

## UZASADNIENIE

B. S. pozwem wniesionym 20 sierpnia 2021 r., skierowanym przeciwko Fundacji (...) w S., wystąpiła z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała się ujęcia w jego treści, iż wymiar jej czasu pracy wynosił 148/160. Żądała, aby umieścić w treści świadectwa szczegółowe dane dotyczące godzin prowadzonych zajęć lekcyjnych:

- biuro wynagrodzeń i podatków – 88 godzin,
- ochrona osób i mienia – 40 godzin,
- podstawy przedsiębiorczości – 20 godzin,

a nadto, sprostowania informacji, iż wykorzystwała urlop wypoczynkowy.

W uzasadnieniu powództwa wskazała, że była zatrudniona przez pozwaną fundację na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy na czas określony do 28 czerwca 2021 r. W umowie o pracę łączącej strony jej wymiar określono jako 1/160. W okresie obowiązywania umowy odbyło się sześć semestrów, a w każdym z nich ustalono dla niej inny przydział godzin. W okresie zatrudnienia powódka prowadziła zajęcia w szkole policealnej na kierunkach: technik rachunkowości, technik ochrony osób i mienia, a także przedmiot podstawy przedsiębiorczości. Powódka podniosła, że liczba godzin w semestrze wynosi 160 godzin, stąd też wskazany w umowie o pracę (a następnie w świadectwie pracy) wymiar czasu pracy a określony w sposób 1/160 oznaczałby, że pracowała ona jedynie godzinę w miesiącu, co nie jest zgodne ze stanem faktycznym. Jednocześnie podniosła, że w okresie obowiązywania umowy pozwana wypłaciła jej ekwiwalent za urlop w wysokości niecałej godziny, a w treści świadectwa pracy wpisała, że urlop został wykorzystany w wymiarze 8 godzin. B. S. argumentowała, że wielokrotnie zwracała się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jednak zgłaszane przez nią wnioski każdorazowo spotykały się z odmową pozwanej.

Fundacja (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła w pierwszej kolejności, że powództwo zostało wniesione z uchybieniem terminu, a w jego treści brak jest wniosku o przywrócenie terminu, czy choćby informacji o przyczynach takiego stanu rzeczy. Wskazała, że pismem z dnia 21 lipca 2021 r. (odebrany przez powódkę w dniu 27 lipca 2021 r.) kategorycznie odmówiła sprostowania świadectwa pracy, co w rezultacie prowadzi do wniosku, że czternastodniowy termin na złożenie pozwu upłynął w dniu 10 lipca 2021 r. Niezależnie od powyższego zarzutu, pozwana argumentowała, że w sprostowanie świadectwa jest możliwe jedynie jeżeli zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, zaś sporządzone przez pracodawcę świadectwo pracy jest zgodne zarówno z treścią łączącej strony umowy jak i znajduje odzwierciedlenie w stanie faktycznym.

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

B. S. była zatrudniona przez Fundację (...) w S. na stanowisku nauczyciela na podstawie umowy na czas określony od dnia 29 września 2018 r. do dnia 15 lipca 2019 r. w wymiarze czasu pracy 1/160. Na podstawie porozumienia z dnia 16 lipca 2019 r. strony zgodnie postanowiły, że czas trwania łączącej je umowy o pracę zostanie przedłużony do dnia 28 czerwca 2021 r.

**Niesporne**, nadto dowód: umowa o pracę z dnia 29 września 2018 r. – k. 2 cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 16 lipca 2019 r. – k. 18 cz. B akt osobowych powódki.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z wpływem terminu, na jaki została zawarta.

**Niesporne**, nadto dowód: świadectwo pracy – k. 1 cz. C akt osobowych powódki.

Pracodawca sporządził w dniu 28 czerwca 2021 r. świadectwo pracy i wysłał je B. S. przesyłką poleconą, którą powódka odebrała 2 lipca 2021 r. Świadectwo pracy zawierało prawidłowe pouczenie o sposobie i terminie złożenia wniosku o sprostowanie jego treści. Tego samego dnia B. S. zwróciła się na piśmie do byłego pracodawcy o przesłanie jej kserokopii umowy o pracę z dnia 29 września 2018 r. oraz wniosła o sprostowanie świadectwa pracy.

**Niesporne**, nadto dowód: świadectwo pracy wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 1 cz. C akt osobowych powódki, pismo powódki z 2 lipca 2021 r. – k. 2 cz. C akt osobowych powódki, przesłuchanie powódki – k. 99-99v.

W odpowiedzi na wniosek B. S., Fundacja (...) pismem z dnia 12 lipca 2021 r. (odebrany 16 lipca 2021 r.) poinformowała, że brak jest podstaw do sprostowania świadectwa pracy, jeżeli jednak wnosi do jego treści zastrzeżenia, to należy wskazać konkretny punkt świadectwa pracy, który w jej ocenie wymaga sprostowania.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo pozwanej z dnia 12 lipca 2021 r. – k. 18 (także k. 2a cz. C akt osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 99-99v. .

B. S. pismem z dnia 16 lipca 2021 r. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wskazanego w jego treści wymiaru czasu pracy (na rzeczywiście wykonywany) oraz w zakresie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo powódki z 16 lipca 2021 r. – k. 19 (także k. 3 cz. C akt osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 99-99v.

Pismem z dnia 21 lipca 2021 r. (odebrany w dniu 27 lipca 2021 r.) Fundacja (...) poinformowała B. S., że informacje zawarte w treści świadectwa pracy zostały wpisane dane zgodnie z zawartą umową o pracę. Nadto, wskazała, że w punkcie 6. świadectwa pracy, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, pracodawca ma obowiązek zamieszczania w świadectwie pracy informacji w zakresie urlopu wypoczynkowego, przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy (wykorzystanego w naturze lub za który przysługuje ekwiwalent pieniężny). W związku z tym, pracodawca stanął na stanowisku, że dokument świadectwa pracy został przez niego wystawiony poprawnie, a za dni urlopu, których powódka nie wykorzystała w naturze został wypłacony ekwiwalent urlopowy.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo pozwanej z dnia 21 lipca 2021 r. – k. 20 (także k. 3a cz. C akt osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 99-99v.

W dniu 27 lipca 2021 r. B. S. wystosowała ostateczne wezwanie do sprostowania świadectwa pracy, żądając wpisania do jego treści wszystkich semestrów z podaniem wykonanej liczby godzin i ustaleniem jaki to jest fragment etatu oraz wpisania, że nie wykorzystała urlopu zdrowotny, a w zamian za to został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo powódki z 27 lipca 2021 r. – k. 22 (także k. 4 cz. C akt osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 99-99v.

Pracodawca, w odpowiedzi na powyższe wezwanie, po raz kolejny odmówił B. S. sprostowania świadectwa pracy, powielając dotychczasową argumentację.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo pozwanej z dnia 11 sierpnia 2021 r. – k. 21, 23 (także k. 4a cz. C akt osobowych powódki), przesłuchanie powódki – k. 99-99v.

W okresie co najmniej od kwietnia do sierpnia 2021 r. B. S. pozostawała niezdolna do pracy. Niezdolność ta nie uniemożliwiała jej sporządzania pism – nawet w dniu otrzymania pisma pracodawcy – oraz korespondowania z pracodawcą. Nie stanowiła także przeszkody do sporządzenia pozwu. B. S. osobiście sporządziła i wysłała pozew w dniu 20 sierpnia 2021 r.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 99-99v., koperta – k. 24.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się nieuzasadnione, jako spóźnione.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. jeżeli w ocenie pracownika, wydane mu świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, może on w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W przypadku nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa, prawo wystąpienia z takim żądaniem do sądu pracy.

Sąd uznał, że powódka uchybiła tak określonymu ustawowemu terminowi do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. W niniejszym postępowaniu B. S. domagała się sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę jego treści w punktach dotyczących wymiaru czasu pracy, w jakim była zatrudniona oraz informacji wskazującej na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. W sprawie bezspornym pozostawało, że stosunek stron uległ rozwiązaniu z upływem czasu, na który został zawarty. Pracodawca niezwłocznie, bo w dniu rozwiązania się umowy o pracę, sporządził świadectwo pracy powódki, które przesłał przesyłką poleconą. Otrzymawszy przedmiotowy dokument powódka, zgodnie z udzielonym jej pouczeniem, złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, nie precyzując, do których jego zapisów wnosi zastrzeżenia. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 12 lipca 2021 r., pracodawca odmówił w sposób wyraźny uczynieniu zadość jej żądaniom. Ową odpowiedź odmowną powódka otrzymała 16 lipca 2021 r., co bezsprzecznie wynika z treści jej pisma opatrzonego tą samą datą jak i również z przesłuchania powódki na rozprawie w dniu 23 września 2022 r. (k. 99-99v.). Wówczas, wbrew przytoczonej powyżej normie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. powódka nie wystąpiła do tutejszego sądu z żądaniem sprostowania, w jej ocenie, wadliwego świadectwa pracy. W zamian wdała się w polemikę z pozwaną, kwestionując odmowę pracodawcy.

Należy podkreślić, że choć wniosek powódki z dnia 2 lipca 2021 r. był niesprecyzowany, to wobec treści pisma pracodawcy z 12 lipca 2021 r. w którym to pozwana wyraźnie odmówiła sprostowania dokumentu, nie można było wysnuć wniosku, że odmowa pracodawcy jest niejednoznaczna, czy też nieostateczna. W konsekwencji już wówczas zaktualizowało się uprawnienie powódki do wstąpienia na drogę postępowania sądowego, ograniczone terminem 14 dni, liczonym od dnia otrzymania od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa. W analizowanym stanie faktycznym termin ten zaczął biec w dniu 16 lipca 2021 r. i upłynął wraz z dniem 30 lipca 2021 r. Należy zaznaczyć, że nawet przyjmując, że termin ten należy liczyć od dnia otrzymania przez powódkę drugiego pisma odmawiającego jej sprostowania świadectwa pracy (już po sprecyzowaniu przez powódkę, które informacje zawarte w świadectwie pracy kwestionuje), to jest od dnia 27 lipca 2021 r., to i w tym przypadku uchybiłaby powódka 14 dniowemu terminowi, bowiem ostatecznie wniosła ona powództwo w dniu 20 sierpnia 2021 r. (data stempla pocztowego).

Wymaga podkreślenia, że przepis art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. ustanawia 14 dniowy termin prawa materialnego, którego uchybienie prowadzi do oddalenia powództwa. Ustawodawca w art. 265 § k.p. przewidział możliwość przywrócenia pracownikowi terminu do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. Koniecznym jest wówczas złożenie przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Powódka takiego wniosku nie złożyła i jak słusznie zauważyła strona pozwana, w uzasadnieniu pozwu nie przytoczyła przyczyn usprawiedliwiających taki stan rzeczy. Choć orzecznictwo liberalnie podchodzi do sposobu (formy) złożenia wniosku o przywrócenie terminu, to Sąd stoi na stanowisku, że w przedmiotowej sprawie nawet przy założeniu dorozumianego wniosku w postaci złożonego pozwu, brak byłoby podstaw do jego uwzględnienia. Sąd orzekający przyjmuje za własny ugruntowany pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r. w sprawie o sygn. I PRN 21/94, brak winy pracownika w przekroczeniu terminu należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. W ocenie Sądu, brak było przeszkód zarówno natury obiektywnej jak i leżących po stronie powódki, aby po otrzymaniu od pracodawcy odmowy sprostowania świadectwa pracy zainicjowała postępowanie przed sądem

pracy. Choć, jak ustalono, powódka do sierpnia 2020 r. była niezdolna do pracy, to ta niezdolność nie przeszkadzała powódce w wymianie wielowątkowej korespondencji z pracodawcą. Stąd też przyjąć należy, że tym bardziej powódka mogła poszukiwać ochrony prawnej przed sądem. Jak wskazywała B. S., brak wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu podyktowany był chęcią porozumienia się z pracodawcą bez udziału sądu. Zważyć należy, że w świetle jednoznacznego stanowiska pracodawcy, brak było jakichkolwiek przesłanek, aby żywić nadzieje, że istnieje przestrzeń do prowadzenia z pracodawcą rozmów w tym zakresie. W ocenie Sądu, powyższe nie może stanowić usprawiedliwienia dla uchybienia ustawowemu terminowi.

Powódka otrzymawszy jednoznaczną odmowę pracodawcy, chcąc otrzymać świadectwo pracy o innej treści niż wydał jej pracodawca, winna wystąpić ze stosownym powództwem, a następnie w toku procesu prezentować swoje racje i przedstawiać dowody świadczące o słuszności jej żądań.

Uchybienie terminowi prawa materialnego prowadzi do oddalenia powództwa bez badania jego merytorycznej, zasadniczej treści. Jak już wskazywano, termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. stanowi termin prekluzyjny (zawity) prawa materialnego, wobec czego skutkiem jego uchybienia jest wygaśnięcie uprawnienia do zgłoszenia żądania. Jeśli więc pozew zostanie wniesiony po upływie tego terminu, i termin nie zostanie przywrócony, sąd oddala powództwo nie dokonując oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r. II PK 21/11, LEX nr 1103021, z dnia 9 stycznia 2007r. II PK 158/06, LEX nr 948784, z dnia 23 czerwca 2005r. II PK 287/04, Pr.Pracy 206/1/33)

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, także tych w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Nadto, strony nie kwestionowały treści ani prawdziwości złożonych dokumentów, stąd też brak było podstaw, aby odmówić im mocy dowodowej, tym bardziej, że ich treść znalazła odzwierciedlenie w przesłuchaniu powódki.

Mając na względzie, że pozew w niniejszej sprawie był spóźniony, nie zachodziła potrzeba prowadzenia rozbudowanego postępowania dowodowego co do istoty złożonych żądań. Stąd też Sąd, pominął jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy dowód z zeznań świadka I. T.. Sąd pominął również dowód z przesłuchania za stronę pozwaną M. I. wobec braku jej stawiennictwa na rozprawie mimo prawidłowego wezwania.

O kosztach procesu w punkcie drugim wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się jedynie wynagrodzenie adwokata reprezentującego stronę pozwaną, którego minimalna stawka na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiła 120 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

7 listopada 2022 r.