

Sygn. akt VI P 32/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2020 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powoda M. P. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na oryginale właściwy podpis

Sygn. akt VI P 32/18

UZASADNIENIE

Powód M. P. pozwem z dnia 17 stycznia 2018r. wniesionym przeciwko (...) sp. Z o.o. w G. wniósł o sprostowanie świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach , wydanego wraz ze świadectwem pracy. W wydanym świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach , nie uwzględniono okresu pracy od dnia 21 08 1997r. do dnia 30 04 2009r. na stanowisku monter-chemik.

W uzasadnieniu pozwu wskazano ,że w okresie od 21 08 1997r. do 31 08 2010r. powód wykonywał u pozwanego tę samą pracę. Praca polegała na chemicznym czyszczeniu stacji sieci i węzłów ciepłych. Przez cały ten okres powód otrzymywał dodatek szkodliwy. Zakład pracy utrzymywał powoda w przekonaniu , że jego stanowisko pracy należy do grupy stanowisk uprawniających do niższego wieku emerytalnego. W otrzymanym świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach uwzględniono okres pracy od 5 10 1992r. do 20 08 1997r. na stanowisku pomocnika palacza. Natomiast okres pracy w dziale Chemicznym pozwanego od 21 08 1997r. do 31 08 2010r. podzielono na pracę na stanowiskach monter-chemik oraz monter, Pomimo wykonywania tej samej pracy szkodliwej płukania chemicznego stacji sieci i węzłów ciepłych , zaliczono do okresu pracy szkodliwej tylko okres Pacyna stanowisku monter.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany w pierwszej kolejności podniósł zarzut przedawnienia. Powód wystąpił do sądu z pozwem dnia 17 stycznia 2018r., domagając się sprostowania świadectwa pracy sporządzonego dnia 31 sierpnia 2010r.

Przepis art. 97² k.p. przewiduje możliwość wystąpienia przez pracownika do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w określonym terminie. Na dzień wydania spornego świadectwa pracy było to 7 dni od jego otrzymania przez pracownika. Roszczenie stało się wymagalne z dniem wydania powodowi świadectwa pracy, co nastąpiło 31 sierpnia 2010. W konsekwencji pracownik powinien był wystąpić do pracodawcy o sprostowanie w terminie 7 dni, a nie po ponad 7 latach. Nawet gdyby uznać, że termin 7 dni ma charakter wyłącznie instrukcyjny, a jego przekroczenie nie zamyka pracownikowi drogi sądowej do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy, to i tak roszczenie musi być ograniczone w końcu terminem. W przeciwnym razie pracownik mógłby występować przeciwko pracodawcy w niczym nie uzasadnionych, nadmiernie wydłużonych terminach. W konsekwencji, należy sięgnąć do art. 291 §1 k.p., który przewiduje ogólny trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. W sprawie doszło do przedawnienia roszczenia powoda, byłego pracownika pozwanej, bowiem nie wystąpił on do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w ustalonym przepisami terminie, a jednocześnie upłynął trzyletni okres przedawnienia tego roszczenia.

Pozwany stwierdził, iż niezależnie od zarzutów formalnych powództwo podlega również oddaleniu z tego względu, że praca powoda na spornym stanowisku monter chemik nie może zostać zakwalifikowana jako wykonywana w szczególnych warunkach, gdyż nie pozwalały na to ówczesnie obowiązujące przepisy Zarządzenia nr 9 Ministra Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 1 lipca 1983r. w sprawie stanowisk w zakładach pracy resortu pracy resortu administracji, gospodarki terenowej i ochrony środowiska, w których wykonywane prace w szczególnych warunkach uprawniające do niższego wieku emerytalnego oraz do wzrostu emerytury lub renty inwalidzkiej. Akt ten nie zalicza stanowiska montera chemika do prac wykonywanych w szczególnych warunkach. Ponadto powód wskazuje, że otrzymywał dodatek szkodliwy. O wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach, nie świadczy sama wypłata dodatku szkodliwego.

Na skutek zobowiązania sądu powód w piśmie z dnia 12 03 2019r. wskazał, że domaga się sprostowania świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2010r., gdyż mimo zapewnień pracodawcy, który zobowiązał się do sprostowania ww świadectwa pracy, w zakresie błędnego wskazania okresów pracy w warunkach szczególnych oraz zajmowanych przez powoda stanowisk, nie dokonał niniejszego sprostowania i nie przekazał powodowi poprawnie wystawionego świadectwa pracy.

Powód stwierdził, iż wystąpił do (...) sp. Z o.o. W G. w ustawowym siedmiodniowym terminie, określonym w art. 97§2¹ k.p. z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 08 2010r. z ustnym wnioskiem w zakresie wskazanych stanowisk, które rzekomo powód zajmował w trakcie pracy u pozwanego oraz okresów pracy w warunkach szczególnych. Po udaniu się do siedziby firmy, z działu kadr został skierowany do radcy prawnego (...) sp. Z o.o. w G., który po zapoznaniu się z całą posiadaną przez powoda dokumentacją potwierdzającą okresy pracy w warunkach szczególnych oraz faktycznie zajmowane przez powoda stanowiska, zapewnił powoda, że przedłożona przez niego dokumentacja w sposób bezsporny potwierdza, że świadectwo pracy sporządzone zostało w sposób błędny i zawiera zapisy niezgodne z aktami osobowymi i innymi posiadanymi przez powoda dokumentami. WW radca prawny zapewnił powoda również, że sprawa nie wymaga jakiegokolwiek pisemnego wniosku, gdyż dotyczy kwestii bezspornych, a błąd pracodawcy jest oczywisty. Ponadto powód otrzymał ustne zapewnienie, że pracodawca, który zauważy błąd lub potwierdzi jego występowanie może we własnym zakresie sprostować świadectwo pracy w każdym czasie. Będąc przekonany, że pozwany dokonał wcześniejszego sprostowania, powód nie występował z ponownym pisemnym wnioskiem. Błędnie sporządzone świadectwo pracy zawierało m.i. zapis, że „powód wykonywał pracę na trzech różnych stanowiskach, co jest nieprawdą, gdyż będąc zatrudnionym w (...) sp. Z o.o. powód pracował

tylko na dwóch stanowiskach tj. pomocnika palacza . Natomiast praca na stanowisku monter chemika oraz monter wykonywana była na tym samym stanowisku , w tych samych warunkach i niczym od siebie się nie różniła . Różnica polegała tylko na usunięciu przez zakład drugiego członu nazwy stanowiska . Zakres pracy zwykłego montera w (...) sp. Z o.o./ innego działu niż chemii/ różnił się tym , że nie miał styczności z oparami kwasów . Powód pracując jako monter płukał instalację ciepłowniczą i wymienniki na węzłach i stacjach w podwyższonej temperaturze i oparach preparatów kwasowych. Powód podkreślił ,że były to te same czynności na tych samych stanowiskach , wykonywane w zakresie jednego zakresu obowiązków dotyczących tego samego stanowiska . pracę o takim charakterze wykonywały z powodów tylko 4 osoby . Ponadto potwierdzeniem faktu wykonywania przez powoda pracy w szczególnych warunkach jest otrzymywanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych na stanowisku montera oraz montera chemika w dziale Chemii, wyższego niż w innych działach. K. 96-97

W piśmie z dnia 11 04 2019r. pozwany zaprzeczył, aby powód wystąpił w 2010r. z ustnym wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy zachowując termin siedmiodniowy oraz , aby pracodawca zobowiązał się do sprostowania świadectwa pracy w zakresie błędnego wskazania okresów pracy w szczególnych warunkach oraz zajmowanych stanowisk , zaznaczył , że jest to twierdzenie gołosłowne , nie poparte żadnymi dowodami. Zgodnie z obowiązującym w momencie wydania świadectwa pracy przepisem § 5 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996r. / Dz U Nr 60 , poz.282/, w przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy , pracodawca miał obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wniosku . W związku z powyższym , w sytuacji , gdyby wniosek o sprostowanie został faktycznie złożony , nawet w formie ustnej , a pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy , to pracownik dysponowałby oświadczeniem pracodawcy. Tymczasem powód nie złożył żadnego pisma pochodzącego od pracodawcy , a sugerującego odmowę sprostowania świadectwa pracy . Należy zatem uznać , że wniosek o sprostowanie świadectwa pracy nie został złożony. Powód w żaden sposób nie jest w stanie udowodnić faktu terminowego złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Co więcej w poprzednim piśmie z dnia 1 03 2018r. , nie wskazał , że wniosek taki składał w formie ustnej , ten zarzut jako nowy pojawił się dopiero na etapie ostatniego pisma . Pozwany zaprzeczył również , aby radca prawny ówczesnie reprezentujący ją w zakładzie pracy miał zapewniać powoda o bezsporności jego dokumentacji w kontekście pracy w warunkach szczególnych , jak również braku konieczności podejmowania dalszych kroków w tej sprawie. Powód nie przedstawił potwierdzenia powyższej okoliczności , ani konkretnie z jakim prawnikiem z imienia i nazwiska rozmawiał , tak , żeby pozwana mogła zweryfikować , czy w ogóle był taki zatrudniony lub świadczył usługi obsługi prawnej pozwanej.

Na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2019r. powód po raz kolejny sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób , że wniośł o sprostowanie świadectwa szkodliwości , jest to załącznik do świadectwa pracy. Otrzymał je w tym samym dniu, co świadectwo pracy. Wskazał, że podtrzymuje powództwo jak w piśmie z dnia 12 03 2019r.

Powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 2 poz. 2 w miejsce „monter – chemik” , aby było wpisane „monter” od 21.08.1997r. do 31.08.2010r.

W ustosunkowaniu się do zmienionego żądania pozwu pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. K. 124-125

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powód M. P. był zatrudniony u pozwanego w (...) sp. z o.o. w G. od 5 10 1992r. do 31 08 2010r. , a w okresie zatrudnienia wykonywał pracę na stanowiskach pomocnik palacza K -1118 w wymiarze pełnego etatu od 5 10 1992r. do 20 08 1997r. , monter chemik w wymiarze pełnego etatu od 21 08 1997r. do 30 04 2009r. oraz na stanowisku monter od 1 05 2009r. do 31 08 2010r.

Stosunek pracy powoda ustał 31 08 2010r. w wyniku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 31 08 2010r. pozwany wydał powodowi świadectwo pracy , w którym zostało wskazane , że powód był zatrudniony u pozwanego w (...) sp. Z o.o. w G. od 5 10 1992r. do 31 08 2010r. , a w okresie zatrudnienia wykonywał pracę na stanowiskach pomocnik palacza K -1118 w wymiarze pełnego etatu od 5 10 1992r. do 20 08 1997r. , monter chemik w wymiarze pełnego etatu od 21 08 1997r. do 30 04 2009r. oraz na stanowisku monter od 1 05 2009r. do 31 08 2010r.

W świadectwie pracy stwierdzone zostało w pkt 4 ppkt 8 , że powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze .

Świadectwo pracy zawierało pouczenie o prawie wystąpienia w terminie 7 dni od jego otrzymania do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego świadectwa . W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu rejonowego , podano również podstawę prawną art. 97§2¹ k.p.

Pozwany wydał powodowi w dniu 31 08 2010r. wraz ze świadectwem pracy świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach uszczegóławiające pkt 4 ppkt 8 świadectwa pracy o okresy pracy w warunkach szczególnych , w którym zaświadczył ,że powód w okresie zatrudnienia u pozwanego stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał następujące prace w niżej wymienionych okresach:

Od 05 10 1992 do 20 08 1997 jako pomocnika palacza

Od 1 05 2009 do 31 08 2010 jako monter

Wyżej wymienione prace ujęte są :

a) W wykazie A dziale XIV poz. 01 pkt 3 - pomocnik palacza – prace nie zautomatyzowane palaczy i rusztowych kotłów parowych lub wodnych typu przemysłowego

b) W wykazie A dziale II poz. 01 pkt 44 monter urządzeń i instalacji ciepłowniczych (stanowisko monter odpowiada stanowisku monter urządzeń i instalacji ciepłowniczych , na tym stanowisku wykonywane były prace w kotłowniach z kotłami pyłowymi oraz rusztowaniami o wymuszonym podmuchu powietrza pod ruszt i na sieciach ciepłych z wyłączeniem instalacji wewnętrznych w budynku)

Zawartych w załączniku nr 1 do zarządzenia nr 9/83 Ministra Administracji i Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 1 07 1983 oraz Zarządzenia Nr 11/88 Ministra Gospodarki Przestrzennej i budownictwa z dnia 26 08 1988r. w sprawie stanowisk pracy w zakładach pracy resortu budownictwa komunalnego na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach uprawniające do niższego wieku emerytalnego

Powód w dniu 31 08 2010r. pokwitował osobiście odbiór świadectwa pracy oraz świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach .

W aktach osobowych powoda brak jest jakiegokolwiek dokumentu , z którego by wynikało , że po wydaniu świadectwa pracy wraz ze świadectwem wykonywania prac w szczególnych warunkach powód wnosił o ich sprostowanie czy

zmianę , czy aby było jakiegokolwiek odniesienie się pracodawcy do wniosku powoda w tym przedmiocie który mógłby być zgłoszony ustnie .

Dowód : akta osobowe załączone , świadectwo pracy k. 2 cz c akt osobowych , świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach k. 3 cz c akt osobowych

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda , których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Pozostałe wnioski dowodowe sąd pominął z uwagi na to , że były one zbędne do rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Art. 97 kodeksu pracy , w brzmieniu obowiązującym w chwili wydania świadectwa pracy powodowi w roku 2010 stanowił,

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

§ 1¹.⁸⁶ W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.

§ 2. 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.*** Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

§ 2¹. ***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.***

§ 3. Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

§ 4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania. Na podstawie powołanego przepisu wydane zostało rozporządzenie

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. Zgodnie z treścią rozporządzenia :**

§ 1.

1. 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:

- 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy,
- 2) liczby dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego dodatkowego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych,
- 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,
- 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie przewidziane w art. 92 Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy,
- 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,
- 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
- 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,**
- 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
- 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

2. Wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

§ 2.

1. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie - w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

2. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza go w inny sposób.

§ 4. Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika; w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis tego świadectwa pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 2 ust. 1 i w § 3.

§ 5.

1. Pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.

2. W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie.

3. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy.

5. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy.

§ 6. Przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 4 Kodeksu pracy).

§ 7. W razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy (art. 61¹ Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji.

Zgodnie z powołanym powyżej art. 97 § 1 i 2 kodeksu pracy strona pozwana wydała powodowi w dniu 31 08 2010r. świadectwo pracy wraz z załącznikiem w postaci zaświadczenia o wykonywaniu w okresie zatrudnienia pracy w warunkach szczególnych , co czyni zadość informacji zamieszczonej w pkt 4 ppkt 8 świadectwa , natomiast brak jest jakichkolwiek dowodów na to , aby powód zwracał się o sprostowanie świadectwa pracy w roku 2010 w trybie art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, zresztą sam powód podaje , że miałyby być to jakaś ustna procedura zgłoszenia, co podał w toku procesu dopiero po zgłoszeniu przez pozwanego zarzutu przedawnienia , a co sprzeczne jest z logiką i doświadczeniem życiowym. Pozwane przedsiębiorstwo jako spółka prawa handlowego posiadająca wyspecjalizowane służby nadałaby bowiem wnioskowi powoda odpowiedni bieg stosując **§ 5 ust 1 cytowanego rozporządzenia , które stanowi , iż pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie o negatywnym wyniku rozpatrzenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy.**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na podniesiony skutecznie przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia.

Art. 291 kodeksu pracy stanowi

§ 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

§ 2¹. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61¹ oraz w art. 101¹ § 2.

§ 3. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Art. 292 kodeksu pracy

Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia **nie można dochodzić przed sądem**. Zobowiązanie do świadczenia **pozostaje jednak nadal ważne**.

Przedawnieniu ulegają nie tylko roszczenia **majątkowe** ze stosunku pracy, ale także wynikające z niego roszczenia o charakterze **niemajątkowym**. Żądanie ustalenia (art. 189 k.p.c.) nie przedawnia się, gdyż nie chodzi tu o domaganie się zobowiązania przez sąd drugiej strony do określonego zachowania, lecz o żądanie ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Podstawowy termin przedawnienia wynosi **3 lata od wymagalności roszczenia** (art. 291 § 1 k.p.), a wyjątki przewidziane są w § 2, 2¹, 3 i 5 komentowanego artykułu.

Roszczenia pracownika związane ze świadectwem pracy przedawniają się według art. 291 § 1 k.p. Ulegają one więc przedawnieniu z upływem 3 lat od ich wymagalności. Wymagalność poszczególnych roszczeń pracownika określają przepisy wyznaczające terminy, w których pracodawca jest obowiązany spełnić określone świadczenie na rzecz pracownika, zob. uw. do art. 97 i dodanego 7.09.2019 r. przepisu art. 97⁽¹⁾. Kazimierz Jaśkowski Eliza Maniewszka komentarz

A zatem w sprawie niniejszej bieg terminu przedawnienia rozpoczął się z upływem 7 września 2010r. , do kiedy to powód zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kodeksu pracy mógł wnieść o sprostowanie świadectwa pracy , powód wniósł pozew 17 01 2018r. , **a zatem prawie trzykrotnie !!! przekroczył termin przedawnienia w sprawie z zakresu** prawa pracy . Ponadto powództwo podlega oddaleniu i z tego względu , że powód nie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy , jak to nakazuje art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, co skutkuje oddaleniem powództwa , gdyż jest to termin prawa materialnego .

Na marginesie dodać należy i to , że nawet gdyby powód wniósł o ustalenie , że pracował w warunkach szczególnych w spornym okresie ,to takie powództwo też zostałoby oddalone **z uwagi na brak po stronie powoda interesu prawnego**. Art. 189 kodeksu postępowania cywilnego stanowi , iż powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny./ por. postanowienie Sądu Najwyższego Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2019 r. II PK 93/18 : „Skoro kwalifikacja określonej pracy, jako wykonywanej w szczególnych warunkach, dla celów emerytalno-rentowych może być dokonywana wyłącznie w postępowaniu przed organem rentowym w sprawie o przyznanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a w dalszej kolejności w postępowaniu sądowym wywołanym wniesieniem odwołania od decyzji organu rentowego, to pracownik wytaczający w tej materii przed sądem pracy powództwo o ustalenie nie wykazuje w ogóle interesu prawnego w rozumieniu art. 189 KPC, niezależnie od tego, przeciwko komu (pracodawcy, czy organowi rentowemu) skierował pozew.”

Z powyższych względów należało powództwo oddalić na mocy art. 291§ 1 kodeksu pracy w zw. z art. 292 kodeksu pracy , art. 97 § 2¹ kodeksu pracy a contrario.

W punkcie II wyroku orzeczono o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zgodnie ze stawką minimalną , koszty obciążają powoda jako przegrywającego proces.

/na oryginale właściwy podpis/