

Sygn. akt IV P 216/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 16 lutego 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. A.**

przeciwko **Centrum (...) w G.**

o sprostowanie świadectwa pracy

1. Nakazuje pozwanemu Centrum (...) w G. aby sprostował na rzecz powódki A. A. świadectwo pracy z dnia 01.09.2016r w taki sposób, że w punkcie 1 w miejscu dotychczasowego zapisu dotyczącego okresu zatrudnienia i wymiaru czasu pracy od 01.09.2015r do 31.08.2016r zamieścił adnotację, iż wymiar czasu pracy w tym okresie wynosił 6/18 etatu.
2. W zakresie żądania dotyczącego sprostowania świadectwa pracy za okres od 01.09.2008r do 06.10.2008r postępowanie umarza.
3. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
4. Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 216 /16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20.09.2016 roku powódka **A. A.** wniosła o sprostowanie świadectwa pracy wydanego dnia 01.09.2016 roku poprzez zmianę określenia wymiaru czasu pracy w okresach: od 01.09.2008 roku do 06.10.2008 roku z wymiaru 4/18 na 10/18, od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r. z wymiaru 11/18 na 12/18, od 01.09.2015 roku do 31.08.2016 roku z wymiaru 5,94/18 na 6/18.

W uzasadnieniu powódka podniosła że złożone świadectwo pracy jest nieprawidłowe w opisanym zakresie. Wskazała powódka, że w roku szkolnym 2008/2009 cały czas pracowała przez tyle samo godzin a z dostarczonego świadectwa pracy wynika jakoby przez 1 miesiąc i 6 dni pracowała w mniejszym wymiarze czasu pracy a potem w większym. Żadnych zmian w tym zakresie nie było. W tym czasie pracowała w wymiarze 10/18 i podobnie było w roku szkolnym 2010/2011, kiedy to powódka pracowała w wymiarze 12/18 etatu.

Na rozprawie w dniu 15.11.2016 roku powódka w części cofnęła pozew a cofnięcie dotyczyło żądania obejmującego sprostowanie świadectwa pracy za okres od 01.09.2008 roku do 06.10.2008 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca - **Centrum (...) w G.** - powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania.

Wywodził w uzasadnieniu, że akta osobowe powódki znajdują się w Sądzie Rejonowym w Giżycku w związku z toczącą się sprawą z powództwa powódki przeciwko pozwanemu i w związku z tym pozwany nie ma możliwości ustosunkowania się do twierdzeń powódki. Pozwany zauważył jednak, że tryb formalny nie został przez powódkę spełniony. Tryb ten uregulowany jest w art. 97§ 2¹ kp, zgodnie, z którym pracownik, który nie zgadza się z wystawionym przez pracodawcę świadectwem pracy może wystąpić do niego z wnioskiem o jego sprostowanie w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa. Dopiero odmowa pracodawcy otwiera pracownikowi sądową drogę dochodzenia jego sprostowania. W ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy pracownik może wystąpić do Sądu Pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do jego sprostowania. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga w tym zakresie .

Dalej pozwana podnosiła, że powódka w dniu 13.09.2016 roku otrzymała świadectwo pracy a w dniu 20.09.2016 roku wniosła pozew do Sądu a więc w dniu, w którym upłynął siedmiodniowy termin do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka do pracodawcy nie wniosła o sprostowanie świadectwa pracy. W związku z powyższym powódka złożyła powództwo o sprostowanie świadectwa pracy bez wyczerpania drogi reklamacyjnej u pracodawcy co uzasadnia żądanie pozwanej o oddalenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W piśmie procesowym z dnia 22.11.2016 roku pozwana wskazała, że dokonała analizy dokumentacji dotyczącej wymiaru czasu pracy powódki w spornych okresach i dała ona podstawy ku temu by uznać, że świadectwo pracy dotyczące zatrudnienia powódki w okresie od 01.09.2008 roku do 06.10.2008 roku oraz w okresie od 1 września 2010 roku do 31.08.2011 roku wystawione zostało w sposób prawidłowy. W zakresie natomiast żądania powódki dotyczącego okresu zatrudnienia od 01.09.2015 roku do 31.08.2016 roku pozwana przyznała rację powódce i stwierdziła, że w tej części świadectwo pracy zostało błędnie wystawione. W tym okresie bowiem powódka pracowała w wymiarze 6/18 etatu a nie jak wskazano w świadectwie pracy 5,94/18 etatu.

Ponadto pozwana wniosła o nie obciążanie jej kosztami postępowania mając na uwadze fakt, że powódka nie wystąpiła wcześniej do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało, że powódka w okresach wymienionych w pozwie była zatrudniona u pozwanego jako nauczyciel języka angielskiego. Wymiar czasu pracy powódki w poszczególnych latach szkolnych ulegał zmianie. W sytuacji, gdy po zawarciu danej umowy o pracę w trakcie roku szkolnego powódka świadczyła pracę w innym wymiarze aniżeli ustalony był w umowie o pracę, dochodziło do podpisania stosownego w tym zakresie aneksu do umowy. Takie zmiany były wynikiem pewnej specyfiki placówki, jej zmienności zarówno co do ilości poszczególnych oddziałów jak i np. rodzaju kursów prowadzonych przez placówkę. W trakcie danego roku szkolnego ilość godzin dydaktycznych mogła ulegać zmianie, rekrutacja do placówki co do zasady odbywała się przez cały czas, cały też czas mogło dochodzić do zmniejszenia liczby uczniów, którzy odchodzili ze szkoły.

W roku 2008 i w kolejnych latach szkolnych, aż do lutego 2015 roku, dyrektorem pozwanej placówki był T. S. i to z nim powódka zawierała umowy o pracę. I tak, w dniu 1 września 2008r. powódka zawarła umowę o pracę z pozwaną, na podstawie której zatrudniona została jako nauczyciel języka angielskiego na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009r. w wymiarze 4/18 etatu.

Aneksiem do tej umowy, zawartym dnia 7 października 2008r. zmieniono wymiar czasu pracy powódki na 10/18 począwszy od tego dnia.

/dowód: kopia umowy – k. 52, kopia aneksu – k. 51/

W dniu 31 sierpnia 2009r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010r., w której wymiar czasu pracy powódki określony został na 12/18 etatu.

Następnie, w dniu 31 sierpnia 2010r. zawarto umowę na czas nieokreślony a wymiar czasu pracy określono w niej na 11/18 etatu.

/dowód; kopie umów – k. 47,49/

W pierwszym semestrze tego roku szkolnego powódka prowadziła zajęcia dydaktyczne w wymiarze 12 godzin tygodniowo, w drugim zaś – wobec tego, iż klas gimnazjum było już wtedy nie 6 a 5 - 10 godzin. Okoliczność tę potwierdziła sama powódka jak i mówił o tym T. S..

/dowód; zeznanie św. T. S. – k. 58-58v, B. P. – k. 18v- 19/

Wymiar czasu pracy powódki zmieniony został dopiero wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 29 maja 2012r. a na jego podstawie wynosił on 6/18 etatu.

/dowód: kopia wypowiedzenia – k. 44/

Zważyć należy, co następuje:

Na wstępie rozważań Sąd pragnie zaznaczyć, iż droga sądowa w niniejszej sprawie jest dopuszczalna i kwestia zasadności żądania sprostowania świadectwa pracy podlega merytorycznemu badaniu. Zasadnym w tym miejscu będzie przywołanie treści postanowienia Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 8 czerwca 2016 r. wydanego w sprawie I PZ 4/16, w którym SN stwierdził, że:

„Niewystąpienie pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy.”

Przechodząc zatem do meritum wskazać należy, że:

Świadectwo pracy jakie od pracodawcy otrzymuje pracownik, winno obrazować rzeczywisty przebieg zatrudnienia a jednocześnie wypełniać wymogi jakie nakłada na pracodawcę w związku z tym zarówno kodeks pracy jak i obecnie obowiązujące Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292) oraz we wcześniejszym brzmieniu - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 282).

W myśl §1 rozporządzenia obowiązującego w dacie rozwiązania między stronami stosunku pracy czyli w dniu 31 sierpnia 2016r., w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 kp (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, wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym), 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, podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy, należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia, wykorzystanego urlopu wychowawczego, liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 kp w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 kp, okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia

umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 kp, okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

Opisany wyżej stan faktyczny pozwala, zdaniem Sądu, na przyjęcie wniosku, że wydane powódce świadectwo pracy z dnia 1 września 2016r. w zakresie w jakim opisuje wymiar czasu pracy w jakim powódka w danych latach szkolnych pracowała, w części podlega sprostowaniu.

Otóż, sprostowaniu podlega zapis odnoszący się do ostatniego roku szkolnego w którym powódka pracowała a mianowicie od dnia 1 września 2015r. do 31 sierpnia 2016r. W tym to bowiem czasie rzeczywisty wymiar czasu pracy powódki wynosił, jak podnosiła powódka, 6/18 etatu a nie jak wpisany w świadectwie – 5,94/18. Wynika to zarówno z tego, iż akta osobowe powódki (z których tylko kserokopie umów i aneksów złożono do akt sprawy z uwagi na toczącą się między stronami inną sprawę) nie zawierają żadnego dokumentu, z którego wynikałaby skuteczna zmiana wymiaru czasu pracy powódki w tym roku szkolnym jak też fakt ten przyznała dyrektor pozwanego pracodawcy.

Potwierdzeniem powyższego są złożone do akt dokumenty, w tym kopia aneksu z dnia 1 września 2015r., nie podpisanego przez powódkę i nigdy jej nie doręzonego a co za tym idzie nie uzgodnionego.

/dowód: - kopia aneksu – k. 26 /

W zakresie natomiast roku szkolnego 2010/2011 ustalony w umowie o pracę wymiar czasu pracy powódki w trakcie tego roku nie ulegał zmianom. Jak zeznawał T. S., pozwana jest tego rodzaju placówką, w której w trakcie jednego roku szkolnego wymiar czasu pracy nauczyciela może ulegać zmianom. W takiej sytuacji wylicza się tzw. pensum średnioroczne, które jest wynikiem zliczenia wszystkich godzin lekcyjnych danego nauczyciela, które to odbywają się w tym roku szkolnym oraz podzielenia ich przez 38 tygodni w danym roku. Tak też należało uczynić w roku szkolnym 2010/2011, w którym to roku szkolnym powódka w trakcie jednego i drugiego semestru nauczyla w różnym wymiarze godzin. Pensum średnioroczne powódki wyniosło w tym roku szkolnym 11/18. Potwierdza to także arkusz organizacyjny z tego roku szkolnego.

/dowód; kserokopia arkusza organizacyjnego za rok szkolny 2010/2011 – k. 25/

W tej sytuacji żądanie powódki dotyczące sprostowania wymiaru czasu pracy odnośnie roku szkolnego 2010/2011 należało, jako nieuzasadnione, oddalić.

Wobec zaś cofnięcia przez powódkę żądania w zakresie roku szkolnego 2008/2009 postępowanie w tym zakresie podlegało umorzeniu.

Wobec faktu, że powódka przed wytoczeniem powództwa nie zwróciła się do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, Sąd uznał, iż celowym jest aby nie obciążać pozwanego kosztami procesu.