

Sygn. akt XXI Pa 557/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Otoła-Pawlica
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Bogumił Patulski (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. J.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 27 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 1151/13

1. oddała apelację;
2. zasądza od powoda J. J. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Bogumił Patulski Grażyna Otoła-Pawlica Ewa Wronka

Sygn. akt XXI Pa 557/16

UZASADNIENIE

Powód J. J. wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w P. o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, by:

- w pkt 1 wpisać, że powód był zatrudniony do 30 czerwca 2013r.
- w pkt 2 wpisać, że powód do 30 czerwca 2013 r. pełnił funkcję Dyrektora Pionu (...),
- w pkt 4.1 wpisać, że wykorzystał 1 dzień urlopu wypoczynkowego w tym jeden dzień urlopu wypoczynkowego na żądanie,

- wpisać w załączniku do świadectwa pracy, że powód miał wynagrodzenie chorobowe przez 2 dni (od 30 do 31 marca 2013 r.) a nie przez 3 dni (od 29 do 31 marca 2013 r.)

Powód wniósł ponadto o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 27 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - oddalił powództwo; w punkcie drugim -zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

J. J. był zatrudniony w pozwanej spółce Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w P. od 1 maja 2010 r., początkowo jako Kierownik (...) a od 1 stycznia 2013 r. jako Dyrektor Pionu (...).

W dniu 29 marca 2013 r. powód złożył pozwanemu pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w tym dniu. Tego samego dnia tj. 29 marca 2013 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Powód uzyskał na okres od 29 do 31 marca 2013 r. zwolnienie lekarskie.

W dniu 6 maja 2013 r. pracodawca sporządził świadectwo pracy powoda, w którym zawarto informację, że powód był zatrudniony do 30 kwietnia 2013 r., do 30 kwietnia 2013 r. pełnił też funkcję Dyrektora Pionu (...), że nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego, zaś w załączniku do świadectwa pracy znalazła się informacja, że powód miał wynagrodzenie chorobowe przez 3 dni (od 29 do 31 marca 2013 r.)

Pismem z 17 maja 2013 r. powód zwrócił się do pracodawcy o dokonanie sprostowania w świadectwa pracy, jednak pracodawca nie uwzględnił tego wniosku.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie złożonych przez strony dokumentów i zeznań powoda. Sąd pierwszej instancji dał wiarę dokumentom złożonym do akt sprawy, co do ich prawdziwości, w zakresie objętym ustaleniami faktycznymi w sprawie niniejszej, korespondują z nimi także wiarygodne zeznania powoda.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wskazano, że jak stanowi art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy 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. Art. 97 § 21 k.p. stanowi, iż 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. Sąd Rejonowy przytoczył także treść art. 36 § 1 k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Sąd Rejonowy powołał się także na treść art. 300 k.p., zgodnie z którym w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Następnie natomiast wskazano, że zgodnie z art. 112 k.c. termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu,

a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

Odnosząc treść wskazanych wyżej przepisów do niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy zaznaczył, że jednomiesięczne wypowiedzenie wręczone 29 marca 2013 r. zakończyło bieg 30 kwietnia 2013 r., stąd też dane zawarte w świadectwie pracy dotyczące okresu zatrudnienia są prawidłowe, a roszczenie o jego sprostowanie niezasadne.

Odnosząc się do roszczenia sprostowania świadectwa pracy w zakresie urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia chorobowego Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 166 k.p., zgodnie z którym część urlopu niewykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, (...) pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym. Zaznaczono, że z przepisu tego wynika, że w wypadku gdy tego samego dnia pracownik ma urlop i jest niezdolny do świadczenia pracy na skutek choroby – jego nieobecność jest usprawiedliwiona chorobą, a urlop otrzymuje w innym terminie. Podkreślono, że w konsekwencji za taki dzień pracy pracownikowi należy się wynagrodzenie chorobowe nie zaś urlopowe oraz wskazano, że także w tym zakresie (pkt Ic, Id pozwu) niezasadne było roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

Apelację od wyroku złożył powód zaskarżając go w zakresie punktu pierwszego, wnosząc o jego zmianę zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił naruszenie:

1) art. 122 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i wykładnię polegają na przyjęciu, że:

- zasady obliczania terminów, od których uzależnione jest nabycie przez pracownika uprawnień określonych w prawie, w tym prawa do odpowiednio długiego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie zostały uregulowane w k.p.

- termin, od którego zależy nabycie przez pracownika uprawnień określonych w prawie pracy, w tym do odpowiednio długiego okresu wypowiedzenia, kończy się upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca;

2) art. 36 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowaniem polegające na przyjęciu, że powód nie nabył prawa do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powoda jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na uwzględnienie nie zasługiwały podniesione przez powoda zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Wskazać bowiem należy, że zgodnie z art. 30 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień

lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Ustawodawca wprost uregulował sposób liczenia terminów w przypadku okresu wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem nie mają tu zastosowania przepisy kodeksu cywilnego. Nie ulega wątpliwości, że skoro oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z miesięcznym okresem wypowiedzenia powód otrzymał 29 marca 2013 r., to okres wypowiedzenia umowy o pracę skończył się 30 kwietnia 2013 r. Mając na względzie tę datę oraz datę zatrudnienia powoda (1 maja 2010 r.), należało uznać, że nie nabył on uprawnień do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ponieważ na dzień 30 kwietnia 2013 r. nie miał trzyletniego stażu pracy. Taki staż pracy powód nabyłby dopiero 1 maja 2013 r.

Należy w tym miejscu wskazać, że do stanu faktycznego niniejszej sprawy nie można odnosić stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w sprawie I PZP 16/91, która dotyczyła nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej. Prawdą jest, że Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Wbrew stanowisku powoda taka koncepcja nie ma jednak odniesienia do nabycia prawa do dłuższego okresu wypowiedzenia. Należy bowiem mieć na względzie, że przepisy dotyczące nabywania obu wskazanych uprawnień nie są tożsame. W przypadku nagrody jubileuszowej przyjęto bowiem zgodnie z § 7 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, że pracownik nabywa prawo do nagrody w zakładzie pracy zatrudniającym go w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Odnośnie natomiast do okresów wypowiedzeń ustawodawca przyjął inną koncepcję, tj. że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). W przypadku nabywania prawa do okresu wypowiedzenia ustawodawca nie zastosował takiej konstrukcji, jak w przypadku prawa do nagrody jubileuszowej. Trafne są wywody pełnomocnika pozwanego przedstawione w odpowiedzi na apelację dotyczące znaczenia określenia „co najmniej”, zgodnie z którymi trzymiesięczny okres wypowiedzenia będzie miał zastosowanie, gdy pracownik będzie zatrudniony co najmniej trzy lata, czyli po upływie trzech lat. Z uwagi na przedstawione różnice nie ma podstaw do tego, aby stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w sprawie dotyczącej nabywania nagrody jubileuszowej odnosić do niniejszej sprawy. Ustawodawca jasno wskazał w art. 36 § 1 pkt 3 k.p., że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynosi trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata. Ponieważ powód w dniu zakończenia okresu wypowiedzenia nie był zatrudniony co najmniej trzy lata, pozwany w sposób prawidłowy zastosował miesięczny okres wypowiedzenia, a roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie jest bezzasadne.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo oddalił także powództwo również w pozostałym zakresie. Trafnie wskazano, że ponieważ powód w dniu, w którym wziął urlop wypoczynkowy, był jednocześnie niezdolny do pracy, jego nieobecność jest usprawiedliwiona chorobą. Wskazać należy, że pracodawca nie może skutecznie udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi niezdolnemu do pracy nawet wówczas, gdy pracownik wyraził na to zgodę (tak np. wyrok SN z 10.11.1999 r., sygn. akt. I PKN 350/99, OSNIAPiUS 2001, Nr 6, poz. 198,). Nie można zatem udzielić urlopu wypoczynkowego zamiast uwzględnienia zwolnienia lekarskiego. Świadczy o tym również fakt, że choroba pracownika obciąża pracodawcę do przesunięcia urlopu wypoczynkowego lub wręcz prowadzi do jego przerwania. Mając to na względzie Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia chorobowego.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz

koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustalone zgodnie regulacją § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.