

**Sygn. akt VI P 121/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2021 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko Wojskowemu Instytutowi Medycznemu w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od E. W. na rzecz Wojskowego Instytutu Medycznego w W. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 121/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 marca 2021 roku (data nadania) powódka E. W. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy otrzymanego od Wojskowego Instytutu Medycznego w W. poprzez wskazanie w treści świadectwa pracy w pkt 1 w miejsce: „stwierdza się, że E. W. urodzona(...) była zatrudniona w Wojskowy Instytut Medyczny od dnia 15 lipca 2013 roku do (...)roku w wymiarze 0,75 etatu” zdania: „stwierdza się, że E. W. urodzona (...) roku była zatrudniona w Wojskowy Instytut Medyczny od dnia 15 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2019 roku w pełnym wymiarze czasu pracy”. Powódka wniosła również o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że taka była treść jej umowy o pracę, a pracodawca nie ustosunkował się do jej żądania sprostowania świadectwa pracy.

### **(pozew – k. 1-2)**

Wojskowy Instytut Medyczny w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że powódka na podstawie umowy z dnia 14 września 2015 roku faktycznie wykonywała pracę w wymiarze 0,75 etatu, tak jak na podstawie poprzednich umów, a na umowie o pracę z dnia 14 września 2015 roku błędnie określono wymiar czasu pracy. Powódka miała być wzywana do poprawienia umowy, a ponadto za stanowiskiem pozwanego przemawiał fakt, że powódka otrzymywała te samo wynagrodzenie co na podstawie poprzedniej umowy opiewającej na  $\frac{3}{4}$  etatu.

### **(odpowiedź na pozew – k. 18-20)**

**Sąd ustalił, co następuje:**

E. W. pismem z dnia 13 czerwca 2013 roku zwróciła się do dyrektora pozwanego Wojskowego Instytutu Medycznego w W. o przyjęcie do pracy na  $\frac{3}{4}$  etatu na stanowisku młodszego asystenta w Zakładzie (...) z dniem 17 lipca 2013 roku na podstawie umowy na zastępstwo mł. asystenta E. F.. Kierownik Zakładu wyraził zgodę, przychylając się do prośby.

***(podanie – k. 4 cz. B a.o.)***

W dniu 12 lipca 2013 roku powódka zawarła z pozwaną reprezentowaną przez T. M. umowę na zastępstwo E. G.. Została zatrudniona na stanowisko młodszego asystenta. Wymiar czasu pracy w pisemnej umowie o pracę określono na:  $\frac{3}{4}$  etatu, a wynagrodzenie: płaca zasadnicza wg. Kat 17 – 1950,00 zł plus inne dodatki przewidziane regulaminem wynagradzania. Na umowie podpisy złożyli – powódka oraz Szef Oddziału A. T. M..

***(umowa o pracę z dnia 12 lipca 2013 r. – k. 11 cz. B. a.o.)***

Pismem z dnia 14 września 2015 roku powódka zwróciła się o zawarcie kolejnej umowy o pracę - na zastępstwo A. S. młodszego asystenta Zakładu (...) - od dnia 14 września 2015 roku. Komendant pozwanego wyraził zgodę na zatrudnienie powódki.

***(podanie – k. 24 cz. B. a.o.)***

W dniu 14 września 2015 roku powódka podpisała z pozwaną reprezentowaną przez T. M. umowę na zastępstwo A. S.. Została zatrudniona na stanowisko młodszego asystenta. Warunki umowy o pracę w kolejnej umowie pozostawały identycznej jak przy pierwszej umowie o pracę, przy czym omyłkowo wpisano wymiar czasu pracy na: „pełen etat”. Wynagrodzenie pozostawało takie samo jak dotychczas: płaca zasadnicza wg. Kat 17 – 1950,00 zł plus inne dodatki przewidziane regulaminem wynagradzania. Na umowie podpisy złożyli – powódka oraz Szef Oddziału A. T. M.. Umowa nie nosi znamion nanoszenia nią poprawek lub innych odręcznych lub maszynowych zapisów.

***(umowa o pracę z dnia 14 września 2015 roku – k. 25 cz. B a.o., zeznania świadka E. K., zeznania świadka A. W.)***

W toku zatrudnienia powódki po zawarciu drugiej umowy, z dnia 14 września 2015 roku, kontaktowano się z powódką celem zmiany zapisu w umowie z „pełnego” na  $\frac{3}{4}$  etatu. Ostatecznie powódka nie stawiała się w zakładzie pracy i nie zmieniła zapisu na umowie.

***(zeznania świadka E. K., zeznania świadka A. W., zeznania powódki E. W.)***

W czasokresie trwania drugiej – wyżej wymienionej – umowy o pracę fizycznie powódka nie przysłała do pracy w pozwanym zakładzie pracy i osobiście nie wykonywała żadnych obowiązków pracowniczych. W okresie bowiem od dnia 14 września 2015 roku do dnia zakończenia stosunku pracy w dniu 31 grudnia 2019 roku powódka korzystała z urlopów macierzyńskich, urlopów rodzicielskich, zwolnień lekarskich, świadczenia rehabilitacyjnego. Nie zdarzyło się zatem by podczas drugiej umowy o pracę powódka przepracowała jakkolwiek jeden dzień w pełnym wymiarze czasu pracy.

***(zeznania powódki E. W. – k. 79v, lista nieobecności z k. 31-32)***

Pozwany pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy datowane na 31 grudnia 2019 roku, w którym w punkcie 1 wskazał: stwierdza się, że E. W. urodzona (...) roku była zatrudniona w Wojskowy Instytut Medyczny od dnia 15 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2019 roku w wymiarze 0,75 etatu. Powódka odebrała świadectwo pracy w dniu 13 stycznia 2020 roku.

***(świadectwo pracy – k. 8)***

Pismem z dnia 21 stycznia 2020 roku (nadanym 22 stycznia 2020 roku) powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy poprzez określenie, że jej wymiar czasu pracy wynosił pełen etat, a nie jak wpisano  $\frac{3}{4}$  etatu (0,75).

Pozwany pracodawca nie udzielił powódce odpowiedzi na jej wniosek, który odebrał w dniu 24 stycznia 2020 roku.

**(wniosek – k. 9, potwierdzenie nadania – k. 10, wydruk – k. 11-12)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów z akt sprawy, a w szczególności akt osobowych powódki, których autentyczność nie była przedmiotem kwestionowania przez żadną ze stron. Przedmiotem sporu pozostawała jedynie druga umowa o pracę z 14 września 2015 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił także na podstawie zeznań świadków E. K., J. K. i A. W.. Zeznaniami J. K. Sąd dał wiarę w zakresie, że podczas zatrudnienia powódki nie było zastrzeżeń do jej dotychczasowego etatu. Zeznaniami świadka E. K. Sąd dał wiarę w zakresie w jakim twierdziła, że przygotowywała umowę o pracę dla powódki i omyłkowo wpisała cały etat w drugiej umowie. Wiarygodnym jest także to, że próbowano dokonać korekty wymiaru czasu pracy powódki na  $\frac{3}{4}$  etatu, prosząc ją o stawiennictwo w zakładzie pracy celem poprawienia umowy. Podobnie Sąd dał wiarę w tym zakresie świadkowi A. W.. Również spójne i zgodne z prawdą jest to, że ostatecznie nie doszło do zmiany zapisu etatu powódki na  $\frac{3}{4}$ . Ponadto podkreślenia wymaga, że oczekiwano na wyrażenie chęci naniesienia przez powódkę rzeczonych zmian umowy, czego powódka do dnia zakończenia stosunku pracy nie uczyniła.

Zeznania świadków: E. K., J. K. i A. W. pozostawały spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały i tworzą logiczny obraz ustalonego powyżej stanu faktycznego.

Zeznaniami powódki E. W. Sąd nie dał wiary w zakresie tego, że podczas drugiej umowy o pracę pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Tym bardziej, że nie zdarzyło się, by podczas drugiej umowy o pracę powódka przepracowała jakikolwiek jeden dzień w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie jest także wiarygodne, że nie kontaktowano się z nią celem zmiany tego zapisu, ponieważ przeciwne ustalenie wynika z zeznań ww. świadków, którym Sąd dał wiarę w całości. Natomiast całkowicie gołosłowne pozostawały zeznania powódki odnośnie wskazania, że zarabiała wyższą kwotę, niż miała wpisana w umowie o pracę. Należy bowiem podkreślić, że i w pierwszej umowie o pracę i w drugiej umowie o pracę powódka miała identyczne warunki pracy i płacy, tj. obie umowy były na zastępstwo, powódka była zatrudniona na stanowisku młodszego asystenta, zaś wynagrodzenie zostało określone i w umowie o pracę z 2013 roku i w umowie o pracę z 2015 roku następująco: „płaca zasadnicza wg. Kat 17 – 1950,00 zł plus inne dodatki przewidziane regulaminem wynagradzania”. Jest niewiarygodnym, by wobec twierdzonego przez powódkę zwiększenia etatu z  $\frac{3}{4}$  na cały, czyli o  $\frac{1}{4}$ , nie zostało zwiększone również odpowiednio proporcjonalnie rzeczony wynagrodzenie. Tym bardziej, że powódka w żaden sposób tego nie kwestionowała pracodawcy przez 4 lata po podpisaniu drugiej umowy, nie wniosła o jej sprostowanie w tym zakresie, a przynajmniej nie wskazywała na takie okoliczności w toku niniejszego postępowania. Wręcz przeciwnie, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że to druga strona stosunku pracy upraszała powódkę o przyjęcie do zakładu pracy i stosowną obopólną korektę przedmiotowej umowy o pracę. Okazało się to nie do zrealizowania, tym bardziej że powódka w okresie od dnia 14 września 2015 roku do dnia zakończenia stosunku pracy w dniu 31 grudnia 2019 roku nie przepracowała ani jednego dnia.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego.

**Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. 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 przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. Pozwany pracodawca nie zawiadomił powódki

o decyzji w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy więc powódka żądała jego sprostowania na drodze postępowania sądowego.

Treść świadectwa pracy jest określona w art. 97 § 2 k.p. oraz w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Wyliczenie składników treści świadectwa w tym przepisie rozporządzenia częściowo ma charakter tylko informacyjny, gdyż zamieszczone są tam także składniki określone w Kodeksie. Według § 2 ust. 1 rozporządzenia, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, w świadectwie pracy trzeba podać informacje odnoszące się do okresu lub okresów zatrudnienia, których dotyczy dane świadectwo. Okres zatrudnienia konkretyzowany jest w treści świadectwa pracy przez wskazanie daty kalendarzowej rozpoczęcia i ustania stosunku pracy. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, w treści świadectwa pracy winny znaleźć się również informacje dotyczące wymiaru czasu pracy pracownika w okresie trwania stosunku pracy. Chodzi tu o wymiar określony w treści umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 4 k.p. Przez wymiar czasu pracy należy rozumieć długość czasu, w jakim pracownik zobowiązany jest pozostawać do dyspozycji pracodawcy w obrębie każdego dnia i tygodnia roboczego. Granice wymiaru czasu pracy wyznaczają dzienne i tygodniowe normy czasu pracy. Pracodawca, planując wymiar czasu pracy danemu pracownikowi, musi brać pod uwagę zapewnienie zwykłych, przewidywalnych potrzeb zakładu pracy. W treści świadectwa pracy wymiar czasu pracy określa się przez wskazanie bądź to pełnego wymiaru czasu pracy, który oznacza zatrudnienie pracownika w oparciu o ośmiogodzinną normę dobową i przeciętnie 40-godzinną normę tygodniową w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym zasadniczo czterech miesięcy (art. 129 § 1 k.p.), bądź to przez wskazanie niepełnego wymiaru czasu pracy, w ramach którego pracownik może być zatrudniony na określonej części pełnego wymiaru czasu pracy (np. 3/4 etatu). Jeżeli w trakcie realizacji zatrudnienia u danego pracodawcy następowała zmiana wymiaru czasu pracy, musi mieć to swoje odzwierciedlenie także w treści świadectwa pracy. Od wymiaru czasu pracy uzależniona jest wysokość jego wynagrodzenia oraz długość urlopu wypoczynkowego.

Świadectwo pracy jest dokumentem potwierdzającym fakt pozostawania przez pracownika z konkretnie oznaczonym pracodawcą w stosunku pracy. Oznacza to, że obrazuje ono jaki konkretnie stosunek pracy, w jakim kształcie łączyły strony. Wobec czego pracodawca wystawiając pracownikowi świadectwo pracy ma obowiązek przedstawić w nim takie dane, które w pełni obrazują to jaki charakter miał stosunek pracy oraz jakie były jego elementy przez okres zatrudnienia.

Osią sporu w niniejszej sprawie było to, czy pozwany pracodawca prawidłowo w świadectwie pracy wskazał, że w okresie od 15 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2019 roku powódka była zatrudniona na  $\frac{3}{4}$  etatu. Sąd zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. W zakresie okresu od 15 lipca 2013 roku do 13 września 2015 roku pomiędzy stronami nie było sporu odnośnie tego, że powódka w zakresie stosunku pracy w tym okresie miała ukształtowany wymiar czasu pracy  $\frac{3}{4}$  etatu. Powódka tego nie kwestionowała, tym samym powództwo o sprostowanie świadectwa pracy za okres od 15 lipca 2013 roku do 13 września 2015 roku podlegało oddaleniu. Brak jest bowiem podstaw do sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powódka w okresie od 15 lipca 2013 roku do 13 września 2015 roku pracowała na pełen etat.

Kwestią sporną pozostawał okres zatrudnienia powódki na podstawie drugiej umowy o pracę od 14 września 2015 roku do 31 grudnia 2019 roku. W tym zakresie Sąd ustalił, że w dniu 14 września 2015 roku powódka podpisała z pozwaną reprezentowaną przez T. M. umowę na zastępstwo A. S.. Została zatrudniona na stanowisko młodszego asystenta. Warunki umowy o pracę w tej umowie pozostawały identycznej jak przy pierwszej umowie o pracę, przy czym omyłkowo wpisano wymiar czasu pracy na: „pełen etat”. Wynagrodzenie pozostawało takie samo jak dotychczas: płaca zasadnicza wg. Kat 17 – 1950,00 zł plus inne dodatki przewidziane regulaminem wynagradzania. Na umowie podpisy złożyli – powódka oraz Szef Oddziału A. T. M.. Umowa nie nosi znamion nanoszenia nią poprawek lub innych odręcznych lub maszynowych zapisów. W toku zatrudnienia powódki, po zawarciu drugiej umowy z dnia 14 września 2015 roku, kontaktowano się z powódką celem zmiany zapisu w umowie z pełnego, na  $\frac{3}{4}$  etatu. Ostatecznie powódka nie stawiała się w zakładzie pracy i nie zmieniła zapisu na umowie. W tej sprawie Sąd ocenił, że oświadczenia stron co do  $\frac{3}{4}$  etatu na etapie ich składania były zgodne i doszło jedynie do drukarskiej omyłki w zakresie wielkości

etatu. Wynika to z faktu, że i w pierwszej umowie o pracę i w drugiej umowie o pracę powódka miała identyczne warunki pracy i płacy, tj. obie umowy były na zastępstwo, powódka była zatrudniona na stanowisku młodszego asystenta, zaś wynagrodzenie zostało określone i w umowie o pracę z 2013 roku i w umowie o pracę z 2015 roku następująco: „płaca zasadnicza wg. Kat 17 – 1950,00 zł plus inne dodatki przewidziane regulaminem wynagradzania”. Jest niewiarygodnym, by wobec twierdzonego przez powódkę zwiększenia etatu z  $\frac{3}{4}$  na cały, czyli o  $\frac{1}{4}$ , nie zostało zwiększone również odpowiednio proporcjonalnie rzeczony wynagrodzenie. Tym bardziej, że powódka w żaden sposób tego nie kwestionowała pracodawcy przez 4 lata po podpisaniu drugiej umowy, nie wniosła o jej sprostowanie w tym zakresie, a przynajmniej nie wskazywała na takie okoliczności w toku niniejszego postępowania.

Zgodnie z art. 84 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Zgodnie z art. 88 ust. 1 k.c. uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

Pozwany pracodawca w tej sprawie, w toku zatrudnienia powódki, nie złożył powódce oświadczenia na piśmie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli. Takiego oświadczenia nie składał także w toku postępowania sądowego, ani na etapie przedsądowym. W ocenie Sądu brak jednak było podstaw do „uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli” w rzeczonym zakresie etatu, skoro oświadczenia stron co do  $\frac{3}{4}$  etatu - na etapie ich składania w 2015 roku - były zgodne i doszło jedynie do drukarskiej omyłki w zakresie wielkości etatu. Przywołane powyżej przepisy Kodeksu cywilnego nie dotyczą bowiem prostowania omyłek pisarskich, czy drukarskich.

Biorąc powyższe pod uwagę, nie ma podstaw do stwierdzenia, że powódka świadczyła pracę w wymiarze przewyższającym  $\frac{3}{4}$  etatu. Ponadto pozwany przedłożył zestawienie z karty 31 akt sprawy, z którego wynika, że powódka nie świadczyła pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wszystkie powyższe okoliczności oraz przepisy prawa stanowią podstawę do oddalenia powództwa E. W. przeciwko Wojskowemu Instytutowi Medycznemu w W. o sprostowanie świadectwa pracy.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając od E. W. na rzecz Wojskowego Instytutu Medycznego w W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.