

Sygn. akt XP 433/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Ewa Komnata

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **K. W.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w G.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w G. sprostowanie świadectwa pracy wydanego w dniu 5.10.2017 r. powódce K. W. w następujący sposób:

a) **w punkcie 1 przez wskazanie, że powódka w okresie od 1.04.2009 r. do 31.10.2016 r. była zatrudniona w wymiarze 1/1 etatu w:**

1. (...) sp. z o.o. w K., ul. (...), (...)-(...) K. – w okresie od 1.04.2009 do 31.05.2014,

2. z dniem 1.06.2014 r. w trybie art. 23 (1) k.p. nastąpiło przejście zakładu pracy na pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K., gdzie powódka pracowała w okresie od 1.06.2014 do 31.03.2015 r.,

3. z dniem 1.04.2015 r. w trybie art. 23 (1) k.p. nastąpiło przejście zakładu pracy na pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. ul. (...), (...)-(...) K. obecnie z siedzibą w G. (...) a, gdzie powódka pracowała w okresie 1.04.2015 do 31.10.2016 r.,

b) **w punkcie 4.1) przez wskazanie, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni roboczych,**

c) **w punkcie 4.10) przez wskazanie okresu zwolnienia lekarskiego od dnia 20.10.2016 do 31.10.2016 r.,**

d) **w punkcie 6 przez wskazanie, że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2017 r., dwumiesięcznej odprawy oraz ekwiwalentu za 33 dni urlopu;**

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 lipca 2017 r. (data stempla pocztowego) powódka K. W. wniosła o zobowiązanie strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Chlebni do sprostowania świadectwa pracy, poprzez wskazanie:

- w punkcie 1 świadectwa pracy – iż powódka była zatrudniona w Spółce (...) Sp. z o.o. obecnie S.A. (...)-(...) K., ul. (...), gdzie nastąpiło przejście na (...) Sp. z o.o. (...)-(...) K., ul. (...) następnie nastąpiło przejście do (...) Sp. z o.o. (...)-(...) K., ul. (...) obecnie z siedzibą w (...)-(...) G., C. 48a, z uwzględnieniem odpowiednich dat;
- w punkcie 4.1 świadectwa pracy – iż powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni;
- w punkcie 4.10 – iż okres zwolnienia lekarskiego obejmował dni 20 – 31 października 2016 r.;
- w punkcie 10 – iż pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za miesiąc lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2016 r., odprawy dwumiesięcznej oraz ekwiwalentu za 33 dni urlopu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 1 kwietnia 2009 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na stanowisku referent operacyjny. Od dnia 31 marca 2010 r. powódka objęła w tej samej spółce stanowisko pracownika administracyjno – operacyjnego. Od dnia 31 sierpnia 2012 r. powódka zawarła z tą samą spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownik operacyjny. Dnia 29 marca 2013 r. podpisano porozumienie zmieniające, na mocy którego powódka objęła stanowisko zastępcy kierownika Oddziału Własnego. Od dnia 1 czerwca 2014 r. doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. w K.. Od dnia 30 maja 2014 r. powódka zajmowała stanowisko kierownika Oddziału Własnego. Z dniem 1 kwietnia 2015 r. doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. w K.. W dniu 1 marca 2016 r. powódka podpisała porozumienie zmieniające, na mocy którego doszło do zmiany lokalizacji z oddziału (...) na (...). 25 lipca 2016 r. w związku z restrukturyzacją spółki doszło do zwolnień grupowych, obejmujących także powódkę. W tym dniu powódka otrzymała wypowiedzenie. Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 października 2017 r.

Pierwsze świadectwo pracy powódka otrzymała w dniu 9 grudnia 2016 r. Z uwagi na błędy w jego treści, powódka zwróciła się do strony pozwanej o jego sprostowanie. W dniu 21 kwietnia 2017 r. powódka otrzymała sprostowane świadectwo pracy, które w dalszym ciągu zawierało jednak błędy. W dniu 26 kwietnia 2017 r. powódka ponownie zwróciła się do pracodawcy o wydanie poprawnego świadectwa pracy, jednak nie otrzymała od pracodawcy żadnej odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w Chlebni wniosła o „zakończenie postępowania”, wskazując, że z uwagi na trwające cały czas kontrole Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które to instytucje żądają stosownych dokumentów, nie było możliwe sprostowanie świadectwa pracy powódki. Strona pozwana w załączeniu do odpowiedzi na pozew przedłożyła poprawione świadectwo pracy, opatrzone datą 5 października 2017 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 kwietnia 2009 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) K.. Na mocy przedmiotowej umowy powódka objęła stanowisko referenta operacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1 650 zł brutto.

W dniu 31 marca 2010 r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2010 r. do dnia 31 marca 2011 r. Na mocy przedmiotowej umowy powódka objęła stanowisko pracownika administracyjno – operacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1 650 zł brutto.

W dniu 31 marca 2011 r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 21 sierpnia 2011 r. Na mocy przedmiotowej umowy powódka objęła stanowisko pracownika administracyjno – operacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1 650 zł brutto.

W dniu 19 sierpnia 2011 r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. Na mocy przedmiotowej umowy powódka objęła stanowisko pracownika administracyjno – operacyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1 650 zł brutto.

W dniu 31 sierpnia 2012 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z (...) Sp. z o.o. w K.. Na mocy przedmiotowej umowy powódka objęła stanowisko pracownika operacyjnego na obszarze działania Oddziału W. w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1 500 zł brutto.

Na mocy porozumienia zmieniającego, zawartego w dniu 29 marca 2013 r. pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. w K., z dniem 1 kwietnia 2013 r. powódka objęła stanowisko zastępcy kierownika oddziału własnego. Pozostałe warunki umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012 r. pozostały bez zmian.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2014 r. powódka została poinformowana o przejściu z dniem 1 czerwca 2014 r. zakładu pracy w postaci przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. na innego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. z siedzibą przy ul. (...), (...)- (...) K., na mocy art. 23¹ k.p. Od dnia 1 czerwca 2014 r. pracodawcą powódki była spółka (...) Sp. z o.o. w K..

Na mocy porozumienia zmieniającego, zawartego w dniu 30 maja 2014 r. pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. w K., z dniem 1 czerwca 2014 r. powódka objęła stanowisko kierownika oddziału własnego za wynagrodzeniem miesięcznym, na które składać się miało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3 000 zł brutto oraz premia regulaminowa.

Informacją z dnia 27 lutego 2015 r. powódka została poinformowana o przejściu z dniem 1 kwietnia 2015 r. zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. z siedzibą przy ul. (...), (...)-(...) K..

Na mocy porozumienia zmieniającego, zawartego w dniu 1 marca 2016 r. pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. w K., z dniem 1 marca 2016 r. powódka została skierowana do pracy w Oddziale (...) (w miejsce dotychczasowego Oddziału (...)). Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

W dniu 25 lipca 2016 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2012 r. za wypowiedzeniem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 października 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy z przyczyn nie dotyczących pracowników, skutkujące likwidacją stanowiska pracy powódki, a będące następstwem restrukturyzacji działalności pracodawcy w zakresie obsługi przesyłek listowych.

W dniu 3 listopada 2016 r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w treści którego wskazał:

- w punkcie 1 – że powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. ul. (...), (...)-(...) K., w dniu 2 czerwca 2014 r. nastąpiła zmiana nazwy z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o. – w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2014 r., w wymiarze 1/1 etatu; przejście na podst. art. 23¹ par. 4 do (...) Sp. z o.o., C. 48a, (...)-(...) G. – w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 października 2016 r., w wymiarze 1/1 etatu;
- w punkcie 4 podpunkt 1 – że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 33 dni roboczych (264 godziny);
- w punkcie 4 podpunkt 10 – nie wskazano żadnego okresu nieskładkowego;
- w punkcie 6 – że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia i świadczenia za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień, październik 2016 r. oraz odprawy dwumiesięcznej.

Świadczenie pracy z dnia 3 listopada 2016 r. zostało powódce doręczone w dniu 9 grudnia 2016 r.

Pismem z dnia 12 grudnia 2016 r. (doręczonym w dniu 21 grudnia 2016 r.) powódka zwróciła się do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 1, punkcie 4 podpunkt 1 i 4, punkcie 6. W dniu 13 marca 2017 r. powódka ponowiła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Ponowny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy został doręczony w dniu 27 marca 2017 r.

W dniu 21 kwietnia 2017 r. powódka otrzymała świadectwo pracy z dnia 3 listopada 2016 r., sprostowane w dniu 12 kwietnia 2017 r. Punkt 1 świadectwa pracy uległ zmianie jedynie o tyle, że wskazano, iż w dniu 2 czerwca 2014 r. nastąpiła zmiana nazwy na (...) Sp. z o.o. (uprzednio wskazano, iż nastąpiła zmiana nazwy na (...) Sp. z o.o.). W punkcie 4 podpunkt 1 wskazano, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni roboczych (24 godziny). W punkcie 4 podpunkt 10 wskazano jako okres nieskładkowy okres od dnia 20 października 2016 r. do dnia 9 listopada 2016 r. W punkcie 6 wskazano, że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia i świadczenia za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2016 r., styczeń 2017 r. oraz odprawy trzymiesięcznej.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2017 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 2 maja 2017 r., powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 12 kwietnia 2017 r. w punktach: 1, 4 podpunkt 1 i 10, 6.

W dniu 5 października 2017 r. strona pozwana wystawiła sprostowane świadectwo pracy, w treści którego wskazała:

- w punkcie 1 – że powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. ul. (...), (...)-(...) K., w dniu 2 czerwca 2014 r. nastąpiła zmiana nazwy z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o. – w okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2014 r., w wymiarze 1/1 etatu; przejście na podst. art. 23¹ par. 4 do (...) Sp. z o.o., C. 48a, (...)-(...) G. – w okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 stycznia 2017 r., w wymiarze 1/1 etatu;
- w punkcie 4 podpunkt 1 – że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni roboczych (24 godziny);
- w punkcie 4 podpunkt 10 – że powódka legitymowała się zwolnieniem lekarskim w okresie od dnia 20 października 2016 r. do dnia 9 listopada 2016 r.;
- w punkcie 6 – że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia i świadczenia za miesiące: lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad, grudzień 2016 r., styczeń 2017 r. oraz odprawy trzymiesięcznej.

Obecnie siedziba strony pozwanej (...) Sp. z o.o. mieści się w województwie (...), powiat G., gmina G., miejscowość C..

Dowód: Umowa o pracę z dnia 01.04.2009 r. na czas określony (k. 6)

Umowa o pracę z dnia 31.03.2010 r. na czas określony (k. 7)

Umowa o pracę z dnia 31.03.2011 r. na czas określony (k. 8)

Umowa o pracę z dnia 19.08.2011 r. na czas określony (k. 9)

Umowa o pracę z dnia 31.08.2012 r. na czas nieokreślony (k. 10)

Porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 29.03.2013 r. (k. 11)

Zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę z dnia 30.04.2014 r. (k. 12)

Porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 30.05.2014 r. (k. 13)

Informacja z dnia 27.02.2015 r. (k. 14)

Porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 01.03.2016 r. (k. 15)

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25.07.2016 r. (k. 16)

Pismo powódki z dn. 02.11.2016 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (k. 17, 18)

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 12.12.2016 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (k. 19, 20)

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 13.03.2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (k. 21, 22)

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 26.04.2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (k. 23, 24)

Świadectwo pracy z dnia 03.11.2016 r. wraz z potwierdzeniem nadania (k. 25, 26)

Świadectwo pracy z dnia 03.11.2016 r., sprostowane w dniu 12.04.2017 r., wraz z potwierdzeniem nadania (k. 27, 28)

Wiadomość e – mail z dnia 28.09.2016 r. (k. 29)

Świadectwo pracy z dnia 05.10.2017 r. (k. 37, 38)

Informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, dot. (...) Sp. z o.o., stan na dzień 28.08.2017 r. (k. 42 – 48)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

W niniejszej sprawie powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy wystawionego przez stronę pozwaną w dniu 3 listopada 2016 r. (a następnie prostowanego dwukrotnie, tj. w dniach 12 kwietnia 2017 r. i 5 października 2017 r.), poprzez wskazanie:

- w punkcie 1 świadectwa pracy – iż powódka była zatrudniona w Spółce (...) Sp. z o.o. obecnie S.A. (...)-(...) K., ul. (...), gdzie nastąpiło przejście na (...) Sp. z o.o. (...)-(...) K., ul. (...) następnie nastąpiło przejście do (...) Sp. z o.o. (...)-(...) K., ul. (...) obecnie z siedzibą w (...)-(...) G., C. 48a, z uwzględnieniem odpowiednich dat;
- w punkcie 4.1 świadectwa pracy – iż powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni;
- w punkcie 4.10 – iż okres zwolnienia lekarskiego obejmował dni 20 – 31 października 2016 r.;
- w punkcie 10 – iż pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za miesiąc lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2017 r., odprawy dwumiesięcznej oraz ekwiwalentu za 33 dni urlopu.

Strona pozwana nie odniosła się merytorycznie do zgłoszonego w niniejszej sprawie powództwa, a jedynie przedstawiła w załączeniu do odpowiedzi na pozew sprostowane świadectwo pracy, które jednak nie czyniło zadość żądaniom pozwu.

Odnosząc się do materialnoprawnej podstawy roszczenia powódki wskazać należy, że w myśl art. 97 § 2¹ k.p. 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. Opisany tryb reklamacyjny i przewidziane ustawą terminy zostały przez powódkę dochowane. Powódka aż trzykrotnie, kolejno w dniach 12 grudnia 2016 r., 13 marca 2017 r. i 26 kwietnia 2017 r. zwracała się do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Pierwszy wniosek powódki pozostał bez odpowiedzi ze strony byłego pracodawcy. W odpowiedzi na drugi wniosek strona pozwana przesłała powódce sprostowane świadectwo pracy, które w dalszym

ciągu zawierało informacje niezgodne ze stanem faktycznym. Reakcja pracodawcy na trzeci z wniosków powódki nastąpiła dopiero w toku niniejszego postępowania, przy czym świadectwo pracy z dnia 5 października 2017 r. w dalszym ciągu nie odzwierciedla stanu faktycznego dotyczącego stosunku pracy, jaki łączył powódkę ze stroną pozwaną.

W niniejszej sprawie powódka zaprezentowała obszerny materiał dowodowy, który pozwolił Sądowi ustalić faktyczny przebieg zatrudnienia powódki w pozwanej spółce. Strona pozwana w żaden sposób nie odnosiła się do twierdzeń powódki i zaprezentowanego przez nią materiału dowodowego, nie przedstawiła też twierdzeń ani dowodów, które mogłyby podważyć wiarygodność i autentyczność dokumentów przedłożonych przez powódkę. Z tej przyczyny, po szczegółowej analizie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, przy braku podważenia jego mocy dowodowej przez stronę pozwaną, Sąd ustalił, że świadectwo pracy z dnia 5 października 2017 r. podlegało sprostowaniu, a roszczenie powódki w przeważającej mierze zasługiwało na uwzględnienie.

Odnośnie podmiotów zatrudniających powódkę Sąd ustalił, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 października 2016 r. powódka była zatrudniona w wymiarze 1/1 etatu w:

- (...) Sp. z o.o. w K., ul. (...), (...)-(...) K. – w okresie od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 maja 2014 r.;
- (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K., gdzie powódka pracowała w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r., a gdzie przejście nastąpiło z dniem 1 czerwca 2014 r. w trybie art. 23 (1) k.p.;
- (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K., obecnie z siedzibą w G., (...) a, gdzie powódka pracowała w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 października 2016 r., a gdzie przejście nastąpiło z dniem 1 kwietnia 2015 r. w trybie art. 23 (1) k.p.

Tym samym wystawione przez stronę pozwaną w dniu 5 października 2017 r. świadectwo pracy podlegało sprostowaniu w punkcie 1, gdzie:

- błędnie wskazano, iż powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w K., , ul. (...), (...)-(...) K., w okresie od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2014 r. (bowiem faktycznie była zatrudniona w przedmiotowej spółce do dnia 31 maja 2014 r.);
- pominięto okoliczność przejścia z dniem 1 czerwca 2014 r. w trybie art. 23 (1) k.p. zakładu pracy na pracodawcę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K., gdzie powódka pracowała w okresie od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 31 marca 2015 r.;
- błędnie wskazano, iż powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G., C. 48a, w okresie od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia 31 stycznia 2017 r. (bowiem faktycznie powódka była zatrudniona w przedmiotowej spółce, która w okresie zatrudnienia powódki miała swoją siedzibę w K., ul. (...), (...)-(...) K., w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 31 października 2016 r.).

Z ustaleń Sądu wynika dalej, że w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy (2016 r.), powódka nie wykorzystwała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego. Na dzień rozwiązania stosunku pracy powódce przysługiwało prawo do ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 33 dni. W świadectwie pracy z dnia 5 października 2017 r., w punkcie 4.1) pracodawca mylnie wskazał, iż w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, powódka wykorzystwała 3 dni robocze (24 godziny) urlopu wypoczynkowego.

Sąd zważył także, że w świadectwie pracy zamieszcza się informację na temat okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury i renty (§ 1 ust. 1 pkt 12 rozporządzenia 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). Tym samym wskazanie przez pracodawcę w punkcie 4.10) świadectwa pracy z dnia 5 października 2017 r. okresu

nieskładkowego od dnia 20 października 2016 r. do dnia 9 listopada 2016 r. było niewłaściwe, jeśli zważyć, że stosunek pracy, którego dotyczy przedmiotowe świadectwo pracy, ustał z dniem 31 października 2016 r.

Ponadto, skoro stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 października 2016 r., to bezzasadne było wskazanie w punkcie 6 świadectwa pracy z dnia 5 października 2017 r., iż oprócz wynagrodzenia za miesiące lipiec – październik 2016 r. powódka nie otrzymała także wynagrodzenia za miesiące listopad i grudzień 2016 r. oraz styczeń 2017 r. W okresie od listopada 2016 r. powódka nie była już bowiem pracownikiem pozwanej spółki.

Sąd zważył także, że z uwagi na czas trwania łączącego strony stosunku pracy, powódce przysługiwała dwu-, a nie trzymiesięczna odprawa, o której mowa w art. 8 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844). Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce (oraz u jej poprzedników prawnych) w okresie od kwietnia 2009 r. do października 2016 r., a więc dłużej niż 2, ale nie dłużej niż 8 lat. Tym samym, do powódki znajdował zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt 2 cytowanej ustawy, zgodnie z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przewidziana jest dla pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ust. 1 pkt 3 cytowanej ustawy).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że informacja o niewypłaconym pracownikowi ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy stanowi informację, którą na wniosek pracownika należy wskazać w treści świadectwa pracy. W myśl § 1 ust. 1 pkt 13 rozporządzenia 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 świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika. Niewątpliwie informacja o niewypłaconiu przez pracodawcę świadczenia jakim jest ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest informacją niezbędną do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy, zaś wymienione w art. 97 k.p. informacje, jakie należy podać w świadectwie pracy na żądanie pracownika (informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach) nie mają charakteru katalogu zamkniętego (W. Muszalski, K. Walczak, Prawo pracy – akty wykonawcze – suplement. Komentarz. Warszawa 2006).

Mając na uwadze powyższe, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd nakazał stronie pozwanej sprostowanie świadectwa pracy wydanego w dniu 5 października 2017 r. w następujący sposób:

a) w punkcie 1 przez wskazanie, że powódka w okresie od 1.04.2009 r. do 31.10.2016 r. była zatrudniona w wymiarze 1/1 etatu w:

1. (...) sp. z o.o. w K., ul. (...), (...)-(...) K. – w okresie od 1.04.2009 do 31.05.2014,

2. z dniem 1.06.2014 r. w trybie art. 23 (1) k.p. nastąpiło przejście zakładu pracy na pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K., gdzie powódka pracowała w okresie od 1.06.2014 do 31.03.2015 r.,

3. z dniem 1.04.2015r. w trybie art. 23 (1) k.p. nastąpiło przejście zakładu pracy na pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., ul. (...), (...)-(...) K. obecnie z siedzibą w G., (...) a, gdzie powódka pracowała w okresie 1.04.2015 do 31.10.2016 r.,

b) w punkcie 4.1) przez wskazanie, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 0 dni roboczych,

c) w punkcie 4.10) przez wskazanie okresu zwolnienia lekarskiego od dnia 20.10.2016 do 31.10.2016 r.,

d) w punkcie 6 przez wskazanie, że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2017 r., dwumiesięcznej odprawy oraz ekwiwalentu za 33 dni urlopu.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie, w jakim powódka domagała się wskazania, że była zatrudniona w spółce (...) Sp. z o.o., która obecnie działa w formie spółki akcyjnej, a

także w zakresie, w jakim powódka wskazywała, iż nastąpiło przejście zakładu pracy z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o. Te okoliczności nie wynikają bowiem ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego.

Nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak **w punkcie III sentencji wyroku.**