

Sygnatura akt: IV P 227/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Choszcznie, IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca: Sędzia Sądu Rejonowego Tomasz Klimczak

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Dutko

po rozpoznaniu na rozprawie

w dniu 30 listopada 2015 roku w C.

sprawy z powództwa R. D.

przeciwko U. (...) N.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. prostuje świadectwo pracy powoda R. D. z dnia 31 sierpnia 2015r. w ten sposób, że w punkcie drugim przed słowem „inspektor” wpisuje „kierownik zakładu usług komunalnych w N.”;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala ;

SSR Tomasz Klimczak

**Sygn. akt IV 227/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 września 2015r. , sprecyzowanym następnie pismem z dnia 6 października 2015r. powód R. D. wniósł o sprostowanie wydanego mu przez stronę pozwaną - U. (...) N. świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2015r. poprzez wskazanie:

- okresu świadczenia pracy przez powoda – od 19 lipca 2010r. do 31 sierpnia 2015r. (ze wskazaniem przerwy w zatrudnieniu spowodowanej nieprawidłowym rozwiązaniem stosunku pracy od 1 sierpnia 2014r. do 20 maja 2015r.);

- zajmowane przez powoda stanowisko : Kierownik Zakładu Usług (...) .

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał , iż od 18 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2015r. powód był pracownikiem pozwanego . W dniu wygaśnięcia stosunku pracy , pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy , wskazując w nim , że powód wykonywał u niego pracę w okresie od 21 maja 2015r. do dnia 31 sierpnia 2015, co nie odpowiada faktycznemu okresowi zatrudnienia powoda . Ponadto w świadectwie pracy określając stanowisko pracy powoda pozwany wskazał , iż sprawował funkcję inspektora ds. gospodarki komunalnej. Tymczasem przedstawione powodowi wypowiedzenie umowy o pracę dotyczyło zawartej z nim umowy z dnia 18 stycznia 2013r. , w której powierzono powodowi obowiązki kierownika zakładu usług komunalnych . Powód natomiast nigdy nie wykonywał pracy na stanowisku inspektora ds. gospodarki komunalnej . Co więcej odmowa przyjęcia przez niego tego stanowiska, stanowiła podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę zawartej w dniu 18 stycznia 2013r. .

Pismem z dnia 4 listopada 2015r. pozwany U. (...) N. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał , iż w okresie od 21 maja 2015r. (tj. od dnia przywrócenia do pracy) , do dnia

31 sierpnia 2015r. nie wykonywał pracy na stanowisku kierownika zakładu usług komunalnych , albowiem z dniem 1 sierpnia 2014r. zakład usług komunalnych został zlikwidowany . Ponadto dnia 23 marca 2015r. został zmieniony schemat organizacyjny urzędu, który nie przewiduje stanowiska kierownika referatu usług komunalnych . Nadzór nad referatem sprawuje wójt gminy . W związku z tym, powodowi po przywróceniu do pracy zaproponowano najwyższe z możliwych stanowisk – inspektora ds. gospodarki komunalnej . Po odmowie powoda, zgodnie z art. 23 ust 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych , w związku z brakiem możliwości zatrudnienia na stanowisku kierownika referatu usług komunalnych , w dniu 22 maja 2015r. powód został przeniesiony na stanowisko inspektora ds. gospodarki komunalnej. Przeniesienie jest aktem jednostronnym, wywołującym skutki prawne , nie ma więc znaczenia wola przyjęcia lub nie przyjęcia.

Nadto pozwany wskazał , iż powodowi wydano dwa świadectwa pracy , pierwsze za okres zatrudnienia od 19 lipca 2010r. do 31 lipca 2014r. natomiast drugie (po przywróceniu do pracy) od dnia 21 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. . Pozwany dodał przy tym, iż okres pozostawania powoda bez pracy , nie jest okresem zatrudnienia ani nie podlega wliczeniu do okresów , od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych , ani w okresie tym nie można nabyć takich uprawnień . Orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość , nie unieważniając bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną . Regulacje kodeksowe nie tworzą fikcji prawnej , że okres pozostawania bez pracy jest okresem zatrudnienia .

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

W dniu 19 lipca 2010 r. pomiędzy U. (...) N. a R. D. została zawarta umowa o pracę, na podstawie której R. D. został zatrudniony w Urzędzie Gminy N. na czas określony od dnia 19 lipca 2010 r. do 18 stycznia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym powierzono mu wykonywanie obowiązków Kierownika Zakładu Usług (...). Następnie w dniu 19 stycznia 2011 r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 19 stycznia 2011 r. do dnia 18 stycznia 2013 r., na podstawie której R. D. został zatrudniony w Urzędzie Gminy N. na dotychczasowych warunkach.

W dniu 18 stycznia 2013 r. pomiędzy U. (...) N. a R. D. została zawarta umowa o pracę, na podstawie której R. D. został zatrudniony w Urzędzie Gminy N. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym R. D. powierzono obowiązki kierownika Zakładu Usług (...).

### **Bezsporne ;**

Pismem z dnia 12 maja 2014 r., Wójt Gminy N. rozwiązał z R. D. umowę o pracę z dnia 14 lipca 2010 r. z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, wynoszącego dwa miesiące i upływającego w dniu 31 lipca 2014 r. (art. 36<sup>1</sup>k.p.). Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano likwidację zakładu pracy – likwidację jednostki organizacyjnej pod nazwą Zakład Usług (...) w N..

### **Bezsporne;**

W dniu 31 lipca 2014r. pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy , w którym wskazano , iż R. D. od dnia 19 lipca 2010r. do dnia 31 lipca 2014r był zatrudniony w Zakładzie Usług (...) w N. i w tym okresie wykonywał pracę Kierownika Zakładu Usług (...) w N..

### **Dowód:**

- świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2014r. – karta 28B akt osobowych powoda;

Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Choszcznie z dnia 10 kwietnia 2015r. R. D. został przywrócony do pracy w Urzędzie Gminy N. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

### **Bezsporne;**

W dniu 21 maja 2015r. R. D. stawiał się w pracy . Pismem z dnia 22 maja 2015r. wójt gminy N. przeniósł powoda na nowe stanowisku tj. inspektora ds. gospodarki komunalnej . W uzasadnieniu swego stanowiska pracodawca powoda wskazał , że przeniesienia tego dokonuje na podstawie przepisu art. 23 ust 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz mając na uwadze zarządzenie nr (...) wójta Gminy N. z dnia 23 marca 2013r. nadające Regulamin Organizacyjny Urzędu Gminy N., w którym brak jest stanowiska Kierownika Referatu Usług (...) , a co za tym idzie brak jest możliwości dalszego zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku.

**Dowód:**

- pismo z dnia 22 maja 2015r. – karta 33B akt osobowych powoda

Pismem z dnia 27 maja 2015 r., Wójt Gminy N. rozwiązał z R. D. umowę o pracę z dnia 18 stycznia 2013r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia , który upłynie w dniu 31 sierpnia 2015r. .

**Dowód:**

- pismo z dnia 27 maja 2015r. – karta 34B akt osobowych powoda ;

Pismem z dnia 3 czerwca 2015r. powód wniósł odwołanie od w/w wypowiedzenia, które zostało zarejestrowane w Sądzie Rejonowym w Choszcznie pod sygnaturą akt IV P 189/15. Na rozprawie w dniu 7 września 2015r. R. D. i U. (...) w N. zawarli ugodę sądową. Stosunek pracy powoda z U. (...) w N. uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015r..

**Bezsporne ;**

W dniu 2 września 2015r. U. (...) w N. wydał powodowi świadectwo pracy datowane na dzień 31 sierpnia 2015r. . W dokumencie tym wskazano m.in., iż R. D. był zatrudniony w Urzędzie Gminy N. od dnia 21 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy i w okresie zatrudnienia wykonywał pracę inspektora ds. gospodarki komunalnej.

**Bezsporne, a nadto dowód:**

- świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2015r. wraz z dowodem doręczenia – karta 35-B akt osobowych powoda ;

Pismem z dnia 8 września 2015r. powód zażądał aby pracodawca sprostował świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2015r. w ten sposób aby:

- w pkt 2 wpisać , iż pracownik wykonywał pracę na stanowisku (...) Zakładu Usług (...) w miejsce „inspektora ds. gospodarki komunalnej” ;

- w miejsce okresu zatrudnienia wpisać „od 18 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2015r.” w miejsce „od 21 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r.”.

**Bezsporne , a nadto dowód:**

- pismo z dnia 8 września 2015r. – karta 7 akt;

Pismem z dnia 14 września 2015r. U. (...) w N. poinformował powoda , że nie znajduje podstaw do uwzględnienia jego wniosku .

**Bezsporne , a nadto dowód:**

- pismo z dnia 14 września 2015r. – karta 8 akt;

**Sąd zważył, co następuje :**

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie .

W pierwszej kolejności należy wskazać, że oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę w całości przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powoda. Żadna ze stron w toku postępowania skutecznie nie podważyła ich autentyczności i wiarygodności.

Odnosząc się natomiast do żądania pozwu na wstępie należy wskazać, że świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, dokumentem potwierdzającym pozostawanie przez pracownika w stosunku pracy z pracodawcą, w którym pracodawca stwierdza określone przepisami okoliczności faktyczne w związku z zakończonym stosunkiem pracy, dotyczące: okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania stosunku pracy lub okoliczności, w jakich stosunek pracy wygasł. Świadectwo pracy musi zawierać informacje wskazane w Rozporządzeniu 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. Nr 60, poz. 282 ze zm.). Ustawodawca w art. 97 kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w przypadku ustania stosunku pracy. Co więcej jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

Jeśli chodzi o uprawnienia pracownika związane z wydaniem świadectwa pracy, to należy wskazać art. 97 ust. 2<sup>1</sup> k.p. , zgodnie z którym pracownik ma prawo w ciągu 7 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy złożyć wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Dopiero w przypadku odmowy ze strony pracodawcy sprostowania świadectwa pracy, był pracownik może w terminie 7 dni od otrzymania odmowy sprostowania świadectwa pracy złożyć pozew do sądu o sprostowanie świadectwa pracy. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania – przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie – daje dopiero pracownikowi prawo do wystąpienia w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania z żądaniem do sądu pracy.

Z uwagi zatem , iż powód złożył wspomniany wniosek , który nie został jednak uwzględniony, przysługuje mu co do zasady roszczenie o sprostowanie tego dokumentu przez Sąd. W toku przedmiotowego postępowania powód domagał się zatem aby:

- w pkt 2 świadectwa wpisać , iż powód wykonywał pracę na stanowisku „kierownik zakładu usług komunalnych” w miejsce „inspektora ds. gospodarki komunalnej” ;

- w miejsce okresu zatrudnienia wpisać „od 18 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2015r.” w miejsce „od 21 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r.”.

Odnosząc się do pierwszego z tych żądań należy wskazać , iż prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Choszczynie z dnia 10 kwietnia 2015r. R. D. został przywrócony do pracy w Urzędzie Gminy N. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powoda przywrócono więc do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę, co oznacza kontynuowanie stosunku pracy, a nie nawiązanie go na nowo . Wniosek taki wynika również z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 1998r. I PKN 161/68 , w którym wskazano , iż zgłoszenie się w ciągu 7 dni od daty przywrócenia do pracy gotowości do jej podjęcia oznacza „kontynuację reaktywowanego stosunku pracy”, a nie nawiązanie tego stosunku prawnego na nowo. Skoro zatem powód stawiał się do pracy 21 maja 2015r. to w świetle powyższych wywodów w tym dniu świadczył pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku tj. kierownika zakładu usług komunalnych. Okoliczność ta jednak nie została odnotowana w wydanym mu świadectwie pracy. Pozwany bowiem nie dostrzegł, iż przeniesienie powoda na stanowisko inspektora ds. gospodarki komunalnej nastąpiło dopiero w dniu 22 maja 2015r.. Dokonano tego w oparciu o przepis art. 23 ust 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych. Z utrwalonej na gruncie tego przepisu linii orzeczniczej wynika, że urzędnik

może być przeniesiony na inne stanowisko byleby odpowiadało ono jego kwalifikacjom i nie ma on prawa wyboru innego stanowiska służbowego. Pracodawcy przysługuje prawo decydowania, na jakim stanowisku przenoszony pracownik zostanie zatrudniony i to stanowisko nie musi być równorzędne z dotychczasowym stanowiskiem. Błędny jest zatem pogląd powoda, iż do końca trwania stosunku pracy był zatrudniony wyłącznie na stanowisku kierownika.

Konkludując - jeżeli powyższe ustalenia zestawimy z treścią pkt 2 wzoru świadectwa pracy zamieszczonego w Rozporządzeniu 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, w którym posłużono się liczbą mnogą - „zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje”, oczywistym staje się wniosek, że w tej części świadectwa pracy pracodawca ma wskazać kompletną informację w zakresie całego przebiegu zatrudnienia powoda (nie jest natomiast wymagane podanie okresów, w ciągu których pracownik pozostawał na poszczególnych stanowiskach lub pełnił powierzone funkcje).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I sentencji .

Zgola odmiennie Sąd ocenił natomiast drugie żądanie . Jak już wskazano wcześniej „przywrócenie pracownika do pracy w wyniku prawomocnego orzeczenia sądowego nie jest nawiązaniem nowego stosunku pracy, lecz przywróceniem stanu poprzedniego, stąd pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, a nie odszkodowanie” ( Marek Gęsicki: Kodeks pracy z komentarzem, Skierniewice 2000, s. 75). Pracodawca powoda wydał mu dwa świadectwa pracy . Pierwsze z nich było datowane na dzień 31 lipca 2014r. i jego treści powód nie kwestionował. Żądanie powoda dotyczy natomiast dokumentu z 31 sierpnia 2015r. . W ocenie powoda dokument ten powinien był wskazywać jego zatrudnienia od 18 stycznia 2013r. do 31 sierpnia 2015r. w miejsce wskazanego tam od okresu 21 maja 2015r. do 31 sierpnia 2015r.”. Z tak sformułowanym żądaniem nie sposób jest się zgodzić . Z pola widzenia powoda uszło bowiem to, iż jego zatrudnienie od 18 stycznia do 31 lipca 2014r. zostało już uwzględniony w świadectwie pracy z dnia 31 lipca 2014r. Z kolei okres od 1 sierpnia 2014r. do 20 maja 2015r., który w istocie był okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 51 § 1 k.p. , jest okresem nieświadczania pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia – jak się okazało niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest jednak okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia. Stąd też jedynie notkę o orzeczeniu sądu przywracającym powoda do pracy należało umieścić w pkt 6 świadectwa pracy , poświęconym informacją uzupełniającym , a czas pozostawania bez pracy nie mógł być ujęty w żadnym z wydanych powodowi świadectw pracy .

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt II sentencji .

SSR Tomasz Klimczak