

Sygn. akt XP 121/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. O. (mian. O.)**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy z dnia 18.02.2019 r. wydane powódce M. O. za okres od dnia 1.10.2018 r. do dnia 31.12.2018 r. w ten sposób, że po słowach „imiona rodziców” nakazuje wpisać: „F., T.”;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

IV. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8.02.2019 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W. powódka **M. O.** domagała się sprostowania świadectwa pracy w punkcie 1 przez wpisanie imion rodziców, w pkt 2 przez wpisanie „Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim”, wykreślenie powtórzenia słów „Stosunek pracy ustał w wyniku” w punkcie 3 i przez sprostowanie pouczenia przez wpisanie w nim adresu Sądu. Ponadto domagała się zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) sp. z o.o. we W.** domagała się oddalenia powództwa w całości. Podniosła, że w odpowiedzi na wnioski powódki o sprostowanie świadectwa pracy, sprostowała oznaczenie sądu w pouczeniu oraz nazwę stanowiska pracy na „Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim”. Wskazała, że w piśmie z 6.03.2019 r. powódka domagała się dalszego sprostowania świadectwa pracy przez zmianę sformułowania „na jaki” na „który w punkcie 3 oraz wskazanie adresu i numeru wydziału w sądzie pracy. Pozwana zarzuciła, że nie dysponuje imionami rodziców powódki. Podniosła, że żądanie sprostowania w punkcie 2 zostało uwzględnione, zaś żądanie sprostowania w punkcie 3 dotyczy kwestii stylistycznych i nie podlega sprostowaniu. Podkreśliła również, że przepisy nie wymagają wskazania wydziału ani adresu sądu w pouczeniu na świadectwie pracy.

Wobec częściowego uwzględnienia jej żądania przez pozwaną powódka na rozprawie zmodyfikowała częściowo żądanie pozwu, domagając się sprostowania świadectwa pracy zgodnie z treścią pisma powódki z 6.03.2019 r.

Pozwana podtrzymała swoje stanowisko.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. O. była zatrudniona przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. we W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r., jako Konsultant ds. rekrutacji. Umowa wygasła w związku z upływem czasu, na jaki została zawarta. W aneksie nr (...) z 20.12.2018 r. wskazano, że od dnia 20.12.2018 r. powódka będzie zatrudniona na stanowisku Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim.

W kwestionariuszu osobowym, jaki powódka wypełniła przed zatrudnieniem u pozwanej nie było rubryki „imiona rodziców”.

W dniu 2.01.2019 r. pozwana wystawiła świadectwo pracy powódki za okres od dnia 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r., w którego treści wskazała, że powódka wykonywała pracę „Konsultant ds. rekrutacji” nie wskazała imion jej rodziców. W punkcie 3 wskazała: „Stosunek pracy ustał w wyniku: Z upływem czasu, na który była zawarta (z wygaśnięciem mandatu)”. W pouczeniu wskazano, że pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy ul. (...).

We wniosku z 21.01.2019 r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę nazwy pozwanego z „S. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” na (...) sp. z o.o.”, wpisanie imion rodziców powódki, wpisanie w punkcie 3: „Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który była zawarta – art. 30 par 1 pkt 4” i usunięcie słów „z wygaśnięciem mandatu” oraz wpisanie poprawnego adresu właściwego Sądu – „Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Pl. (...), (...)-(...) W.”.

W dniu 29.01.2019 r. strona pozwana wystawiła powódce sprostowane świadectwo pracy. W jego treści nie wpisała imion rodziców powódki. W punkcie 2 wskazała stanowisko: „Konsultant ds. rekrutacji”. W punkcie 3 wskazała: „Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta – art. 30 par. 1 pkt 4) k.p.c.” W pouczeniu wskazała, że pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia, Sąd Pracy we W..

W odpowiedzi z 29.01.2019 r. pracodawca wskazał, że powódka nie udostępniła mu imion rodziców.

We wniosku z 7.02.2019 r. powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie imion rodziców powódki podanych w kwestionariuszu osobowym, zmiany nazwy stanowiska na Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim, wykreślenia powtórzenia: „Stosunek pracy ustał w wyniku” i wpisania pełnego adresu sądu w pouczeniu oraz wskazania Wydziału X Sądu jako właściwego.

W dniu 18.02.2019 r. strona pozwana wystawiła powódce ponownie sprostowane świadectwo pracy. W jego treści nie wpisała imion rodziców powódki. W punkcie 2 wskazała stanowisko: „Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim”. W punkcie 3 wskazała: „Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na jaki została zawarta – art. 30 par. 1 pkt 4) k.p.c.” W pouczeniu wskazała, że pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia, Sąd Pracy we W..

We wniosku z 6.03.2019 r. powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie imion rodziców powódki podanych w kwestionariuszu osobowym, sprostowania punktu 3 świadectwa przez zmianę błędnego sformułowania „na jaki” umowa została zawarta i wpisanie „na który” umowa została zawarta oraz wpisania pełnego adresu sądu w pouczeniu oraz wskazania Wydziału X Sądu jako właściwego.

Dowód: kwestionariusz osobowy k. 51-52

umowa o pracę z 1.10.2018 r. k. 9-13

Aneks nr (...) k. 27

świadectwo pracy z 2.01.2019 r. k. 14-15

wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z 21.01.2019 r. k. 16-17

świadectwo pracy z 29.01.2019 r. k. 18-19

pismo z 29.01.2019 r. k. 20

wniosek o sprostowanie z 7.02.2019 k. 21-23

świadectwo pracy z 18.02.2019 r. k. 63-64

wniosek o sprostowanie z 6.03.2019 r. k. 65-66

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.131,38 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 75

Powódka złożyła pracodawcy świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia, w których wskazane były imiona rodziców powódki F. i T.. Pozwana załączyła je do akt osobowych powódki.

Dowód: świadectwa pracy powódki od poprzednich pracodawców – akta osobowe (załącznik)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 1 i 2 k.p. w 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. 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.

Jak stanowi art. 97 § 2¹ k.p., 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.

Jak zaś wynika z art. 97 § 4 k.p., 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 art. 97 § 2¹ k.p. 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.

Jak wynika z przepisów Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. 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 k.p.;
- 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. 186⁸ § 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 k.p., 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 prawa 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.

Jak stanowi par. 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia, 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

świadczenia pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę.

Jak stanowi par. 2 ust. 3 Rozporządzenia, pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

W pomocniczym wzorze świadectwa pracy znajduje się rubryka „imiona rodziców”.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy należały do bezspornych. Spór między stronami nie dotyczył zatem okoliczności faktycznych sprawy, a jedynie kwestii, jakie zapisy winny się znaleźć w świadectwie pracy.

W zakresie żądania sprostowania stanowiska, na jakim pracowała powódka, strona pozwana w toku procesu uwzględniła roszczenie powódki o wpisanie w treści świadectwa pracy, że powódka pracowała jako Konsultant ds. rekrutacji z językiem niemieckim, nie zaś Konsultant ds. rekrutacji i umieściła odpowiedni zapis w świadectwie pracy z 18.02.2019 r.

W ocenie Sądu roszczenie powódki w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy przez wpisanie imion rodziców powódki w części wstępnej świadectwa zasługiwało na uwzględnienie.

Wbrew stanowisku pozwanej, żądanie powódki o uwzględnienie imion jej rodziców w treści świadectwa pracy nie było sprzeczne w przepisami Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Wskazanie imion i nazwisk rodziców dodatkowo identyfikuje osobę, której dotyczy świadectwo pracy. Świadectwo nie zawiera numeru PESEL pracownika, a jedynie jego imię i nazwisko i datę urodzenia. W sytuacji zbieżności imienia i nazwiska oraz daty urodzenia dwóch osób, imiona rodziców pozwalają na dokonanie ich odróżnienia, co jest szczególnie istotne w kontaktach pracownika nie tylko z innymi pracodawcami, ale np. z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Strona pozwana argumentowała, że nie знаła imion rodziców powódki i nie miała obowiązku umieszczania tych danych w świadectwie. Podkreślenia jednak wymaga, że rubryka „imiona rodziców” znajduje się w pomocniczym wzorze świadectwa pracy, stanowiącym załącznik do w/w Rozporządzenia, co oznacza, że ustawodawca przewidział potrzebę umieszczenia tych informacji w świadectwie pracy. Skoro powódka od początku podnosiła potrzebę wpisania do świadectwa pracy imion jej rodziców i wносиła o to w każdym wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, to w ocenie Sądu pracodawca – pomimo braku bezwzględnie obowiązującego umieszczenia tych danych w świadectwie pracy – powinien był wniosek powódki uwzględnić, tym bardziej, że wbrew swoim twierdzeniom dysponował niezbędnymi danymi, albowiem powódka złożyła dokumenty (inne świadectwa pracy), z których dane te wynikały. W razie wątpliwości pracodawca winien był ustalić, jakie są imiona rodziców powódki i umieścić te dane w świadectwie pracy.

W pozostałym zakresie żądanie sprostowania świadectwa pracy było nieuzasadnione.

Żądanie wykreślenia powtórzenia słów „Stosunek pracy ustał w wyniku” w punkcie 3 świadectwa oraz zmiany sformułowania w tym punkcie z „na jaki” umowa została zawarta na „na który” umowa została zawarta nie podlegało sprostowaniu, nie dotyczyło bowiem samej treści świadectwa, a jedynie sformułowań stylistycznych w nim zawartych. Poprawianie ewentualnych powtórzeń, omyłek pisarskich lub błędów, które nie wpływają na treść i sposób rozumienia świadectwa pracy przez osoby, które zapoznają się z jego treścią, nie jest rolą sądu pracy. W ocenie Sądu powtórzenie sformułowania „Stosunek pracy ustał w wyniku” nie wpływa na sposób rozumienia treści świadectwa pracy wydanego powódce. Wniosek o zmianę sformułowania z „na jaki” umowa została zawarta na „na który” umowa została zawarta nie ma zaś żadnych podstaw, pracodawca nie musi posługiwać się bowiem dokładnymi sformułowaniami kodeksowymi i w sytuacji, gdy istnieją synonimy, może z nich skorzystać.

Sąd Rejonowy nie dostrzegł również podstaw do sprostowania treści pouczenia o możliwości wystąpienia o sprostowanie świadectwa pracy do sądu pracy. Wbrew stanowisku powódki, z par. 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia wynika jedynie, że 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. Pracodawca nie musi zatem wskazywać adresu ani wydziału sądu.

Jedynie na marginesie wskazać należy, że w sytuacji istnienia w jednym sądzie dwóch lub więcej jednorodzących wydziałów, w których rozdział spraw następuje przez System Losowego Przydziału Spraw – tak jest zaś w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu, okoliczność, do jakiego wydziału trafi ostatecznie sprawa zależy od wyników losowania sprawy. Sprawa jest bowiem przydzielana na skutek losowania danemu sędziemu i trafia do tego wydziału, w którym sędzia ten orzeka. Wskazanie zatem właściwego wydziału sądu w treści pouczenia nie jest aktualnie możliwe.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy przez dopisanie imion rodziców powódki, w pozostałym zakresie powództwo zaś oddalił (pkt I i II).

W punkcie III Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki częścią kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej. W niniejszej sprawie powództwo zostało w części uwzględnione, ponadto część żądania pozwu (w zakresie żądania sprostowania nazwy stanowiska) została uwzględniona przez pozwaną dobrowolnie, w toku procesu. W świetle art. 100 k.p.c. oraz okoliczności, że powódka poniesienia żadnych kosztów procesowych nie wykazała, pozwana zaś poniosła koszty zastępstwa procesowego, co do zasady powódka winna zostać obciążona częścią kosztów procesowych strony pozwanej Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że żądanie powódki zostało uwzględnione – łącznie przez Sąd I instancji lub dobrowolnie przez pozwaną – w zasadniczej części, co do istotniejszych zapisów świadectwa pracy. W tych okolicznościach w ocenie Sadu Rejonowego zasadnym było odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej również w nieznacznej części, w jakiej powódka proces przegrała.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.