

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 8 sierpnia 2018 r. powódka A. B. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy przez pozwanego pracodawcę – (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., poprzez:

- w pkt 3 wskazanie, że była zatrudniona na stanowisku „specjalisty do spraw administracji i ochrony środowiska”
- w pkt 4 wskazanie, podstawą ustania stosunku pracy był przepis art. 55 § 1¹ k.p.
- w pkt 5 wskazanie, że wobec powódki miał zastosowanie art. 36¹ § 1 k.p.
- w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powódka wykorzystała 13 dni urlopu wypoczynkowego za 2013 rok (104 godziny)
- w pkt 6 ppkt 8 wskazanie, że przez 39 dni była niezdolna do pracy
- w pkt 8 wpisanie, że wypłacono ekwiwalent za 13 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Nadto wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że mimo terminowego złożenia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, ten nie odpowiedział na jej pismo. Stwierdziła, że w okresie biegnącego wypowiedzenia to ona rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia. Odnosząc się do poszczególnych punktów świadectwa pracy wskazała, że stanowisko pracy zostało oznaczone niezgodnie z treścią umowy o pracę. Błędnie podano podstawę prawną ustania stosunku pracy, którą powinien być art. 55 § 1¹ k.p. Błędnie wpisano, że nie stosowano art. 36¹ k.p., mimo że z samej treści wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę wynikał skrócony okres wypowiedzenia. W ostatnim roku zatrudnienia była niezdolna do pracy przez 39 dni, a nie przez 33. Wreszcie w rzeczywistości wykorzystała 13 dni urlopu, a nie 10.

Pozwana nie złożyła odpowiedzi na pozew, natomiast na rozprawie w dniu 8 marca 2019 r. wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że nie jest w stanie odnieść się merytorycznie do treści pozwu, ponieważ całość dokumentacji pracowniczej powódki znajduje się w jej własnym posiadaniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. była zatrudniona przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 18 czerwca 2018 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw administracji i ochrony środowiska.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r. – k. 11

Pracodawca dnia 30 kwietnia 2018 r. sporządził pismo adresowane do A. B. o treści; „Rozwiązuję z Panią umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie dnia 31.05.2018r. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z powodu likwidacji zakładu pracy.”. Pismo zostało wysłane pocztą, zwykłą przesyłką i dotarło do A. B. w dniu 7 maja 2018 r. Następnie pismem z dnia 21 maja 2018 r. pracodawca poinformował A. B., że koryguje zapis w decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, zmieniając zapis o powstałej przyczynie – likwidacji zakładu pracy na: wypowiedzenie z zachowaniem okresu przewidzianego kodeksem pracy. W nagłówku tego pisma wskazano, że dotyczy ono wypowiedzenia przesłanego dniu 2 maja 2018 r.

Dowód: wypowiedzenie – k. 12, pismo pracodawcy z 21 maja 2018 r. – k. 17, przesłuchanie powódki – k. 64-65

W dniu 18 czerwca 2018 r. A. B. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako podstawę prawną wskazując art. 55 § 1¹ k.p., a jako przyczynę – brak wypłaty wynagrodzenia za ostatnie 3 miesiące pracy. Pracodawca umieścił na piśmie prezentatę z datą jego przyjęcia – 18 czerwca 2018 r.

Dowód: oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z prezentatą pracodawcy – k. 27, przesłuchanie powódki – k. 64-65

A. B. w ostatnim roku kalendarzowym zatrudnienia (2018) była niezdolna do pracy z powodu choroby przez 39 dni – od 20 kwietnia do 17 czerwca 2018 r. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego od 19 lutego 2018 r. do 19 kwietnia 2018 r. korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego za lata 2016-2017, co zaznaczyła na wniosku urlopowym. W ogóle nie korzystała z urlopu bieżącego – za 2018 rok. Nie otrzymała w ogóle ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nie znajduje się w posiadaniu żadnej dokumentacji kadrowej lub płacowej należącej do pracodawcy.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 64-65

A. B. otrzymała świadectwo pracy pocztą w dniu 15 lipca 2018 r. Dnia 20 lipca 2018 r. wysłała pracodawcy wniosek o jego sprostowanie, poprzez:

- w pkt 3 wskazanie, że była zatrudniona na stanowisku „specjalisty do spraw administracji i ochrony środowiska”, zamiast „specjalisty do spraw administracji”

- w pkt 4 wskazanie, podstawą ustania stosunku pracy był przepis art. 55 § 1¹ k.p., zamiast art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

- w pkt 5 wskazanie, że wobec powódki miał zastosowanie art. 36¹ § 1 k.p.

- w pkt 6 ppkt 1 wskazanie, że powódka wykorzystała 13 dni urlopu wypoczynkowego za 2013 rok (104 godziny), zamiast 10 dni

- w pkt 6 ppkt 8 wskazanie, że przez 39 dni była niezdolna do pracy, zamiast 33 dni

- w pkt 8 wpisanie, że wypłacono ekwiwalent za 13 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, zamiast za 10 dni.

Pracodawca nie odpowiedział na jej pismo.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 64-65, świadectwo pracy – k. 22-24, informacja o śledzeniu przesyłki pocztowej – k. 25-26, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dowodem nadania – k. 19-21

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niemal w całości zasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 97 § 2¹ kodeksu pracy 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.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o dokumenty złożone przez powódkę, a których treści pozwana nie kwestionowała, a także jej własne zeznania, którym nie można było zaprzeczyć z uwagi na brak jakiegokolwiek dowodu przeciwnego. Twierdzenie pozwanej o tym, że sprostowanie świadectwa pracy nie jest możliwe, ponieważ powódka znajduje się w posiadaniu własnej dokumentacji kadrowej nie znalazło żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym, a powódka w swoim przesłuchaniu stanowczo temu zaprzeczyła. Skoro Sąd nie dysponował nawet jednym (choćby pośrednim) dowodem na potwierdzenia zarzutu pozwanej, to nie miał też podstaw do ponownego przesłuchania powódki w trybie art. 304 k.p.c.

Powódka otrzymała świadectwo pracy 15 lipca 2018 r. W dniu 20 lipca 2018 r. wysłała pracodawcy wniosek o jego sprostowanie, który dotarł do adresata w dniu 25 lipca 2018 r. (k. 26). Stosownie do regulacji § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1289) – zwanego dalej „rozporządzeniem” - pracodawca zawiadamia pracownika o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania tego wniosku. Zatem termin do ustosunkowania się do wniosku powódki upływał 1 sierpnia 2018 r. Powódka wystąpiła z niniejszym pozwem w dniu 8 sierpnia 2018 r., a zatem w terminie 7 dni przewidzianym art. 97 § 2¹ kodeksu pracy.

Z tej przyczyny Sąd ocenił merytoryczną treść świadectwa pracy, odnosząc się do poszczególnych jego punktów.

W ustępie 3. świadectwa pozwana nieprawidłowo wpisała nazwę stanowiska pracy powódki. Prawidłowa nazwa wynikająca z treści samej umowy o pracę to „Specjalista ds. administracji i ochrony środowiska”.

W ustępie 4. litera a) pracodawca dokonał niepełnego wpisu, wskazując jedynie na art. 30 § 1 pkt 3 k.p. i nie opisując w ogóle sposobu tego ustania. Tymczasem zgodnie ze wzorem świadectwa pracy i towarzyszącym mu „Sposobem wypełniania świadectwa pracy”, stanowiącym załącznik do rozporządzenia i tym samym mającym walor normatywny, w ustępie 4 litera a) pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p., a dodatkowo wskazuje, czy nastąpiło to za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia i która strona złożyła oświadczenie. Nadto w razie rozwiązania bez wypowiedzenia – pracodawca wskazuje art. 52 albo 53 albo 55 Kodeksu pracy. Ta regulacja nakazuje więc, by wpis pracodawcy w przypadku powódki wskazywał na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika – art. 55 § 1¹ k.p. W realiach sprawy taki sposób ustania stosunku pracy nie budzi wątpliwości. Powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z 1-miesięcznym okresem w dniu 7 maja 2018 r. Okres wypowiedzenia liczy się w pełnych miesiącach kalendarzowych (art. 30 § 2¹ k.p.), więc upływał z dniem 30 czerwca 2018 r. Natomiast powódka swoje własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (wywołujące natychmiastowy skutek) złożyła 18 czerwca 2018 r. Zatem to ją należało uznać za stronę rozwiązującą umowę o pracę.

W ustępie 5 świadectwa pracy pracodawca wpisuje informację o zastosowaniu skróconego okresu wypowiedzenia, wynikającego z art. 36¹ k.p. W tym wypadku doszło jednak do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, a nie przez pracodawcę. Z tej tylko przyczyny nie ma podstawy do wpisania tej informacji. Może ona wystąpić tylko wtedy, gdy ustanie stosunku pracy następuje na skutek oświadczenia pracodawcy. W tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

W ustępie 6 pkt 1 świadectwa pracy pracodawca, zgodnie z przywołanym już załącznikiem do rozporządzenia, wskazuje liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy. Informacja ta ma służyć na potrzeby przyszłego pracodawcy, który stąd czerpie wiedzę o tym ilu dni urlopu powinien jeszcze udzielić w bieżącym roku. Wymiar 26 dni urlopu w roku kalendarzowym z art. 154 § 1 i 3 k.p. odnosi się bowiem do wszystkich pracodawców zatrudniających tego samego pracownika na przestrzeni roku. Z zeznań samej powódki wynika natomiast, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wykorzystwała jedynie urlop zaległy z lat 2016 -2017, a w ogóle nie korzystała z urlopu za rok bieżący 2018. Z tej przyczyny w tym punkcie nie należało wpisywać żadnych dni, tj. wpisać „nie korzystał”.

W ustępie 6 pkt 8 załącznik do rozporządzenia nakazuje wpisanie liczby dni, za które pracownika otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Z kolei tenże art. 92 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia. Powódka jako osoba poniżej 50 roku życia miała prawo do otrzymania od pracodawcy wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy. Za dalszy okres nabyła prawo do zasiłku

chorobowego wypłacanego z funduszu ubezpieczenia chorobowego ZUS. Zatem do świadectwa pracy wpisuje się liczbę 33 dni, nawet jeżeli niezdolność do pracy trwała dłużej. W tym zakresie świadectwo pracy powódki było prawidłowe.

W ustępie 8 „Informacje uzupełniające” zgodnie z Załącznikiem do rozporządzenia pracodawca wpisuje informację:

1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;

2) na żądanie pracownika:

a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,

b) o uzyskanych kwalifikacjach,

c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania.

Powódka nie żądała od pracodawcy żadnych dodatkowych wpisów w tym ustępie. Zatem jedyna możliwość dotyczyła należności uznanych przez pracodawcę. Zakres tego uznania zależy tylko od pracodawcy – niezależnie od tego ile dni urlopu faktycznie wykorzystał pracownik. Skoro pozwana wpisała tu ekwiwalent za 5 dni, to znaczy że takie roszczenie uznała. Nie rzutuje to jednak w żaden sposób na rzeczywiste uprawnienie pracownika do otrzymania ekwiwalentu za cały faktycznie niewykorzystany urlop wypoczynkowy. To jednak nie stanowi przedmiotu orzekania w tej sprawie. W tym zakresie powództwo oddalono.

Sąd orzekł o kosztach procesu, biorąc za podstawę prawną przepis art. 100 k.p.c. Skoro świadectwo pracy nakazano sprostować w trzech jego punktach, a oddalono powództwo dotyczące kolejnych trzech punktów, to należało uznać obie strony procesu za wygrywające połowicznie, co prowadzi do wzajemnego zniesienia kosztów procesu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

29.03.2019