

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 4 stycznia 2017 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: **SSR Magdalena Piątkowska**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 stycznia 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. F.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w S.

o sprostowanie świadectwa pracy

powództwo oddała.

### UZASADNIENIE

Powódka M. F. w pozwie wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w S. domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2016 roku poprzez zmianę informacji zawartej;

- w pkt 4 ppkt 1 przez wskazanie, że w 2016 roku urlop wypoczynkowy wykorzystała w wymiarze 0 dni zamiast 13 dni;
- w pkt 4 ppkt 4 poprzez wskazanie, że była niezdolna do pracy przez okres 18 dni zamiast 14 dni;
- pkt 4 ppkt 10 przez wskazanie, że okres nieskładkowy przypadający w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1 świadectwa pracy, względnie przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty przypada w okresie od dnia 7 kwietnia 2016 roku do dnia 5 maja 2016 roku – urlop bezpłatny, zamiast od 7 kwietnia 2016 roku do 9 maja 2016 roku – urlop bezpłatny, od 13 maja 2016 roku do 30 czerwca 2016 roku – niezdolność z tytułu choroby.

Powódka jednocześnie wniosła o przywrócenie terminu do złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy i pozwu do sadu pracy.

W uzasadnieniu wskazała, że zapisy dotyczące urlopu wypoczynkowego w świadectwie pracy są sprzeczne ze stanem faktycznym sprawy, gdyż w okresie zatrudnienia u pozwanego powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Ponadto błędne są zapisy dotyczące przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim i okresu nieskładkowego przypadającego w okresie zatrudnienia u pozwanego.

Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu powódka podniosła, że od dłuższego czasu cierpi z powodu zespołu bólowego w odcinku lędźwiowo – krzyżowym, paraliżu części ciała i z tego względu była znacząco ograniczona ruchowo, nie była w stanie wstać z łóżka i wyjść z domu celem załatwienia bieżących spraw życia codziennego, będąc skazana na nieustanną pomoc osób trzecich. Poprawa stanu zdrowia nastąpiła w dniu 24 sierpnia 2016 roku, kiedy zakończyła rehabilitację.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, twierdząc, że świadectwo pracy sporządzone zostało prawidłowo.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 2 listopada 2015 roku do 30 czerwca 2016 w pełnym wymiarze czasu pracy jako szwaczka.

W okresie od 7 kwietnia do 9 maja 2016 roku powódka korzystała z urlopu bezpłatnego. W okresie zatrudnienia od 13 maja do 30 czerwca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Z dniem 30 czerwca 2016 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie niezawinionych związanych z przekroczeniem okresów zasiłkowych. Również z dniem 30 czerwca 2016 wystawione zostało świadectwo pracy, które powódka odebrała w dniu 7 lipca 2016 roku. Świadectwo zawierało pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania. W dniu 26 sierpnia 2016 powódka napisała pismo do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. W tym samym dniu złożyła do tutejszego sądu pozew o sprostowanie świadectwa pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka przedłożyła kserokopie zwolnień lekarskich za okres od 21 czerwca 2016 roku do 26 sierpnia 2016 roku z adnotacją „chory może chodzić”.

Bezsporne, a nadto:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- kserokopie zwolnień lekarskich – k. 8-10;
- dokumentacja lekarska powódki – k.11-16;
- pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w P. z dnia 25.10.2016r. k. 25;
- zeznania powódki – e protokół z dnia 4.01.2017r. k. 53.

Sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> kp 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 sprostowaniem do sądu pracy.

W niniejszej sprawie powódka uchybiła powyższej procedurze, albowiem skierowała pozew o sprostowanie świadectwa pracy do sądu, nie czekając na odpowiedź pracodawcy na złożony wniosek. Nie ulega przy tym wątpliwości, że dopiero brak reakcji ze strony pracodawcy, ewentualnie odmowa z jego strony sprostowania świadectwa pracy otwiera pracownikowi drogę sądową. Sąd pracy, rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W myśl art. 265 § 1 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> kp w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie

terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 kp).

W doktrynie i judykaturze dominuje zapatrywanie, że o istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy, choć nie bez znaczenia jest też subiektywna zdolność wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzona zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia. Czynniki subiektywne odnoszące się do doświadczenia życiowego i zawodowego pracownika oraz orientacji w obowiązujących przepisach mają więc jedynie znaczenie uzupełniające. W ocenie braku winy w przekroczeniu terminu liczy się w tym zakresie także stopień wykształcenia pracownika czy zajmowane przez niego stanowisko przed rozwiązaniem umowy. W wyroku z dnia 21 lutego 2002 r. I PKN 903/00 Sąd Najwyższy stwierdził iż wiedza i doświadczenie zawodowe pracownika w zakresie przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę, a w szczególności co do sposobu i terminu odwołania się powoduje, że brak pouczenia o prawie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie jest w ogóle okolicznością uzasadniającą przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. (LEX nr 458944). Zasadniczo więc brak winy pracownika wynika z faktycznej niemożności złożenia odwołania lub usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących mu uprawnieniach.

Zdaniem Sądu powódka miała obiektywną możliwość złożenia wniosku i pozwu w terminie i nie można przyjąć, iż nie uczyniła tego bez swojej winy.

Jak wynika z akt sprawy powódka przebywała od 13 maja do 28 sierpnia 2016 na zwolnieniu lekarskim, ale na przedłożonych przez nią kserokopiach zwolnień lekarskich widnieje adnotacja lekarza, że chory może chodzić, a sama powódka przyznała, że pomagała jej synowa, która mogła w ustawowym terminie złożyć u pracodawcy powódki stosowny wniosek, bądź wysłać go za pośrednictwem poczty. Powódka przyznała również, że przy sporządzaniu pozwu korzystała z usług profesjonalisty, przy czym w dniu złożenia pozwu i wniosku przebywała na zwolnieniu lekarskim do nadal, przy czym zdaniem sądu, skoro powódka w podobnych okolicznościach faktycznych złożyła pozew po terminie, to tym bardziej mogła zwrócić się do fachowca i dopełnić formalności w terminie wskazanym w pouczeniu.

Sąd uznał zatem, iż brak jest podstaw do przywrócenia terminu i powództwo oddalono.

Abstrahując od powyższego, nawet w sytuacji, gdyby powódka dochowała trybu przewidzianego w art. 97 § 2<sup>1</sup> kp powództwo i tak podlegałoby oddaleniu.

Powódka podnosiła, że w 2016 roku w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie wykorzystała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego, domagając się sprostowania w tym zakresie świadectwa pracy, a mianowicie pkt 4 pkt 1. Jak wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania dotyczących sposobu wypełniania świadectwa pracy w ust. 4 pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy na podstawie art. 167<sup>2</sup> kp. Przenosząc powyższe na realia niniejszej sprawy wskazać należy, że fakt, iż pracodawca wpisał w ust. 4 pkt 1 wymiar urlopu w ilości (13 + 5), nie oznacza wcale, że powódka wykorzystała go w naturze, wskazuje natomiast, że za taką ilość urlopu przysługuje powódce ekwiwalent pieniężny. Ponadto pracodawca wyraźnie wskazał, że powódka w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy nie wykorzystała żadnego dnia urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167<sup>2</sup> kp, wpisując odpowiednią adnotację (o).

Odnosząc się do żądania powódki o sprostowanie ilości dni (14), w których powódka była niezdolna do pracy (ust. 4 pkt 4 świadectwa pracy), to wskazać należy, że zgodnie z przepisami powyżej cytowanego rozporządzenia, pracodawca wskazuje liczbę dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie z art. 92 kp (wynagrodzenia za czas niezdolności do

pracy) w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Jak wynika z pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. z dnia 25 października 2016 roku, wynagrodzenie za czas choroby przysługiwało powódce za okres od 13 maja do 26 maja 2016 roku, a więc za 14 dni, a za okres od 27 maja do 30 czerwca 2016 roku powódce przysługiwał zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS.

Pracodawca również prawidłowo wskazał okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia powódki określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (ust. 4 pkt 10 świadectwa pracy). Zgodnie z art. 7 pkt 1a i b oraz pkt 8 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych okresami nieskładkowymi są okresy pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wypłaconego na podstawie przepisów Kodeksu pracy, zasiłków z ubezpieczenia społecznego: chorobowego lub opiekuńczego (art. 7 pkt 1 a i b) oraz okresy urlopu bezpłatnego (art. 7 pkt 8). Jak wynika z akt sprawy powódka pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w okresie od 13 maja do 26 maja 2016 roku, a od 1 czerwca do 30 czerwca 2016 roku przysługiwał jej zasiłek chorobowy. Ponadto z ewidencji czasu pracy przedłożonej przez pozwanego jak również z wniosków powódki o udzielenie urlopu bezpłatnego wynika, że powódka korzystała z takiego urlopu w okresie od 7 kwietnia do 9 maja 2016 roku, a zatem wskazane przez pracodawcę okresy w ust. 4 pkt 10 świadectwa pracy są prawidłowe.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku i powództwo oddalił.