

Sygn. akt IV P 22/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Ryszard Sułtanowski

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 03.04.2014r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **K. P.**

przeciwko **Fundacji (...) w W. Ośrodek (...) w K.**

o sprostowanie świadectwa pracy

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powódka K. P. w pozwie wniesionym przeciwko Fundacji (...) w W. Ośrodek (...) w K. wniosła o zobowiązanie strony pozwanej do sprostowania świadectwa pracy z dnia 31.12.2013 r. przez zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy na art. 30 § 1 pkt 4 kp w związku z likwidacją stanowiska pracy. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z dniem 31.12.2013 r. w wyniku upływu czasu na jaki została zawarta. Powódka zajmowała początkowo stanowisko Kierownika Centrum Samorządu (...) filii (...), a od 01.07.2013 r. stanowisko koordynatora ds. szkoleń. W świadectwie pracy pracodawca zawarł informację, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z upływem czasu na który został on zawarty. Twierdzenie to, zdaniem powódki, nie jest prawdziwe, ponieważ w piśmie z dnia 31.12.2013 r. pracodawca poinformował powódkę, że przestaje istnieć w ośrodku stanowisko koordynatora ds. szkoleń pracującego w ramach telepracy w J. i nie zamierza nikogo innego zatrudniać w przyszłości. Powódka zwróciła się w związku z tym o zmianę świadectwa pracy, lecz uzyskała odpowiedź odmowną.

Strona pozwana Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma wskazała, że brak jest podstaw faktycznych i prawnych do żądania przez powódkę sprostowania świadectwa pracy. Umowa o pracę została z powódką rozwiązana wraz z upływem czasu na jaki została zawarta. Do dnia rozwiązania umowy o pracę z powódką pozwany nie podejmował żadnych działań faktycznych i prawnych mających na celu likwidację stanowiska pracy powódki. Pozwany podtrzymał jednocześnie stanowisko wyrażone piśmie z dnia 14.01.2014 r. co do przyczyn dalszego niezatrudniania powódki. Zdaniem pozwanego brak było podstaw do zastosowania w sprawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z uwagi na sposób rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. P. była zatrudniona u strony pozwanej Fundacji (...) w W. Ośrodek (...) w K. na stanowisku Kierownika Centrum Samorządu (...) filii (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 01.01.2013 r. do

31.12.2013 r. Od dnia 01.07.2013 r. strony w drodze porozumienia stron zmieniły stanowisko powódki na stanowisko koordynatora ds. szkoleń.

dowód: umowa o pracę k. 11

aneks do umowy o pracę k. 5

Stosunek pracy łączący strony został rozwiązany z dniem 31.12.2013 r. z upływem czasu na jaki został zawarty. Jednocześnie powódka została poinformowana, że z dniem 31.12.2013 r. przestaje istnieć stanowiska koordynatora ds. szkoleń pracującego w ramach telepracy w J. i strona pozwana nie zamierza nikogo zatrudniać na to stanowisko w przyszłości.

dowód: świadectwo pracy k. 6

pismo z dnia 31.12.2013 r. k. 7

W dniu 09.01.2014 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 3 przez wpisanie w nim, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

dowód: pismo z dnia 09.01.2014 r. k.8

W dniu 14.01.2014 r. strona pozwana odmówiła powódce sprostowania świadectwa pracy.

dowód: pismo z dnia 14.01.2014 r. k. 10

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła swoje roszczenie na art. 97 kp. Zgodnie z § 1 tego art. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. § 2 stanowi natomiast, że 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. Wprawdzie obowiązkowa treść świadectwa pracy nie została w art. 97 § 2 k.p. w pełni sprecyzowana, jednak obowiązkiem pracodawcy jest zamieszczenie w świadectwie pracy informacji niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca wskazał, że takimi informacjami są w szczególności informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy.

Art. 30 § 1 kp stanowi, że umowę o pracę rozwiązuje się: na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu, na który była zawarta i z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. Niewątpliwie strona pozwana umieściła w pkt 3 informację na temat trybu rozwiązania umowy o pracę z powódką – z upływem czasu na jaki została zawarta. Istotą sporu sprowadzała się jednak do pytania, czy powinna zamieścić tam także informację dotyczącą tego, że do rozwiązania stosunku doszło na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zdaniem Sądu Rejonowego, informacja o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powinna znaleźć się w świadectwie pracy w przypadku, gdyby zaszyły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny, albowiem okoliczność ta ma znaczenie dla przyszłych uprawnień pracownika z szeroko pojętego zakresu zabezpieczenia społecznego. W niniejszej sprawie brak było jednak podstaw do przyjęcia, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa ta, zgodnie z art. 1, ma zastosowanie w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, w okresie nieprzekraczającym 30 dni z określoną w ustawie liczbą pracowników. Dotyczy to jednak rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy. W przedmiotowej sprawie nie wystąpił żaden z ww trybów rozwiązania umowy o pracę. Umowa została rozwiązana z upływem czasu na jaki została zawarta, niezależnie od woli stron. Tym samym brak jest podstaw do jej stosowania w przypadku powódki. Dodać także należy, że likwidacja stanowiska powódki, która bezspornie miała miejsce, nastąpiła w następstwie rozwiązania umowy o pracę z powódką, nie zaś odwrotnie.

Mając powyższe na uwadze powództwo podlegało oddaleniu.