

Sygn. akt VI P 333/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko Przedszkolu Samorządowemu Nr 1 w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanemu Przedszkolu Samorządowemu Nr 1 w W. sprostować świadectwo pracy powódki B. S. z dnia 7 września 2016 roku poprzez:

- a) zmianę pkt 3 w ten sposób, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.;
- b) przeniesienie informacji „pracownik przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od 03.09.2015 r. do 31.08.2016 r.” z pkt 6 informacje uzupełniające do pkt 4 podpunkt 9;

2. zasądza od pozwanego Przedszkola Samorządowego Nr 1 w W. na rzecz powódki B. S. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

3. nakazuje pobrać od pozwanego Przedszkola Samorządowego Nr 1 W W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt: VI P 333/16

UZASADNIENIE

W dniu 12 października 2016 roku (data prezentaty) powódka B. S. wniosła pozew przeciwko Przedszkolu Samorządowemu nr 1 w W. o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 7 września 2016 roku poprzez zmianę informacji zawartej w pkt 3 świadectwa przez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oraz pkt 4 ppkt 4 – okresu zwolnienia do 33 dni oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 23 sierpnia 2016 roku powódka wysłała pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Pracodawca pomimo złożonego przez powódkę oświadczenia, w którym wyraźnie wskazała podstawę prawną – art. 55 § 1¹ k.p., w świadectwie pracy jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 30 § 1 pkt 3 k.p., nadto pozwany w pkt 4 ppkt 4 świadectwa wskazał, że „pracownik był niezdolny do pracy przez okres – nie dotyczy” zamiast wpisać, że „okres zwolnienia wynosił 33 dni”. Powódka w ustawowym terminie wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. W odpowiedzi na wniosek powódki pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, bowiem nie widzi podstaw do sprostowania pkt 4 i przede wszystkim nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (pozew k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 grudnia 2016 roku (data prezentaty) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powódki kosztami procesu (odpowieź na pozew k. 26; protokół k. 123).

W uzasadnieniu wskazał, iż złożone przez powódkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wpłynęło do pozwanego w dniu 1 września 2016 roku, co utrudniało organizację pracy przedszkola na rozpoczynający się rok szkolny. Wydanie świadectwa pracy nastąpiło w dniu 7 sierpnia 2016 roku (data wskazana w odpowiedzi na pozew niewątpliwie omyłkowo, gdyż zgodnie z dokumentacją pracowniczą chodzi tu o 7.09.2016 r. – przypis Sądu). Ponieważ pracodawca nie miał możliwości osobiście wręczyć powódce dokumentu z powodu nieobecności pracownika przesłał jej drogą pocztową, a powódka otrzymała je w dniu 8 września 2016 roku. Natomiast wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 9 września 2016 roku wystosowany przez powódkę wpłynął do pozwanego w dniu 20 września 2016 roku i dotyczył zmiany informacji zawartej w świadectwie pracy w pkt 3 oraz pkt 4 ppkt 4. Pracodawca odmówił powódce sprostowania świadectwa pracy, bowiem nie jest prawdą, że pozwany dopuścił się wobec powódki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, a w 2016 roku powódka nie otrzymała wynagrodzenia na podstawie art. 92 k.p., gdyż od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia (odpowieź na pozew k. 26-28).

Na terminie rozprawy w dniu 1 czerwca 2017 roku powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę pkt 6 i przeniesienie informacji „pracownik przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku” do informacji uzupełniających w pkt 4 ppkt 9 oraz podtrzymała roszczenie co do zmiany punktu 3, tj. w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę. Pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że nie oponuje przeciwko ustnej modyfikacji pozwu przez pełnomocnika powódki (protokół k. 123v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 29 sierpnia 2012 roku na stanowisku nauczyciela przedszkola w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę k. 101). Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ostatnie 3 miesiące wynosiło 11.192,40 zł (zaświadczenie k. 32).

W okresie od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia (pismo – udzielenie urlopu akta osobowe).

Pismem z dnia 24 sierpnia 2016 roku powódka rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy powódka wskazała naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika polegające na toczącym się procesie sądowym przeciwko pracodawcę przed sądem, utracie zaufania do dyrektora przedszkola oraz do organu prowadzącego, utracie zaufania do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu samorządowym nr 1, stosowaniu mobbingu przez organ prowadzący, naruszeniu dóbr osobistych oraz czci przez organ prowadzący, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku motywacyjnego za okres od czerwca do sierpnia 2015 roku, niewypłaceniu przez pracodawcę dodatku za wychowawstwo za okres od czerwca do sierpnia 2015 roku oraz błędne skierowanie pracownika na badanie lekarskie.

Powódka ponadto wniosła o wypłatę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca otrzymał ww. pismo w dniu 1 września 2016 roku (rozwiązanie k. 50).

W dniu 9 września 2016 roku powódka otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy datowane na dzień 7 września 2016 roku. W punkcie 3 świadectwa jako sposób ustania stosunku pracy pracodawca podał rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Z kolei w punkcie 6 – informacje uzupełniające pracodawca wskazał, iż pracownik przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 3 września 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku (świadectwo pracy k. 47-48; potwierdzenie odbioru k. 49).

Pismem datowanym na dzień 9 września 2016 roku powódka wniosła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 ¹ k.p. oraz pkt 4 ppkt 4 świadectwa poprzez wskazanie okresu zwolnienia 33 dni (pismo k. 5).

W odpowiedzi na ww. pismo powódki pracodawca pismem z dnia 27 września 2016 roku nie uwzględnił wniosku powódki. Pracodawca wskazał, iż nie jest prawdą, że dopuścił się wobec powódki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Natomiast pkt 4 ppkt 4 świadectwa pracy dotyczy liczby dni, za które powódka otrzymałaby wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p., a w roku 2016 takiego wynagrodzenia powódka nie otrzymała (pismo pracodawcy k. 7).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy oraz aktach osobowych powódki z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy.

Autentyczności i treści ww. dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

Natomiast zgodnie z art. 97 § 2 k.p. 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.

W myśl zaś 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.

W niniejszej sprawie powódka zachowała wymogi trybu koniecznego do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, tj. wniosek złożyła pracodawcy, a wobec odmowy sprostowania, wystąpiła z tym żądaniem do sądu pracy.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy łączący strony ustał na podstawie oświadczenia pracownika złożonego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Przedmiotem niniejszego postępowania nie było badanie zasadności złożonego

przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy powódki, bowiem podkreślał, iż w przedmiotowej sprawie nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika. Dlatego w świadectwie pracy jako sposób ustania stosunku pracy wpisał art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy – przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), co nie jest zgodne ze stanem faktycznym sprawy. Dla skutecznego zakwestionowania zasadności rozwiązania stosunku pracy nie jest właściwą drogą zarzut podniesiony w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 154, str. 532, którą można odnieść odpowiednio również do realiów niniejszego procesu).

W niniejszej sprawie stosunek pracy łączący strony ustał na skutek złożenia przez powódkę oświadczenia z dnia 24 sierpnia 2016 roku, czyli w trybie określonym w art. 55 § 1¹ k.p. – bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ pracodawcy przysługuje odszkodowanie w granicach określonych przez kodeks pracy (art. 61¹ k.p.). Samo niezgadzanie się pracodawcy z takim rozwiązaniem stosunku pracy nie powoduje możliwości wpisania przez niego dowolnego sposobu ustania stosunku pracy w świadectwie pracy. Ponadto przepisy kodeksu pracy określają jedynie postępowanie pracodawcy co do wydania sprostowania świadectwa pracy w przypadku gdy z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Wówczas pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na podstawie oświadczenia złożonego w oparciu o art. 55 § 1¹ k.p., pracodawca obowiązany jest zamieścić taką informację w świadectwie pracy. Wypada wskazać, że świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli. Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p. Jego treść nie może też zostać ustalona przez pracodawcę dowolnie, w oderwaniu od rzeczywistego stanu faktycznego i prawnego. Jednym z elementów treści świadectwa pracy jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, to jego treść w tym zakresie powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Ma więc charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 roku, I PZP 4/09, OSNAPiUS 2010 nr 13-14, poz. 154, str. 532).

Na rozprawie w dniu 1 czerwca 2017 roku pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że wskazanie w świadectwie pracy, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. znajduje oparcie w przepisie art. 55 § 3 k.p. Stanowiska tego Sąd nie podziela, chociaż ma ono również swój wyraz z literaturze przedmiotu. Podnosi się, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę okazało się w pełni uzasadnione, to jakiegokolwiek zapisy w treści świadectwa pracy wskazujące na skorzystanie przez pracownika z uprawnienia do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę mogłyby naruszać uzasadniony interes pracownika, który może nie być zainteresowany ujawnianiem tego faktu wobec następnych swoich pracodawców (tak: Kodeks pracy. Komentarz, red. K. Walczak, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis). Sąd podziela tymczasem stanowisko, że fikcja prawna z art. 55 § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do materialnoprawnych skutków ustania stosunku pracy. W świadectwie pracy należy zaś zamieścić informację o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika (tak K.W. Baran, Komentarz do art. 55 Kodeksu pracy, System Informacji Prawnej LEX). Wynika to również aktualnie z § 2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. poz. 2292), zgodnie z którym świadectwo powinno zawierać m.in. informacje dotyczące trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy (zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, wyd. 3, Warszawa 2017, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis), a poprzednio (w stanie prawnym obowiązującym w chwili wystawienia świadectwa pracy, którego dotyczy przedmiotowe postępowanie) z § 1 pkt 1 ppkt 1a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu

i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), zgodnie z którym świadectwo powinno zawierać informacje dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (zob. Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, wyd. 2, Warszawa 2015, komentarz do art. 55, System Informacji Prawnej Legalis).

W kontekście regulacji rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy wypada jeszcze zwrócić uwagę na § 9, zgodnie z którym w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracownik w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie przedkłada pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy (w rozporządzeniu z 1996 roku kwestię tę regulował § 7). Przyjęcie, że w świadectwie pracy miałyby znaleźć się informacje o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oznaczałoby, że wskazana powyżej regulacja pozbawiona byłaby uzasadnienia.

W niniejszej sprawie do ustania stosunku pracy doszło na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wobec powyższego Sąd uznał za zasadne uwzględnienie żądania powódki. Również w ocenie Sądu zasadnym było uwzględnienie powództwa co do przeniesienia informacji „przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia od 3.09.2015 r. do 31.08.2016 r.” z pkt 6 do punktu 4 ppkt 9 – wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy. Przebywanie nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia mieści się w zakresie uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy, dlatego Sąd uwzględnił powództwo w tym zakresie. Wypada dodać, że co do powyższego roszczenie nie było kwestionowane przez pracodawcę.

Wobec uwzględnienia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł obejmującej koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.; według stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa).

Ponadto powódka jako pracownik wnoszący odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie miała obowiązku uiszczać kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ww. ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powódka nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.