

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 13 czerwca 2016 r. J. W. (1) domagała się od (...) Spółki akcyjnej w K. sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt 1. 1) świadectwa pracy, tj. w miejsce zapisu dotyczącego okresu zatrudnienia „w okresie od dnia 2016-04-10 do 2016-05-07 – Umowa o pracę na okres próbny” na prawidłowe i zgodne ze stanem faktycznym wskazanie „w okresie od 17.06.2015 r. do 7.05.2016 r. – Umowa o pracę na czas określony” oraz w pkt 4. 1) wpisanie „Pracownik posiadał prawo do 10 dni urlopu wypoczynkowego wg stanu na dzień zakończenia zatrudnienia, w związku z tym pracownikowi przysługuje ekwiwalent za urlop, za 10 dni”. Nadto wniosła o zasądzenie o pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego w postępowaniu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż według zawiadomienia od jej dotychczasowego pracodawcy – (...) Sp. z o.o. w L. od dnia 10 kwietnia 2016 r. w oparciu o art. 23<sup>1</sup> k.p. jej nowym pracodawcą będzie firma (...) S.A. w K.. Zaznaczyła, iż nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. w L. przez (...) S.A. w K. oraz że pracownicy, którzy uprzednio wykonywali pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. w L. rozpoczęli pracę na rzecz (...) S.A. w K. w tym samym miejscu i zakresie co poprzednio i zachowaniem ciągłości pracy. Zadania wykonywane przez oba przedsiębiorstwa były takie same, więc została zachowana tożsamość zakładu. Powódka podkreśliła, iż w związku z przejściem zakładu pracy przez (...) S.A. w K. kontynuowała pracę na podstawie umowy zawartej jeszcze z (...) Sp. z o.o. w L. (poprzednikiem prawnym (...) Sp. z o.o. w L.), zatem jej okres zatrudnienia należy liczyć od dnia 17 czerwca 2015 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę z pozwaną. Nadto wskazała, iż posiada niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z zatrudnieniem w wyżej wymienionych podmiotach w wymiarze 10 dni, a zatem posiada prawo do ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Podniosła również, że dochowała procedury reklamacyjnej dotyczącej świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. w K. wniosła o oddalenie powództwa, nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko przyznała, że rzeczywiście doszło do przejścia części pracowników (...) Sp. z o.o. w L. przez spółkę (...), jednakże bezpośrednio pozwana przejęła tylko 5 pracowników firmy (...) Sp. z o.o. w L., którzy wcześniej byli zatrudnieni w Samodzielnym Publicznym Wojewódzkim Szpitalu (...) w S.. Części pracowników firmy (...), w tym powódce zaproponowano podpisanie nowych umów o pracę, na co powódka się zgodziła. Zaznaczyła, iż strony ustnie ustaliły warunki zatrudnienia (miejsce pracy, wynagrodzenie, stanowisko pracy), a powódka stawiała się do pracy w dniu 10 kwietnia 2016 r. Strony nie mogły w tym dniu zachować pisemnej formy umowy o pracę, z uwagi na to, że powódka nie dostarczyła niezbędnych dokumentów. Dlatego pozwana pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r. potwierdziła ustne ustalenia stron. Nadto wskazała, iż powódka świadczyła pracę tylko dwa dni, następnie była niezdolna do pracy do dnia 30 kwietnia 2016 r. Podkreśliła, iż kwestionuje fakt przejścia na nią zakładu pracy (części szpitala) w takim zakresie by skutkowało to jego sukcesją (jako pracodawcy) również w odniesieniu do umowy o pracę zawartej pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. w L., dlatego roszczenie powódki jest niezasadne. Nadto podkreśliła, iż nieuzasadnione jest domaganie się sprostowania świadectwa pracy w zakresie urlopu wypoczynkowego, ponieważ nawet gdyby przyjąć, iż doszło do przejścia zakładu pracy w oparciu o art. 23<sup>1</sup> k.p. to ze względu na staż pracy powódki, a także okres jej zatrudnienia oraz nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w 2016 r. przysługiwać by jej mogło co najwyżej 7 dni urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent urlopowy w takim samym zakresie.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

J. W. (1) od dnia 17 czerwca 2015 r. świadczyła pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na podstawie umowy o pracę na okres próbny zawartej do dnia 31 lipca 2015 r. na stanowisku brygadzystki w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 sierpnia 2015 r. strony łączyła umowa o pracę na czas określony do dnia 23 września 2016 r. z możliwością rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Wymiar czasu pracy i stanowisko pozostało bez zmian.

**Niesporne**, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 17 czerwca 2015 r. – k. 8 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 31 lipca 2015 r. – k. 14 cz. B akt osobowych powódki.

Od dnia 1 marca 2016 r. J. W. (1) jako pracownik (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L. będącą następcą prawnym tej pierwszej.

**Niesporne**, a nadto dowód: pismo z dnia 22 stycznia 2016 r. – k. 17 cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 29 lutego 2016 r. – k. 18 cz. B akt osobowych powódki.

(...) Spółka akcyjna w K. na podstawie umowy Nr (...) zawartej w dniu 7 kwietnia 2016 r. od dnia 10 kwietnia 2016 r. świadczy usługę żywienia pacjentów i obsługi kuchenek oddziałowych (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. (dalej (...) w S.”).

Do obowiązków (...) Spółki akcyjnej w K. należało przygotowywanie posiłków w kuchni szpitalnej, ich dostarczanie i wydawanie do kucharek oddziałowych dla około 460 pacjentów dziennie przy wykorzystaniu zastawy stołowej szpitala, składowanie odpadów pokonsumpcyjnych. (...) w S. oddał do odpłatnego korzystania pomieszczenia kuchni szpitalnej i kuchenek oddziałowych wraz z ich wyposażeniem. (...) Spółka akcyjna w K. zobowiązała się do dokonywania bieżących napraw i konserwacji pomieszczeń oraz sprzętu dla zachowania ich w stanie niepogorszonym. Przejęła też wskazanych przez (...) w (...) pracowników, chociaż (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. zgłosiła do przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. 15 osób, w tym J. W. (1).

Zakres usług świadczonych na rzecz (...) w S. przez (...) Spółkę akcyjną w K., jak i sposób ich świadczenia nie odbiega w sposób istotny od zakresu usług świadczonych uprzednio przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w L. i sposobu ich świadczenia.

**Niesporne**, a nadto dowód: umowa Nr (...) wraz załącznikami – k. 31-86, wykaz osób zgłoszonych do przejęcia – k. 87-87v, pismo z dnia 1 kwietnia 2016 r. – k. 89-90, wykaz osób przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. – k. 91.

Rozpoczęcie realizacji umowy przez (...) Spółkę akcyjną w K. poprzedzone zostało, podobnie, jak we wcześniejszych przypadkach zmiany kontrahentów (...) w S., przekazaniem składników majątkowych, także tych, które Szpitalowi w ramach uzupełnienia, czy doposażenia, przekazały (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. oraz (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.. Zasadniczo kolejne przejęcia mienia przez kontrahentów nie różniły się istotnie od siebie. Podmiotem przekazującym zawsze był (...) w S., nie zaś poszczególne spółki. Ewentualne różnice w przejmowanym wyposażeniu wykorzystywanym do przygotowywania i podawania posiłków wynikały stąd, iż stopniowo ulegało ono zużyciu i każda ze spółek we własnym zakresie je wymieniała, do czego obligowała je umowa ze szpitalem.

**Niesporne**, nadto dowód: umowa Nr (...) wraz załącznikami – k. 31 – 86, przesłuchanie J. W. (1) w charakterze strony – k. 132-132 v, zeznania świadka K. S. (poprzednio O.) – k. 131-131v, przesłuchanie w B. Z. w charakterze strony – k. 132v-133.

Począwszy od dnia 10 kwietnia 2016 r. J. W. (1) wykonała pracę na rzecz (...) spółką akcyjnej w K.. Zakres obowiązków i sposób ich wykonywania był taki sam jak zakres obowiązków i sposób ich wykonywania przez J. W. (1) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L..

Pismem z dnia 11 kwietnia 2016 r. J. W. (1) została poinformowana przez (...) spółką akcyjnej w K. o warunkach zatrudnienia. W piśmie wskazano, że J. W. (1) jest zatrudniona na stanowisku koordynatora w ramach umowy o pracę na okres próbny od 10 kwietnia 2016 r. do 9 lipca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

**Dowód:** pisemne potwierdzenie warunków płacy i pracy – akta osobowe J. W. (1) z (...) S.A. w K., świadectwo pracy – k. 10, przesłuchanie J. W. (1) w charakterze strony – k. 132-132 v, zeznania świadka K. S. (poprzednio O.) – k. 131-131v.

J. W. (1) świadczyła pracę na rzecz (...) Spółki akcyjnej w K. w dniach 10 i 11 kwietnia 2016 r. Następnie w okresie od 12 kwietnia 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. była niezdolna do pracy. A w okresie od 1 do 7 maja 2016 r. nie stawiała się w pracy.

**Dowód:** roczna ewidencja czasu pracy – k. 88, zaświadczenia lekarskie (...) k. 94.

Oświadczeniem złożonym wobec (...) Spółki akcyjnej w K. J. W. (1) w dniu 18 kwietnia 2016 r. rozwiązała umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

**Dowód:** przesłuchanie J. W. (1) w charakterze strony – k. 132-132v, oświadczenie w aktach osobowych powódki.

W dniu 18 maja 2016 r. J. W. (1) złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

W dniu 7 czerwca 2016 r. J. W. (2) otrzymała od (...) spółki akcyjnej w K. pismo, z którego wynika, że brak jest podstaw do wnioskowanego sprostowania świadectwa pracy z dnia 9 maja 2016 r.

**Niesporne**, a nadto dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 11, pismo z dnia 25 maja 2016 r. – akta osobowe J. W. (1) z (...) S.A. w K..

W roku 2016 r. J. W. (1) w okresie zatrudnienia w (...) Spółce z o.o. w L. wykorzystała 8 dni zaległego urlopu za rok 2015 w terminie od 3 do 12 lutego 2016 r.

W roku 2016 J. W. (1) przysługiwało 20 dni urlopu wypoczynkowego, przy czym w okresie zatrudnienia na czas określony do dnia 23 września 2015 r. mogłaby ona skorzystać z 15 dni urlopu wypoczynkowego.

Za okres zatrudnienia do 7 maja 2016 r. J. W. (1) przysługiwało prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 9 dni.

**Dowód:** karty ewidencji czasu pracy i informacja o urlopie wypoczynkowym powódki – ostatnie karty pliku dokumentów dostarczonych przez (...) Spółką z o.o. w L..

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> kodeksu pracy okazało się bezzasadne.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> 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.

W ocenie Sądu powódka dochowała zarówno siedmiodniowego terminu na zwrócenie się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, jak i terminowi 7 dni na wniesienie powództwa w tym zakresie do sądu pracy.

Ustalenia faktyczne w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zostały dokonane na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki (m.in. świadectwo pracy, wniosek o jego sprostowanie, pismo odmawiające sprostowania, umowy o pracę). Sąd uznał także za miarodajne dla ustalenia stanu faktycznego korespondujące ze sobą wzajemnie zeznania świadka K. S. (poprzednio O.) i zeznania J. W. (1) złożone w charakterze strony. Sąd uwzględnił zeznania B. Z. złożone w charakterze strony w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Żądanie powódki dotyczyło sprostowania części świadectwa pracy traktującej o okresie zatrudnienia w pozwanej spółce i charakterze umowy o pracę łączącej strony, a także o niewykorzystanym urlopie wypoczynkowym. Powódka domagała się by w pkt 1. 1) świadectwa pracy wpisano, że w pozwanej spółce była zatrudniona w okresie od dnia 17

czerwca 2015 r. do dnia 7 maja 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz by w pkt 4. 1) świadectwa pracy wpisano liczbę dni urlopu niewykorzystanego według stanu na dzień zakończenia zatrudnienia – w sumie 10.

Przechodząc do oceny poszczególnych roszczeń powódki Sąd uznał, że w pierwszej kolejności należy przejść do ustaleń w zakresie zastosowania normy art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy wobec stosunku pracy powódki, co było istotne dla oceny zasadności jej żądań kierowanych pod adresem (...) S.A. w K. jako pracodawcy przejmującego powódkę jako pracownika. Tylko pozytywne rozstrzygnięcie w tym zakresie mogło stanowić podstawę roszczeń powódki co do zasady.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy wobec osób zatrudnionych w zakładzie przejmowanym w ramach umów o pracę. Z jego mocy stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie (lub w jego części) w chwili przejścia zakładu przez innego pracodawcę trwają nadal z tą różnicą, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona nowy podmiot posiadający zdolność zatrudniania pracowników w charakterze pracodawcy. Nowy pracodawca nabywa na zasadzie następstwa prawnego wszelkie prawa wynikające z nawiązanych stosunków pracy z poprzednim pracodawcą oraz przechodzą nań wszystkie obowiązki, jakie ciążyły na poprzednim pracodawcy wobec pracowników przejętego zakładu. Pracownicy tego zakładu zachowują prawa przysługujące im przed przejściem tego zakładu na nowego pracodawcę i wiążą ich te same obowiązki, jakie byli obowiązani wykonywać wobec poprzedniego pracodawcy.

Ocenę, iż doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. może uzasadniać już sama tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy, a także określony kontekst majątkowy tej zmiany związany z wygaśnięciem dotychczasowych i zawarciem nowych umów majątkowych dotyczących budynku i sprzętu, przy pomocy którego zadania te były wykonywane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2005 roku, sygn. III PZP 2/05, wyrok z 7 lutego 2007 r., sygn. I PK 212/06). Podkreślić należy nadto, że ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., sygn. I PK 75/06). Przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy następuje także, gdy nowy zakład pracy przejmuje zadania i składniki majątkowe poprzednika na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., sygn. II PK 18/08).

Poza sporem w niniejszej sprawie była okoliczność wydzielenia przez (...) z jego struktury organizacyjnej funkcji żywienia pacjentów. Szpital, który wcześniej samodzielnie realizował to zadanie wykorzystując istniejącą wyłącznie do tego celu własną infrastrukturę i personel, zdecydował się powierzyć je podmiotowi zewnętrznemu. W okresie kilku lat wielokrotnie dochodziło do zmiany podmiotu zewnętrznego, który zajmował się żywieniem pacjentów i personelu. Każda ze spółek przejmowała od szpitala do odpłatnego korzystania jego infrastrukturę, czyli pomieszczenia kuchni szpitalnej wraz z wyposażeniem. Zatem każda przejmowała organizacyjnie wydzieloną część szpitala jako zakładu pracy.

Pierwszy z kontrahentów szpitala przejął też cały personel związany z żywieniem. Zresztą szpital zagwarantował członkom tego personelu swoistą gwarancję polegającą na ich wskazywaniu do dalszego zatrudnienia już na etapie przetargów.

Należy zgodzić się z argumentem, iż nie przejmowano w pełni tożsamego mienia, albowiem stanowiące je środki trwałe podlegały zużyciu, a stąd były stopniowo wymieniane na nowe bądź modernizowane w większym lub mniejszym zakresie.

Zdaniem Sądu, dla przyjęcia zaistnienia skutków przewidzianych w art. 23<sup>1</sup> k.p. nie jest koniecznym, aby doszło do przekazania całego sprzętu potrzebnego do kompleksowego realizowania usługi żywienia. Przy ustaleniu tożsamości miejsca i przedmiotu świadczenia pracy całkowicie wystarczającym jest ustalenie przekazania sprzętu o charakterze podstawowym i najistotniejszym dla możliwości świadczenia pracy w dotychczasowym charakterze.

Odnosząc się do różnic w zakresie usług świadczonych przez poszczególnym kontrahentów należy stwierdzić, że były one nieistotne. Zasadniczym celem spółek i to bez wyjątku, miało być zapewnienie wyżywienia dla kilkuset pacjentów szpitala.

W świetle powyższego należy stwierdzić, iż zasadnicza aktywność pozwanej (i spółek ją poprzedzających) sprowadzała się do przygotowywania posiłków, ich dostarczania, zagospodarowania odpadów pokonsumpcyjnych. Jednocześnie każda ze spółek wykorzystywała do tego przekazane jej mienie w postaci pomieszczeń kuchni szpitalnej, jej wyposażenia należącego do szpitala i zastawy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku 14 czerwca 2012 r., w sprawie o sygn. I PK 235/11, ocena przez sąd, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy bezspornie warunki te zostały spełnione. Dlatego też Sąd uznał, iż doszło do przejścia zorganizowanej części zakładu pracy wraz z zatrudnionymi tam pracownikami. Przejęcie przez pozwaną obejmowało wszystkich pracowników (w tym i powódkę) pracujących przy przygotowywaniu i serwowaniu posiłków, a nie jedynie tych, którzy pierwotnie byli pracownikami szpitala. Trudno bowiem przyjąć, że do realizacji zlecenia polegającego na całodziennym żywieniu kilkuset pacjentów wystarczające byłoby zatrudnianie zaledwie kilku osób (pięciu), a ostatecznie tylu zostało pracowników, którzy pracowali w szpitalu jeszcze przed 2002 r. W tej sytuacji przejściu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. podlegali nie tylko pracownicy pierwotnie zatrudnieni przez szpital, ale również ci, którzy zawierali umowy o pracę z kolejnymi wykonawcami usług. Bez znaczenia pozostawała tu okoliczność, że w specyfikacji istotnych warunków zamówienia czy też w samych umowach o świadczenie usług żywienia zamieszczano zapisy, wedle których przejściu w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. podlegali jedynie ci pracownicy, którzy pierwotnie byli zatrudnieni przez szpital. W/w przepis ma bowiem charakter bezwzględny, a fakt przejścia nie jest uzależniony od woli, ani nawet od wiedzy stron. Przejście zorganizowanej części zakładu pracy pracowników w tym trybie następuje z mocy prawa, bez względu na to, czy pracodawcy zgodnie współdziałali, aby do tego doprowadzić, nieważne są przy tym jakiegokolwiek ustalenia pracodawców, ograniczające zastosowanie tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 1995 roku, sygn. I PRN 9/95).

Powyższe ustalenia skutkują przyjęciem, że począwszy od dnia 10 kwietnia 2016 r. powódka pozostawała pracownikiem pozwanej w ramach uprzednio zawartej z nią przez (...) Spółkę z o.o. w L. umowy na czas określony do 23 września 2016 r. Fakt ten z kolei winien rzutować na treść wydanego powódce po ustaniu zatrudnienia świadectwa pracy, choć w przypadku błędnego wystawienia świadectwa pracy – jedynie pod warunkiem podniesienia przez powódkę prawidłowych i skuteczných roszczeń w tym zakresie w niniejszym procesie.

Przechodząc do oceny roszczeń powódki należy zaznaczyć, że w myśl przepisu art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

Szczegółowo treść świadectwa pracy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz. 282). W § 1 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia wskazano, że w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące: wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustął stosunek pracy.

Treść tego przepisu precyzuje załącznik do ww. rozporządzenia w postaci Sposobu wypełnienia świadectwa pracy, stanowiącego również jego część normatywną, gdzie wskazano, ust. 1 świadectwa pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę.

Przyjmując, że doszło do przejęcia części (...) sp. z o. o. w L. przez pozwaną spółkę, a wcześniej części (...) sp. z o.o. w L. przez (...) sp. z o.o. w L. w świadectwie pracy należałoby ująć oddzielnie wszystkie okresy zatrudnienia powódki w ww. spółkach wraz podaniem rodzaju umowy, na podstawie której była świadczona praca. Jedynie w taki sposób Sąd mógłby dokonać sprostowania świadectwa pracy wydanego powódce przez pozwaną. W sytuacji, gdy powódka domaga się zliczenia wszystkich okresów zatrudnienia w jeden okres i to przypisywany ostatniemu z kolejno przejmujących ją pracodawców żądanie sprostowania świadectwa pracy należy uznać za nieuprawnione. Tym bardziej, że wystawienia świadectwa pracy w treści, której domaga się powódka mogłoby rodzić poważne konsekwencje dla pozwanej chociażby jako płatnika danin publicznoprawnych, w tym składek na ubezpieczenie społeczne. Wprowadzałoby również w błąd Zakład Ubezpieczeń Społecznych co do okresów zatrudnienia powódki u poszczególnych pracodawców w przypadku wystąpienia przez nią o świadczenia emerytalne bądź rentowe. Stąd też doniosłość precyzji zapisów świadectwa wydaje się uzasadniona i przesądza o konieczności precyzyjnego sformułowania żądań co do sprostowania tego typu dokumentu.

W powyższej sytuacji Sąd uznał żądanie ustalenia, że powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej w ramach umowy na czas określony w okresie od 17 czerwca 2015 r. do 7 maja 2016 r. za oczywiście bezzasadne i niezgodne ze stanem faktycznym, tym samym podlegające oddaleniu.

Podobnie nie zasługiwało na uwzględnienie drugie z żądań powódki dotyczące wskazania w świadectwie pracy odmiennej ilości przysługującego urlopu.

Wspomniany załącznik do rozporządzenia w postaci Sposobu wypełnienia świadectwa pracy, stanowiącego również jego część normatywną, gdzie wskazano, ust. 1 świadectwa pracodawca zatrudniający pracownika przejętego od innego pracodawcy na zasadach określonych przepisami art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy lub przepisami odrębnymi wykazuje również okres jego pracy u poprzedniego pracodawcy i wskazuje tego pracodawcę.

Wspomniany załącznik do rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania wskazuje, iż w ust. 4 świadectwa pracy w pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysuguje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy, na podstawie art. 167<sup>2</sup> kodeksu pracy.

W oparciu o dokumenty przekazane przez poprzedniego pracodawcę powódki (...) Spółkę z o.o. w L. Sąd ustalił, że powódka nie wykorzystywała w 2016 r. urlopu wypoczynkowego w ramach limitu przysługującego jej na rok 2016. Limit ten wynosił 20 dni w przypadku przepracowania całego roku zaś 15 dni w przypadku przepracowania okresu do 23 września 2016 r. zgodnie z zawartą umową o pracę na czas określony.

W tej sytuacji wymiar urlopu wyliczany proporcjonalnie na zasadach art. 155<sup>1</sup> k.p. i płatny w formie ekwiwalentu przez pozwaną wynosi 9 dni, czyli 72 godziny urlopu ( $20 \times 5/12 = 8,33$  lub  $15 \times 5/9 = 8,33$  co zaokrąglamy w górę do pełnego dnia). Nie zaś 10 dni, jak wskazała powódka.

Sąd uznał, iż wobec tak sformułowanego żądania pozwu, zmierzającego do uzyskania konkretnego zapisu w treści świadectwa pracy, Sąd nie mógłby nakazać pozwanej spółce sprostowania świadectwa poprzez wskazanie w ust. 4. pkt 1) świadectwa pracy ilości dni urlopu wypoczynkowego przysługującego powódce wyrażonego liczbą 9, bowiem odmienne było żądanie pozwu. Żądanie sprostowania świadectwa pracy jest specyficzne, ponieważ strona, która z nim występuje zmierza do uzyskania świadectwa pracy o konkretnej wskazanej przez siebie treści. Gdyby dla przykładu pracownik domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to Sąd dokonując ustalenia, iż jego stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron, nie mógłby nakazać sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w nim takiego trybu, lecz powinien powództwo oddalić. Stąd też roszczenie powódki i w tym przypadku podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art. 98 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony. Powódka przegrała proces w całości. Dlatego też powinna zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które złożyły się koszty udziału po jej stronie profesjonalnego pełnomocnika. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Pozwana była w toku postępowania reprezentowana przez radcę prawnego. Opłaty za czynności radców prawnych zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa) w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) przy czym z uwagi na przedmiot sprawy wysokość wynagrodzenia została ustalona, w oparciu odpowiednio o treść § 9 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia, na kwotę 120 zł. Taka też kwotę od powódki na rzecz pozwanej Sąd zasądził w punkcie drugim wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

4 sierpnia 2017 r.