

Sygn. akt VI P 18/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa H. R.

przeciwko (...) w O.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanej (...) w O. sprostować świadectwo pracy z dnia 02 września 2019 roku wydane powódce H. R. w pkt 1 poprzez wykreślenie informacji, że w okresie od 11.09.2012r. do 22.03.2013r. powódka była zatrudniona na zastępstwo w wymiarze 0,33 etatu;

1. oddala powództwo w pozostałym zakresie.

Sygn. akt VI P 18/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 listopada 2019 roku (data na kopercie) powódka H. R. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez:

- zmianę informacji zawartej w pkt 1 świadectwa pracy – poprzez usunięcie wpisu, że w okresie od 11.09.2012r. do 22.03.2013r. zatrudniona była na zastępstwo w wymiarze 0,33 etatu,

- zmianę informacji zawartej w pkt 1 świadectwa pracy – przez sprostowanie, że w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniona była w okresie od 01.09.2013r. do 31.08.2018r. oraz w okresie od 17.09.2018r. do 31.08.2019r., zaś w okresie od 1 września 2018 roku do 16 września 2018 roku – w niepełnym wymiarze czasu pracy (10/18 etatu),

- zmianę informacji zawartej w pkt 4 świadectwa pracy – poprzez zastąpienie wzmianki, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem pracodawcy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy informację, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie właściwych przepisów Karty Nauczyciela.

Jako pozwanego pracodawcę powódka wskazała (...) w O..

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że nie była zatrudniona na zastępstwo w okresie od 11 września 2012 roku do 22 marca 2013 roku, z kolei w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku była zatrudniona w wymiarze 10/18 etatu. Powódka dodała, że rozwiązanie jej stosunku pracy mogło zostać dokonane jedynie na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, a nie na podstawie przepisów kodeksu pracy, bowiem była zatrudniona na podstawie mianowania.

(pozew – k. 1 – 7)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że wszystkie zapisy świadectwa pracy są prawidłowe i znajdują oparcie w dokumentacji pracowniczej powódki. Z kolei w przypadku przepisów Karty Nauczyciela pozwana podała, że brak jest w tej ustawie przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę w zastosowanym wobec powódki trybie, wobec czego pracodawca oparł się na stosowanych odpowiednio przepisach Kodeksu pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 41 – 43)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. R. dnia 17 września 2019 roku otrzymała świadectwo pracy, wystawione jej dnia 2 września 2019 roku. W pkt 1 tego świadectwa pracy pracodawca wskazał, że powódka była zatrudniona w (...) w O.:

- w okresie od 01.09.1988r. do 31.08.2012r. w wymiarze pełnym,
- w okresie od 01.09.2012r. do 31.08.2013r. w wymiarze 0,61 etatu,
- w okresie od 11.09.2012r. do 22.03.2013r. (na zastępstwo) w wymiarze 0,33 etatu,
- w okresie od 01.09.2013r. do 31.08.2019r. w wymiarze pełnym.

Ponadto w pkt 4 tego świadectwa pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem pracodawcy – art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Pismem z dnia 23 września 2019 roku, odebrany przez pracodawcę dnia 26 września 20019 roku, powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy, wskazując, że nigdy nie zostały jej zmienione warunki umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1988 roku na świadczenie przez nią pracy na zastępstwo w wymiarze 0,33 etatu w okresie od 11 września 2012 roku do 22 marca 2013 roku, w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku świadczyła pracę w wymiarze 10./18 etatu, na co wyraziła zgodę, a ponadto w pkt 4 została błędnie podana podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy, bowiem podstawa dla rozwiązania nią stosunku pracy musi być zawarta w przepisach Karty Nauczyciela.

W odpowiedzi na wniosek powódki pismem z dnia 30 września 2019 roku, które powódka otrzymała dnia 21 października 2019 roku, pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy w zakresie wnioskowanym przez powódkę.

(dowód: świadectwo pracy – k. 10 – 11, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 12, pismo z dnia 30.09.2019r. – k. 13)

Pismem z dnia 31 maja 2012 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą dnia 31 sierpnia 1988 roku za wypowiedzeniem, jako przyczynę podając zmniejszenie liczby godzin zajęć z języka polskiego, plastyki, muzyki oraz biblioteki uniemożliwiające zatrudnienie jej w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku.

Pismem z dnia 25 czerwca 2012 roku powódka została powiadomiona przez pracodawcę, że istnieje możliwość zatrudnienia jej w kolejnym roku szkolnym 2012/2013 na pół etatu, jednocześnie pracodawca dodał, że jeśli powódka wyrazi na to zgodę, to wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31 maja 2012 roku zostanie anulowane. Powódka dnia 26 czerwca 2012 roku wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2012/2013 do połowy etatu. Dnia 29 czerwca 2012 roku wypowiedzenie umowy o pracę zostało faktycznie cofnięte przez pracodawcę.

Pismem z dnia 15 sierpnia 2012 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o cofnięcie pisma zmniejszającego jej etat do połowy oraz przydzielenie jej prowadzenia zajęć edukacyjnych na pełen etat w związku z przewidywanym urlopem macierzyńskim jednej z nauczycielek języka polskiego. Następnie pismem z dnia 6 września 2012 roku powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków swego oświadczenia z dnia 26 czerwca 2012 roku w przedmiocie wyrażenia zgody na pracę na pół etatu, wskazując, że to oświadczenie woli zostało przez nią złożone pod

wplywem błędu i nacisku ze strony dyrektora pozwanej szkoły. Jednocześnie kolejnym pismem z tego samego dnia powódka powiadomiła dyrektora pozwanej szkoły, że deklaruje gotowość od dnia 1 września 2012 roku do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Następnie dnia 10 września 2012 roku pracodawca przedstawił powódce do podpisu aneks zmieniający umowę o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 września 2012 roku powódka miałaby prowadzić zajęcia w wymiarze 5/18 godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu i 10/30 godzin zajęć w bibliotece. Powódka odmówiła przyjęcia tego aneksu, podkreślając, że ważna i wiążąca jest dla niej umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 1988 roku i deklarując, że jest gotowa wykonywać prace w pełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei 3 października 2012 roku powódce przedłożono umowę o pracę na zastępstwo, zgodnie z którą w okresie od 11 września 2012 roku na czas zastępstwa miała ona prowadzić zajęcia z języka polskiego w wymiarze 6/18 godzin zajęć dydaktycznych w tygodniu. Chodziło tu o zastępstwo za M. P.. Powódka jednak odmówiła również podpisania tej umowy o pracę na zastępstwo, argumentując, że zajęcia z języka polskiego dla klasy VI prowadzi w ramach obowiązującej ją umowy o pracę na pełen etat. Powódka prowadziła cały czas zajęcia dla klasy VI.

Dnia 21 marca 2013 roku dyrektor pozwanej szkoły poinformował powódkę, że M. P. wraca do pracy i w związku z tym umowa o pracę na zastępstwo zawarta z powódką ulega rozwiązaniu z dniem 22 marca 2013 roku. W odpowiedzi powódka pismem z dnia 22 marca 2013 roku oświadczyła, że nie zawierała żadnej umowy na zastępstwo, a jej umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 1988 roku pozostaje w mocy i nie uległa zmianie.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 31.05.2012r. – k. B-242 a/o powódki, pismo z dnia 25.06.2012r. – k. B-243 a/o powódki, pismo z dnia 29.06.2012r. – k. B-244 a/o powódki pismo z dnia 15.08.2012r. – k. B-248 a/o powódki, pisma z dnia 06.09.2012r. – k. B-250 i B-251 a/o powódki, aneks zmieniający z dnia 31.08.2012r. – k. B-245 a/o powódki, umowa o pracę na zastępstwo – k. B-253 a/o powódki, pismo z dnia 21.03.2013r. – k. B-261 a/o powódki, notatka służbowa z dnia 21.03.2013r. – k. B-262 a/o powódki, pismo z dnia 22.03.2013r. – k. B-263 a/o powódki, zeznania powódki H. R. – k. 91 – 93)

Pismem z dnia 29 sierpnia 2018 roku dyrektor pozwanej szkoły poinformował powódkę, że w ramach jej stosunku pracy od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku będzie ona realizowała obowiązki nauczyciela w klasach IV-VII w wymiarze 10/18 zajęć dydaktycznych oraz obowiązki wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26. Pensum uśrednione wynosi 22 godziny. W odpowiedzi pismem z dnia 5 września 2018 roku powódka nie wyraziła zgody na taką zmianę jej obowiązków i odmówiła przyjęcia stanowiska wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26. Wobec tego pismem z dnia 14 września 2018 roku pracodawca skazał, że od dnia 17 września 2018 roku powódka będzie wykonywała pracę nauczyciela w wymiarze 12/18 – zajęcia z języka polskiego dla klasy VI i zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze z jedną uczennicą, oraz w wymiarze 6/18 – zajęcia rozwijające kreatywność w klasach I-III. Pismem z dnia 17 września 2018 roku powódka wyraziła zgodę na obniżenie w roku szkolnym 2018/2019 jej tygodniowego wymiaru czasu pracy do 12/18 godzin dydaktycznych. W okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku powódka realizowała swoje obowiązki pracując w wymiarze 12/18 godzin dydaktycznych.

(dowód: pismo z dnia 29.08.2018r. – k. B-371 a/o powódki, pismo z dnia 05.09.2018r. – k. B-372 a/o powódki, pismo z dnia 14.09.2018r. – k. B-373 a/o powódki, pismo z dnia 17.09.2018r. – k. B-376 a/o powódki, zeznania powódki H. R. – k. 91 – 93)

Powódka w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku miała płacone wynagrodzenie za pracę za pełen etat. Powódka nie wykonywała zleconych jej w tym okresie przez pracodawcę obowiązków wychowawcy na świetlicy, ale mimo to otrzymywała wynagrodzenie za pełen etat.

(dowód: zeznania dyrektorka pozwanej A. K. – protokół rozprawy z dnia 18.02.2021r. od 00:07:32 do 00:33:21, pismo z dnia 18.09.2018r. – k. B-378 a/o powódki)

W treści wręzonego powódce rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, datowanego na dzień 3 grudnia 2018 roku, pracodawca nie wskazał podstawy prawnej zastosowania takiego trybu rozwiązania umowy o pracę, ani z Kodeksu pracy, ani z ustawy Karta Nauczyciela.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. C-1 a/o powódki)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Odnośnie zeznań dyrektora pozwanej szkoły A. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim twierdzi on, że powódka pracowała na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, bowiem z akt sprawy wynika, że taka umowa została jej przedstawiona, jednak powódka nigdy jej nie podpisała, cały czas twierdząc, że wiążąca dla niej jest umowa o pracę na pełen etat. Nie są również wiarygodne jego zeznania co do tego, że wcześniej informował powódkę na radach pedagogicznych w 2018 roku o jego planach powierzenia jej od 1 września 2018 roku zajęć świetlicowych, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności brak na tę okoliczność dokumentów, a sama powódka to zakwestionowała. W pozostałym zakresie zeznania dyrektora pozwanej są wiarygodne. Zeznaniami powódki H. R. Sąd nie dał im wiary co do tego, że powódka w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku otrzymywała pomniejszone odpowiednio do zmniejszonego wymiaru etatu wynagrodzenie za pracę, Sąd miał bowiem na uwadze, że z zeznań dyrektora szkoły wynika, że w tym okresie wypłacał on jej wynagrodzenie za pracę za cały etat. Jednocześnie z dokumentów z akt osobowych wynika, że faktycznie powódka otrzymywała pełne wynagrodzenie za cały etat, niższa kwota otrzymywana na konto wynika zaś nie z potraktowania jej pracy wówczas jako pracy na niepełny etat, ale z potrąceń komorniczych.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o sprostowanie wystawionego jej przez pracodawcę świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powódka zdołała w terminie złożyć pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Po uzyskaniu odmownej odpowiedzi na swój wniosek, wniosła w terminie pozew do sądu pracy. Wobec tego Sąd przeszedł do merytorycznego zbadania żądań podniesionych przez powódkę.

Powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w trzech miejscach. Po pierwsze wniosła o sprostowanie w pkt 1 poprzez wykreślenie informacji, że w okresie od 11 września 2012 roku do 22 marca 2013 roku pracowała na zastępstwo w wymiarze 0,33 etatu. W toku postępowania Sąd ustalił, że powódce przedstawiono umowę o pracę na zastępstwo za M. P., powódka na podstawie tej umowy miała prowadzić na czas nieobecności tej nauczycielki zajęcia z języka polskiego w wymiarze 6/18 zajęć dydaktycznych w tygodniu. W umowie tej wskazano, że została zawarta na okres od 11 września 2012 roku. Powódka jednak nie podpisała tej umowy, zamiast tego napisała oświadczenie, że odmawia przyjęcia tych warunków pracy i płacy oraz opisała swój pogląd na temat prowadzenia przez nią zajęć z klasą VI. Z kolei pismem z dnia 22 marca 2013 roku powódka po raz kolejny odniosła się do kwestii umowy na zastępstwo za M. P., podkreślając, że nie zawierała takiej umowy. Niewątpliwie z korespondencji pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanej szkoły wynika, że powódka uważa, że umowy na zastępstwo nie zawierała, zaś dyrektor uznał, że umowa taka została zawarta. Jednak z dokumentów wynika, że powódka nigdy nie podpisała umowy o pracę na zastępstwo. Nie można również uznać, że doszło do zawarcia tej umowy w sposób dorozumiany, gdyż powódka wykonywała obowiązki nauczyciela w klasie VI, bowiem powódka co prawda wykonywała te obowiązki, jednak w jej ocenie nie wynikały one z umowy na zastępstwo, ale z jej obowiązków wynikających z umowy na pełen etat. Wcześniej złożyła oświadczenie o odwołaniu swojego oświadczenia o wyrażeniu zgody na zmniejszenie etatu, cały czas stała więc na stanowisku, że pracuje na pełen etat, a obowiązki wynikające według dyrektora z umowy na zastępstwo wykonuje w ramach swojego pełnego etatu. Kwestia ustalenia, czy powódka skutecznie cofnęła swoje oświadczenie i na jaki etat

była zatrudniona w roku szkolnym 2012/2013 jest poza zakresem rozpoznania niniejszej sprawy, należy się w tym miejscu jedynie skupić na samej kwestii umowy na zastępstwo. Jak wynika z powyższego powódka nigdy tej umowy na zastępstwo nie podpisała, nie miała też woli jej realizacji. Tym samym do zawarcia takiej umowy nie doszło, brak bowiem zgodnej woli obu stron umowy. Tym samym słuszny jest wniosek powódki o wykreślenie ze świadectwa pracy zapisu o wykonywaniu przez nią pracy na podstawie umowy na zastępstwo w okresie od 11 września 2012 roku do 22 marca 2013 roku w wymiarze 0,33 etatu. W tym zakresie Sąd uznał więc zasadność powództwa i nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy.

Powódka wniosła również o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 poprzez wpisanie, że w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku świadczyła pracę w wymiarze 10/18 etatu. Z ustaleń Sądu wynika, że dnia 29 sierpnia 2018 roku do powódki zostało skierowane pismo dyrektora pozwanej szkoły, w którym wskazał on, że powódka od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku będzie realizowała obowiązki nauczyciela w klasach IV – VII w wymiarze 10/18 zajęć dydaktycznych oraz obowiązki wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26 (k. B-371 a/o powódki). Powódka w odpowiedzi pismem z dnia 5 września 2018 roku nie wyraziła zgody na zmianę jej warunków pracy i wynagrodzenia zawartych w obowiązującej umowie o pracę z dnia 31 sierpnia 1988 roku, odmawiając jednocześnie przyjęcia stanowiska wychowawcy świetlicy szkolnej (k. B-372 a/o powódki). Następnie do 17 września 2018 roku trwał stan negocjacji pomiędzy dyrektorem, a powódką, ostatecznie dyrektor przyznał powódce pełen etat nauczycielski, dodając jej zajęcia, których jednak odmówił prowadzenia. Kwestia samej odmowy prowadzenia tych zajęć nie jest jednak przedmiotem niniejszego postępowania. Z punktu widzenia roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy istotne jest jedynie to, że pismem z dnia 29 sierpnia 2018 roku dyrektor pozwanej szkoły próbował zmienić powódce warunki pracy. Wobec tego zastosowanie znajdzie tu regulacja z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, a także regulacja z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Z powyższych regulacji wynika jednoznacznie, że dyrektor szkoły bez zgody samego nauczyciela nie mógł jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy. Powódka zaś nie wyraziła zgody na zaproponowane jej zmiany związane z objęciem w części etatu stanowiska wychowawcy świetlicy. W takiej sytuacji cały czas przez okres od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku powódka była zatrudniona na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, czyli na pełen etat. Z zeznań dyrektora pozwanej szkoły wynika, że za ten okres otrzymała ona wynagrodzenie jak za pełen etat. Potwierdza to również pismo z dnia 18 września 2018 roku, skierowane do powódki, z którego wynika, że potrącenie z wynagrodzenia wynikało nie ze zmniejszenia etatu powódki, ale z zajęcia komorniczego (k. B-378 a/o powódki). W tej sytuacji Sąd uznał, że słusznie w świadectwie pracy okres ten został zaliczony jako praca powódki w wymiarze pełnego etatu, brak jest zaś przesłanek do uznania, że w tym okresie pracowała ona jedynie w wymiarze 10/18 etatu. W tym zakresie powództwo podlega więc oddaleniu.

Ostatnie żądanie powódki dotyczyło sprostowania pkt 4 świadectwa pracy poprzez wpisanie jako podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy odpowiednich przepisów Karty Nauczyciela, zamiast przepisów Kodeksu pracy. Sąd miał jednak na uwadze, że po pierwsze powódka nie podała, jakie konkretnie przepisy Karty Nauczyciela powinny zostać wpisane, po drugie zaś z treści samego rozwiązania umowy o pracę wręczonego powódce nie wynika, aby pracodawca podał w jego treści jakiegokolwiek przepisy Karty Nauczyciela. Na marginesie Sąd wskazuje, że w istocie strony łączył stosunek pracy na podstawie mianowania, a nie stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. Stąd też pozwany nie mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę na podstawie art. 30 § pkt 2 Kodeksu pracy jak to jest wskazane w świadectwie pracy. Aby rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem mianowanym powinny bowiem być spełnione enumeratywnie wyliczone w ustawie Karta Nauczyciela przesłanki. Jest to już jednak kwestia zgodności z prawem samego rozwiązania umowy o pracę, co wykracza poza ramy niniejszego postępowania. Z kolei wracając na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że pozwany nie wskazał żadnych przepisów Karty Nauczyciela, które uzasadniałyby rozwiązanie stosunku pracy z powódką, również sama powódka nie wskazała jakie przepisy miałyby

zostać wpisane do świadectwa pracy. Sąd analizując oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie dopatrył się w nim opisu jakiejkolwiek z przesłanek z ustawy Karta Nauczyciela. Wobec powyższego żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.