

UZASADNIENIE

Powódka A. L. wniosła o nakazanie pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w S. sprostowania świadectwa pracy z dnia 5 lutego 2019 r. w zakresie zmiany ilości wykorzystanych dni urlopu wypoczynkowego określonych w pkt 5 ppkt 1 z 3 dni na o dni oraz w zakresie niewypłacenia jej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w latach 2017-2019 w pkt7 poprzez wpisanie: „nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy w wysokości 49.713 zł brutto”.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od 2 stycznia 2012 r. i pełniła funkcję dyrektora ekonomicznego. Od 17 maja 2013 r. do 5 października 2014 r. zajmowała stanowisko wiceprezesa zarządu do spraw finansowych. W dniu 31 stycznia 2019 r. powódka rozwiązała stosunek pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Pozwana w dniu 14 lutego 2019 r. doręczyła jej świadectwo pracy, którego treść była niezgodna ze stanem faktycznym. W szczególności powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego za rok 2019. Nie wypłacono jej również ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop w wysokości 49.713 zł. Dlatego jej zdaniem powinno znaleźć to odzwierciedlenie w pkt 7 świadectwa pracy. Pozwana nie odpowiedziała na jej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o stwierdzenie na podstawie art. 379 pkt 2 k.p.c., że w sprawie zachodzi nieważność postępowania z uwagi na brak zdolności sądowej po jej stronie. Dalej wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Argumentując wniosek o stwierdzenie nieważności postępowania wskazała, że od 1 marca 2019 r. jedynym „czynnym” członkiem jej zarządu był J. J.. Natomiast oświadczenia woli w je imieniu mogło składać dwóch członków zarządu. Dnia 8 maja 2019 r. zmienił się sposób reprezentacji pozwanej w ten sposób, iż oświadczenia w jej imieniu mógł składać jeden członek zarządu, ale J. J. zrezygnował ze swojej funkcji. W konsekwencji aż do 23 maja 2019 r. pozwana funkcjonowała bez zarządu.

W uzasadnieniu wniosku o oddalenie powództwa podniosła, że powódka nie wykazała, by w świadectwie pracy nieprawidłowo wyliczono ilość dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, jak również tego, by nie doszło do wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Do tego pozwana nie miała możliwości zajęcia stanowiska co do wniosku powódki o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na braki w składzie zarządu. Zatem złożenie pozwu przez powódkę było przedwczesne.

Na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. powódka zgłosiła żądanie zasądzenia od pozwanej kwoty 49.713,19 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należny za lata 2017-2019.

Na kolejnej rozprawie w dniu 19 listopada 2019 r. powódka sprecyzowała żądanie zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wskazując, iż z tego tytułu za rok:

- 2016 domaga się zasądzenia 7.648 zł
- 2017 domaga się zasądzenia 19.884,80 zł
- 2018 domaga się zasądzenia 19.884,80 zł
- 2019 domaga się zasądzenia 2.294,40 zł.

Dawało to łącznie kwotę 49.712 zł.

Pozwana nie ustosunkowała się merytorycznie do tego żądania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony od 2 stycznia 2012 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka oświadczyła pracę na rzecz pozwanej początkowo jako dyrektor ekonomiczny. Między 17 maja 2013 r. i 5 października 2014 r. powódka zajmowała stanowisko wiceprezesa zarządu do spraw finansowych, a następnie stanowisko prezesa zarządu do 31 stycznia 2019 r. W tej dacie nastąpiło rozwiązanie tego stosunku na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Powódce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. W roku 2019 nie korzystała z urlopu.

W dniu 5 lutego 2019 r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 2 stycznia 2012 r. do 31 stycznia 2019 r. W jego treści, w pkt 5 ppkt1 wskazała, że za 2019 r. powódka wykorzystała 3 dni (24 godziny) urlopu wypoczynkowego w okresie 14 lutego 2019 r.

Powódka otrzymała świadectwo pracy w dniu 14 lutego 2019 r. Następnego dnia sporządziła pisemny wniosek o sprostowanie świadectwa, w którym zażądała od pozwanej zmiany treści pkt 5 ppkt 1 poprzez wpisanie, że wykorzystała urlop w wymiarze 0 dni. Wniosła też o to, by w pkt 7 świadectwa zawarto zapis o brzmieniu „nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za zaległy urlop wypoczynkowy w wysokości 49.713 zł brutto”. Wniosek ów został doręczony pozwanej za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 22 lutego 2019 r. Pozwana do chwili złożenia pozwu nie ustosunkowała się do niego w jakikolwiek sposób.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 7-8,
- pismo z 15.02.19 r. k. 9,
- potwierdzenia nadania i odbioru k. 10-11,
- przesłuchanie powódki k. 75-76.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów załączonych do pozwu, tj. świadectwa pracy, wniosku o jego sprostowanie oraz potwierdzeń nadania i odbioru, a nadto w oparciu o przesłuchanie powódki. Zdaniem Sądu nie zachodziły okoliczności podważające ich walor dowodowy. Sama strona pozwana wnosząc o oddalenie powództwa nie zgłosiła zarzutów co do prawdziwości dokumentów, jak również nie zaproponowała własnych dowodów, które podważałyby ich prawdziwość dowodów wnioskowanych przez powódkę.

Podstawę żądania w zakresie sprostowania świadectwa pracy powódki stanowił przepis art. 97 § 2¹ k.p. Zgodnie z nim 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. Obecnie przepis ten został zmieniony na mocy ustawy z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r., poz. 1043). Jednakże w art. 5 w/w ustawy zastrzeżono, że do terminów określonych w art. 97 § 2¹ k.p., które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy znowelizowane.

Terminy do żądania sprostowania i złożenia pozwu upłynęły powódce przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. 7 września 2019 r., więc należało w sprawie zastosować art. 97 § 2¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym do tej daty.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, stosunek pracy między stronami zakończony został 31 stycznia 2019 r. Po tej dacie pozwana wystawiła i doręczyła powódce świadectwo pracy, w którym wskazano, że w roku 2019 powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni. Świadectwo podpisał prokurent pozwanej – D. O..

W ustawowym terminie powódka zażądała sprostowania świadectwa, ale nie zostało ono spełnione. Pozwana w żaden sposób nie zareagowała na to żądanie.

Powyższe ustalenia wynikają z treści świadectwa pracy, wniosku powódki o sprostowanie świadectwa, potwierdzeń nadania i odbioru korespondencji, a także z przesłuchania powódki.

Natomiast już na podstawie samego przesłuchania powódki Sąd ustalił, że w roku 2019 powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Skądinąd pozwana nie twierdziła, że rzeczony urlop powódce został udzielony. Jej argumentacja sprowadziła się do argumentu, iż nie miała możliwości ustosunkowania się do wniosku z uwagi na braki w składzie jej zarządu. Sam pozew o sprostowanie świadectwa pracy jest w tej sytuacji przedwczesny.

Sąd z tym poglądem się nie godził. Regulacja zawarta w art. 97 § 2¹ k.p. wskazuje jednoznacznie, iż do otwarcia drogi sądowej pracownikowi wystarczy wystąpienie z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Wobec braku przepisów zakreślających pracodawcy termin do uwzględnienia lub odmowy uwzględnienia wniosku o sprostowanie, czynności te powinny zostać podjęte niezwłocznie.

Przyjęcie poglądu przedstawionego przez pozwaną mogłoby doprowadzić do sytuacji, w której pracownik byłby „skazany” latami na bierne oczekiwanie reakcji pracodawcy na wniosek o sprostowanie. Tym samym ochrona roszczenia o sprostowanie uzależniona byłaby wyłącznie od dobrej woli pracodawcy, co jest nie do pogodzenia z celem regulacji zawartej w w/w przepisie.

Innymi słowy, powódka nie miała obowiązku oczekiwania ze złożeniem pozwu aż do bliżej nieokreślonego momentu zajęcia przez pozwaną stanowiska w przedmiocie wniosku o sprostowanie. Jej pozwu nie można zatem uznać za przedwczesny.

Żądanie sprostowania nie mogło jednak zostać uwzględnione w całości.

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1289) w § 2 stanowi, iż 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. 36(1) § 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. 186(8) § 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 Kodeksu pracy, 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.

W tej sytuacji Sąd uwzględnił powództwo wyłącznie w zakresie, w jakim powódka domagała się wpisania w treści świadectwa, iż w roku 2019 nie korzystała z urlopu wypoczynkowego (§ 2 ust1 pkt 6 rozporządzenia). Żądanie zamieszczenia w świadectwie informacji o niewypłaconym ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie znajdowało oparcia w przytoczonym powyżej rozporządzeniu i jako takie podlegało oddaleniu.

Swoim ustaleniom i rozważaniom Sąd dał wyraz w pkt I i II wyroku.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu od żądania sprostowania. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi, na które składała się opłata od pozwu. Jej część liczona od żądania sprostowania świadectwa pracy wyniosła 30 zł. Pozostała część, jak i rozstrzygnięcia zawarte w pkt III-IV oraz VI dotyczą żądania zasądzenia ekwiwalentu i objęte są wyrokiem zaocznym.

ZARZĄDZENIE

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