

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2017 roku

sprawy z powództwa **B. B.**

przeciwko **W. B. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) W. B. w G.**

o sprostowanie świadectwa pracy

ORZECZ:

1. Sprostować świadectwo pracy z dnia 16.01.2017r. w pkt. 2 w ten sposób, iż w miejsce słów : „osoby prowadzącej podatkowe księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencji ryczałtowej” wpisać : „księgowa”.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30 zł, tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka B. B. wniosła pozew przeciwko W. B. prowadzącemu Biuro (...) w G. o sprostowanie świadectwa pracy w ustępie 2 przez wskazanie stanowiska „ księgowa” w miejsce „ osoby prowadzącej podatkowe księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencje ryczałtowej”, zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowa. W dniu 29 listopada 2016r wręczyła pozwanemu pismo zatytułowane rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron, w którym zaproponowała pozwanemu rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 grudnia 2016r. Przedmiotowe wypowiedzenie zostało przez pozwanego podarte. Jednocześnie w dniu 29 listopada 2016r wysłała pismo do pozwanego pocztą, pismo doręczono pozwanemu w dniu 30 listopada 2016r. Dnia 9 stycznia 2017r otrzymała drogą pocztową wypowiedzenie w trybie art. 52 k.p. W związku z powyższym stosunek pracy ustał z dniem 9 stycznia 2017r. W dniu 27 stycznia 2017r doręczono powódce świadectwo pracy. W treści świadectwa pracy znalazły się błędne informacje, wymienione w petitum niniejszego pozwu, w zakresie zajmowanego stanowiska. W treści świadectwa pracy wskazano „osoba prowadząca podatkowe księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencje ryczałtowej”, podczas gdy zajmowała stanowisko księgowej. Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy został bez

odpowiedzi. Pozwany nie sprostował świadectwa pracy ani też nie ustosunkował się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie pozwu jako całkowicie bezzasadny. Wskazał, że w dniu 1 lutego 2004r zawarł z powódką umowę o pracę. Wówczas powódka była bratową jego żony. Przed zatrudnieniem nie miała jakiegokolwiek doświadczenia na stanowisku księgowej, jednakże prosiła aby takie stanowisko widniało w umowie. Uzasadniała to swoim wykształceniem i potencjalnymi możliwościami intelektualnymi. Z uwagi na związek rodzinny pozwany przystał na taki zapis w umowie. Od samego początku praca powódki polegała na prowadzeniu podatkowej księgi przychodów i rozchodów, czy też ewidencji ryczałtowej klientów biura rachunkowego. W miarę rozwoju biura klientami zostali również przedsiębiorcy prowadzący księgi rachunkowe zgodnie z ustawą o rachunkowości. Według pozwanego na propozycję pozwanego objęcia swoją pracą również takiego klienta powódka informowała, że nie posiada wystarczającej wiedzy w tym zakresie. Pomimo tego faktu nie zmieniono treści umowy o pracę, z uwagi na podniesienie umiejętności, oferowaną pomoc w tym zakresie i powiązania rodzinne. Pozwany wskazał, że nie miał większych zastrzeżeń do pracy powódki w zakresie wykonywanych przez nią czynności. Nigdy jednak nie wykonywała ona czynności właściwych księgowej, czyli osobie prowadzącej księgi rachunkowe, czy też sporządzanie sprawozdań finansowych. Zakres wykonywanych przez powódkę obowiązków dotyczył prowadzenia podatkowej księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencji ryczałtowej. Obowiązki te dotyczyły wprowadzania dokumentów księgowych do ewidencji podatkowej, a także wynikający z tego ewentualny obowiązek sporządzania list płac i dokonywania rozliczeń wobec ZUS. W okresie trwania stosunku pracy powódki biuro pozwanego prowadziło księgi rachunkowe kilkudziesięciu podmiotów gospodarczych. W żadnym z nich ksiąg rachunkowych nie prowadziła powódka. Jako podstawę prawną wydanego świadectwa pracy pozwany wskazał rozporządzenie ministra rodziny pracy i polityki społecznej z dnia 30.12.2016r. uznając że pracodawca może w różny sposób określić świadczoną przez pracownika pracę. Pozwany uznał, że wskazał czynności które faktycznie wykonywała powódka i nie wskazał zajmowanego stanowiska pracy gdyż dokonałby poświadczenia nieprawdy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. była pracownikiem pozwanego w okresie od 1.02.2004r. w oparciu o umowę na czas nieokreślony z ustaleniem rodzaju umówionej pracy – księgowa, miejscem świadczenia pracy – al. 23 stycznia 42 , G. – w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka prowadziła biuro pozwanego samodzielnie do 2008r. Powyższa umowa była aneksowana pismem z dnia 4.03.2011r. z ustaleniem wynagrodzenia brutto - 2100 zł i oświadczeniem że pozostałe elementy umowy o pracę pozostają bez zmian. Stosunek pracy z powódką został rozwiązany na mocy oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pismem z dnia 4.01.2017r. Powódka wniosła do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy pismem z dnia 1.02.2017r. (pismo powódki wraz z dowodem nadania k. 7-11).

Sąd zważył co następuje :

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie umowy o pracę z dnia 1.02.2004r., świadectwa pracy z dnia 16.01.2017r., oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 4.01.2017r. (k. 12-16), aneksu do umowy o pracę z dnia 4.03.2011r. (k. 43) oraz zeznań stron.

Odnosząc się do żądania powódki sprostowania świadectwa pracy w pierwszej kolejności wskazać należy, iż stosownie do art. 97 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, dalej: k.p.) w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Przepis § 2 art. 97 k.p. stanowi zaś, że w świadectwie pracy należy m. in. podać 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. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Z kolei art. 97 § 2 1 k.p. statuuje prawo wystąpienia przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od jego otrzymania. 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.

W świetle powyższych regulacji oczywistym jest, iż w sytuacji, gdy pracownik uważa, że wydano mu świadectwo pracy o niewłaściwej treści, pierwszą podjętą przez niego czynnością powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie.

Uszczegółowieniem unormowań z kodeksu pracy są przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz. U. z 2017, poz. 1044). Stosownie do § 2 ust. 1) tego rozporządzenia w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące okresu zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji, trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy oraz dane dotyczące wykorzystywania urlopu, zarówno wypoczynkowego, bezpłatnego, rodzicielskiego, dane dotyczące zwolnień od pracy i inne dane dotyczące okresów pracy w szczególnym charakterze w okresach nieskładkowych i informacje o wynagrodzeniu (enumeratywnie wymienione informacje w cyt. rozporządzeniu od pkt. 1-20 § 2).

Świadectwo pracy jest dokumentem wydawanym pracownikowi, potwierdzającym fakt zatrudnienia i zawierającym informacje, które mają wpływ na nabycie uprawnień pracowniczych przez pracownika u kolejnego pracodawcy oraz nabycie uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Najlepiej definiują świadectwo pracy wypowiedzi judykatury. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 r. (III AUa 897/97, Apel. W-wa 1998, nr 1, poz. 4) świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę nie jest dokumentem w rozumieniu art. 244 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.). Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa. Dokumentem urzędowym świadectwo nie jest nawet wówczas, gdy wydane zostaje przez urząd administracji państwowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, niepubl.).

W ocenie Sądu powództwo podlegało uwzględnieniu w całości. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem wystawienie świadectwa pracy o treści zgodnej ze stanem faktycznym oraz prawnym. Zdaniem Sądu zapis, jaki pojawił się w świadectwie pracy wydanym powódce, dotyczący rodzaju wykonywanej pracy, nie był odzwierciedleniem czynności które wykonywała powódka faktycznie. Użycie w świadectwie pracy przez pozwanego w pkt. 2. świadectwa określenia „osoby prowadzącej podatkowe księgi przychodów i rozchodów oraz ewidencje ryczałtowe” jest zapisem nieodzwierciedlającym w całości wykonywanych przez powódkę obowiązków i niezgodny z umową o pracę. Powódka wskazywała, że została zatrudniona jako księgowa. Pozwany powyższego zapisu zawartego w umowie o pracę nigdy nie skorygował i faktycznie powódka oprócz prowadzenia książki przychodu i rozchodu, wystawiała faktury, prowadziła konsultacje z klientami, wskazywała wysokość odprowadzanego przez klienta podatku, przyjmowała gotówkę od klientów i prowadziła jako pracownik całe biuro pozwanego w czasie kiedy pracowała jako jedyny pracownik tego biura. Powódka wskazywała że biuro prowadziła samodzielnie do 2012r. Pozwany potwierdził, że powódka przyjmowała płatności od klientów i do 2008r. pracowała samodzielnie. W chwili obecnej w biurze pozwanego pracują 3 osoby. W ocenie Sądu należy także zwrócić uwagę że pozwany przez cały okres obowiązywania umowy o pracę potwierdzał zatrudnienie powódki w charakterze księgowej jako osoby wykonującej takie czynności (rodzaj wykonywanej pracy). Nie można mylić powierzenia obowiązków księgowej czy też rodzaju pracy od rozumienia pojęcia księgowej jako zawodu. Niewątpliwie powódka takiego zawodu nie miała, jest z wykształcenia technikiem ekonomistą i pozwany o wykształceniu powódki wiedział. Rzeczywiście nowe rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy z 30 grudnia 2016r. wprowadziło możliwość umieszczenia informacji dot. rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji. W poprzednim stanie prawnym tj. 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. z dnia 30 maja 1996 r. poz. 282) takiego zapisu nie było. Jednak nie oznacza to, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku rzetelnego wpisania rodzaju wykonywanej pracy. W świetle bezspornego stanu faktycznego nie można wpisywać wyłącznie części pracy wykonywanej przez pracownika. Jeżeli pracodawca zdecydował się na zapis rodzaju wykonywanej pracy nie może być nieczytelny i niezgodny z rzeczywistym stanem faktycznym. Nie

było żadnych przeszkód aby w tak długim okresie obowiązywania umowy o pracę, jeżeli pracodawca doszedł do przekonania że powódka nie wykonuje pracy księgowej, dokonać zmiany w umowie o pracę. Należy mieć na względzie że pozwany stosował formę aneksu do umowy o pracę (w 2011r.) i nie dokonał żadnej zmiany która korespondowałaby z rzekomymi obowiązkami powódki. Zdaniem Sądu istnieje rozbieżność co do rodzaju wykonywanej pracy (powódka podaje szerszy katalog obowiązków wykonywanych przez powódkę) co potwierdził po części również sam pozwany i wpisem w umowie o pracę. Jeszcze raz Sąd podkreśla że zawarty wpis w umowie o pracę – księgowa, nie był ujęty jako zawód. Pozwany mając wiedzę na temat wykształcenia powódki powierzył pracę w charakterze księgowej w umowie o pracę. Stąd koniecznym było sprostowanie świadectwa pracy poprzez prawidłowe, zgodne z przepisem ustalenie zajmowanego stanowiska przez powódkę. Dodatkowo Sąd chce wskazać, że w rozporządzeniu znalazł się zapis o umieszczeniu informacji co do wykonywanej pracy bądź zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji w formie alternatywnej. Nie oznacza to, że wybór sposobu zależy od arbitralnej decyzji pracodawcy. Powyższa okoliczność powinna być dokonana we współdziałaniu z pracownikiem, który powinien mieć prawo wskazania co chce aby było umieszczone w świadectwie pracy. Na pewno nie może być rozbieżności pomiędzy stanem faktycznym dot. obowiązków wykonywanych przez pracownika a wpisem w świadectwie pracy. Słusznie powódka powoływała się na rozumienie pojęcia księgowej, zawartym w powszechnej publikacji jaką jest (...) Służ Zatrudnienia zawartych na stronie ministerstwa rodziny, pracy i polityki społecznej. Powyższy portal w nazwie „księgowy” zawiera opis bardzo szeroki dla rozumienia tego typu czynności (k. 33). Z resztą pozwany w odpowiedzi na pozew również wskazywał, że powódka sporządzała listy płac i dokonywała rozliczeń wobec ZUS.

Dlatego Sąd orzekł o sprostowaniu świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powódki. O kosztach Sąd orzekł w myśl art. 98 § 1 kpc. na podstawie którego przepis strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Na podstawie ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016 poz. 623) Sąd ustalił wysokość opłaty od pozwu (art. 12). O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. (§ 9 pkt. 3 Dz. U. 2015 poz. 1804)