorzystanie w naturze i ekwiwalent). Podaje się jedynie np. wykorzystał 9 dni (72 godziny) urlopu. Zapis, w którym dzieli się urlop na niejako dwa elementy (wykorzystał 0 dni, a za 11 wypłacono ekwiwalent) jest błędny.

Wobec czego powództwo o sprostowania świadectwa pracy podlegało oddaleniu o czym Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, mając na względzie treść art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Ustawodawca nie precyzuje, co należy rozumieć przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powoda kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że w okolicznościach sprawy powód mógł pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań. Powodowi rzeczywiście powierzono funkcję lidera zespołu, co nie było jednak jednoznaczne ze zmianą jego stanowiska pracy. Podobnie w kwestii żądania sprostowania ilości wykorzystanego urlopu wskazać należy, iż po nowelizacji Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U z 2016 r., poz. 2292) zaczęły obowiązywać nowe zasady wydawania świadectw pracy. Powód, pracujący na stanowisku magazyniera, nie musiał o tym wiedzieć. Wobec czego Sąd uznał, iż zaszyły szczególne okoliczności odstąpienie od obciążania powoda kosztami procesu.