Sygn. akt VI P 731/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa C.G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie, wydanie świadectwa pracy, sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. sprostować powódce C.G. świadectwo pracy z dnia 23 czerwca 2015r. w ten sposób, iż w miejsce zapisów dotychczasowych w punkcie 2 zamiast „dyrektor zarządzający" wpisać „dyrektor"; w punkcie 3 a) w pustym miejscu wpisać: „przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia - art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. w zw. z art. 55 § $1^{(1)}$ k.p.' w punkcie 4 a) zamiast „wykorzystany w całości" wpisać „nie wykorzystano" ,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od powódki C.G.na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) wG. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

Sygn. akt VI P 731/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lipca 2015 roku wniesionym przeciwko (...) S.A. w G. (obecnie w W.) powódka C. G. wniosła o wydanie świadectwa pracy oraz o zapłatę zaległych wynagrodzeń, a także o przyznanie odszkodowania i odsetek wynikających z opłaty wynagrodzenia oraz o wydanie świadectwa pracy. W piśmie procesowym z dnia 21 lipca 2015 roku C. G. przedłożyła w jej ocenie błędne świadectwo pracy, jednocześnie wnosząc o jego sprostowanie (k. 10). Następnie w piśmie z dnia 21 lipca 2015 roku (k. 12) powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 23 czerwca 2015 roku poprzez wpisanie:

- w punkcie 2 dotyczącym zajmowanego stanowiska: dyrektor;

- w punkcie 3a dotyczącym trybu i podstawy prawnej stosunku pracy: art. 55 k.p.;

- w punkcie 4. 1 dotyczącym urlopu wypoczynkowego: w całym okresie zatrudnienia nie został wykorzystany.

Nadto C.G. wniosła o wypłatę odszkodowania z tytułu opóźnienia wydania świadectwa pracy.

Precyzując swoje roszczenie powódka w piśmie z dnia 26 sierpnia 2015 roku (k. 20-21) podała, iż tytułem odszkodowania za opóźnienie w wydaniu oraz wydanie błędnego świadectwa pracy domaga się zasądzenia od pozwanego 15.000 złotych netto (21.425,32 złotych brutto) wraz z odsetkami od dnia 11 czerwca 2015 roku.

Pozew został złożony do Sądu Okręgowego w G.z uwagi na wysokość żądania. Postanowieniem z dnia 30 listopada 2015 (k. 39) Sąd Okręgowy w zakresie żądania wydania świadectwa pracy, sprostowania świadectwa pracy oraz odszkodowania z tytułu niewydania w terminie i wydania niewłaściwego świadectwa przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Z kolei w piśmie z dnia 18 lutego 2016 roku (k.52) C. G. uściśliła, że tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy domaga się najniższej pensji brutto za cztery miesiące, to jest 7000 złotych.

Pozwana (...) Spółka akcyjna w G. (obecnie w W.) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

C.G.była zatrudniona w pozwanej (...) SA na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 22 lipca 2005 roku na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 849 złotych. Przedmiotowa umowa została zmieniona aneksem z dnia 12 stycznia 2005 roku poprzez zmianę warunków zatrudnienia w zakresie zatrudnienia i ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 7700 złotych miesięcznie. Równocześnie w treści wzmiankowanego aneksu jako siedzibę pozwanego wskazano G.. Następnie na mocy pisemnego porozumienia z dnia 29 marca 2007 roku strony zmieniły czas pracy powódki z normatywnego na nienormowany, zaś w drodze pisemnego porozumienia stron z dnia 3 lutego 2009 roku zmieniono kwotę wynagrodzenia powódki z 7700 złotych na 21.425 złotych miesięcznie.

W dniu 3 lipca 2013 roku C.G. i (...) Spółka akcyjna w G. rozwiązały stosunek pracy łączący powódkę ze spółką na mocy porozumienia stron. W świadectwie pracy powódki wskazano, że wykonywała ona pracę na stanowisku dyrektora.

dowody: umowa o pracę – k. 10 części B akt osobowych pracownika; aneks do umowy o pracę – k.11 części B akt osobowych pracownika; zmiana warunków umowy o pracę – k.14 części B akt osobowych pracownika; zmiana warunków umowy o pracę – k.20 części B akt osobowych pracownika; rozwiązanie umowy o pracę – k.1 części C akt osobowych pracownika; świadectwo pracy z dnia 4 lipca 2013 roku – k.2 części C akt osobowych pracownika

W dniu 10 grudnia 2013 roku C.G.i (...) Spółka akcyjna w G. zawarły ponownie umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 grudnia 2013 roku, uzgadniając, że powódka będzie świadczyła pracę na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 35.785 złotych brutto miesięcznie, które aneksem z dnia 1 września 2014 roku zostało obniżone do kwoty 21.425,32 złotych. We wspomnianym aneksie jako wykonywane przez powódkę stanowisko wskazano dyrektora.

dowody: umowa o pracę – k. 6 oraz k.1 części B akt osobowych pracownika; aneks do umowy o pracę – k.4 oraz k. 9 części B akt osobowych pracownika;

Pismem z dnia 29 maja 2015 roku C.G.oświadczyła pozwanej spółce, że rozwiązuje zawartą w grudniu 2013 roku umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na niewypłacenie wynagrodzenia, wskazując jako podstawę prawną art. 55 § 1 k.p.

dowody: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k.1 części C akt osobowych pracownika;

W roku 2015 roku C. G.nie wykorzystała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego.

dowody: zeznania powódki C. G.– k.94-95, 135,137-138 (nagranie z rozprawy z dn. 20.06.2016 r. 00:24:40-00:41:56 oraz z dn. 18.11.2015 r. 01:25:59-01:54:04); zeznania świadka E. S. – k.133-134,136 (nagranie z rozprawy z dn.18.11.2015 r. 00:39:24-01:08:23); lista płac nr (...)za miesiąc maj 2015 – k.99

C.G. pisemnym wnioskiem domagała od pozwanej spólki wydania świadectwa pracy. Przedmiotowy wniosek wpłynął do siedziby (...) Spółki akcyjnej w G. w dniu 24 czerwca 2015 roku, zaś w dniu 25 czerwca 2015 roku został przyjęty przez uprawnionego pracownika spółki.

dowody: zeznania powódki C.G. – k.94-95, 135,137-138 (nagranie z rozprawy z dn. 20.06.2016 r. 00:24:40-00:41:56 oraz z dn. 18.11.2015 r. 01:25:59-01:54:04); pismo z dnia 25 czerwca 2015 roku – k. 7; k. 3 części C akt osobowych pracownika

Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych (...) Spółka akcyjna w G. zlecała podmiotowi zewnętrznemu. Mianowicie były one wykonywane przez pracowników biura (...)-up E. S. w G.. W dniu 17 lipca 2015 roku pozwana spółka otrzymała projekt sporządzonego przez wspomniane biuro świadectwa pracy C.G.. Podpisane przez umocowane do tego osoby świadectwo pracy powódka otrzymała w dniu 20 lipca 2015 roku. W treści otrzymanego przez powódkę świadectwa pracy wskazano między innymi, że powódka wykonywała pracę na stanowisku dyrektora zarządzającego i w okresie zatrudnienia w całości wykorzystała urlop wypoczynkowy. Równocześnie w świadectwie tym nie wskazano trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

dowody: zeznania powódki C. G. – k.94-95, 135,137-138 (nagranie z rozprawy z dn.20.06.2016 r. 00:24:40-00:41:56 oraz z dn. 18.11.2015 r. 01:25:59-01:54:04); zeznania świadka E. S. – k.133-134,136 (nagranie z rozprawy z dn.18.11.2015 r. 00:39:24-01:08:23); świadectwo pracy – k. 11 oraz k. 2 części C akt osobowych pracownika

Powódka pismem z dnia 21 lipca 2015r. domagała się zmiany treści otrzymanego świadectwa pracy w zakresie wskazań co do zajmowanego stanowiska, trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy oraz w kwestii wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W tym celu złożyła na książkę podawczą pozwanej spółki pisemny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy 21 lipca 2015. Wniosek ten nie został uwzględniony przez prezesa spółki T. B..

dowody: zeznania świadka M. R. – k. 131-133 (nagranie rozprawy z dn. 18.11.2016 r. 00:05:33-00:32:24); zeznania przesłuchanego w charakterze strony S. F. – k.136, 135 (nagranie rozprawy z dn. 18.11.2015 r. 01:09:22-01:20:23); zeznania powódkiC. G. – k.94-95, 135,137-138 (nagranie z rozprawy z dn.20.06.2016 r. 00:24:40-00:41:56 oraz z dn. 18.11.2015 r. 01:25:59-01:54:04), wniosek k. 114, prezentata k. 115

Jednocześnie w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce C.G. pracowała przez około 2 lata u swojego znajomego w wymiarze ¼ etatu, na stanowisku doradcy. W styczniu 2016 roku wymiar czasu został rozszerzony do pełnego wymiaru, gdy stworzono dla powódki stanowisko na 1/1 etatu, na tym stanowisku powódka zajmuje się marketingiem. Powódka nie zgłosiła się do powiatowego urzędu pracy jako bezrobotna, bowiem ubezpieczenie miała z tytułu zatrudnienia u znajomego, nie szukała zatrudnienia w innych miejscach. C. G. nie ubiegała się o świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

dowody: zeznania powódki C.G. – k.94-95, 135,137-138 (nagranie z rozprawy z dn.20.06.2016 r. 00:24:40-00:41:56 oraz z dn. 18.11.2015 r. 01:25:59-01:54:04)

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań powódki oraz świadków, a także dowodów z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. R. co do okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy oraz w zakresie w jakim znajdowały potwierdzenie w materiale dowodowym i nie były sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Wprawdzie wspomniany świadek pozostaje w konflikcie z powódką, to jednak jego relację należy ocenić jako szczerą. Twierdzenia M. R. korespondowały z pozostałymi dowodami i posłużyły dla ustalenia faktów złożenia przez powódkę wniosku o sprostowanie świadectwa pracy oraz nieuwzględnienia go przez prezesa pozwanej spółki. W pozostałej części świadek nie zeznawał w sposób kategoryczny, zasłaniając się niewiedzą bądź niepamięcią albo też relacjonując okoliczności nieistotne z punktu widzenia niniejszego sporu.

W tożsamy sposób Sąd ocenił zeznania świadka E. S., prowadzącej biuro rachunkowe. Pracownicy świadka wykonywali zlecane przez pozwaną spółkę obliczenia kadrowo-płacowe, w tym zajmowali się sporządzeniem świadectwa pracy powódki.

Także zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej prezesa spółki S. F. nie budziły wątpliwości Sądu. Jednakże zeznań tych nie należy przeceniać, bowiem świadek ten nie znał wielu okoliczności niniejszej sprawy, gdyż został reprezentantem pozwanej spółki już po rozwiązaniu stosunku pracy zC.G..

Istotne znaczenie dla rekonstrukcji stanu faktycznego sprawy miały natomiast zeznania C.G. Na ich podstawie Sąd ustalił okoliczności związane z treścią świadectwa pracy odpowiadającą rzeczywistości, a także co do podejmowaego zatrudnienia po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką, niezgłoszenia się w powiatowym urzędzie pracy (nieuzyskania statusu bezrobotnej) oraz niepobieraniu zasiłku dla bezrobotnych. Znajdują one potwierdzenie w zgromadzonej dokumentacji – aktach osobowych, wniosku o srostowanie świadectwa pracy itp.

Sąd uznał wiarygodność przedłożonych do akt sprawy dowodów z świadectw pracy, umów o pracę oraz aneksów do tychże umów, listy płac, pism kierowanych przez powódkę do pozwanej spółki, gdyż ich prawdziwość i rzetelność w istocie nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także nie budziła wątpliwości sądu.

Przechodząc w dalszej części do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, że problematyka świadectw pracy została uregulowana w przepisach Kodeksu pracy oraz – obowiązującym w dacie rozwiązania przez powódkę stosunku pracy z pozwaną spółką – rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U Nr 60, poz. 282 ze zm.; dalej jako rozporządzenie).

Stosownie do treści art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W myśl § 2 tego artykułu 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, a na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Szczegółowa treść świadectwa pracy została uregulowana w wzmiankowanym wyżej rozporządzeniu. Świadectwo ma charakter informacyjny i odnosi się do faktów, a nie ocen. W świadectwie pracy można zamieścić wyłącznie te informacje, które wynikają z właściwych przepisów prawnych. I tak, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 k.p., w świadectwie 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,

1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,

2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,

3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego 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, zgodnie z 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.

Jak stanowi art. 97 §2[1] zd. 1 k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Zgodnie z § 5 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia 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 nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2[1] zd. 2 k.p.). Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, że przed wystąpieniem przez pracownika ze stosownym roszczeniem na drogę postępowania cywilnego, konieczne jest uprzednie wyczerpanie trybu reklamacyjnego przed pracodawcą.

Uwzględniając powyższe na wstępie odnotowania wymaga, żeC.G. zwracała się w formie pisemnej do pozwanego pracodawcy najpierw o wydanie świadectwa pracy, potem o sprostowanie jego treści.

Wobec wydania powódce świadectwa pracy w toku procesu, żądanie wydania świadectwa zdezaktualizowało się i podlega oddaleniu. Uwzględnieniu podlegało żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Jak wynika z zeznań świadka M. R., ówczesna prezes (...) Spółki akcyjnej w G. nie uwzględniła wniosku, a w aktach osobowych pracownika brak informacji o poinformowaniu powódki o tej decyzji na piśmie. Tym samym należy przyjąć, że podjęte przez C.G. starania o dokonanie przez pracodawcę zmiany treści świadectwa pracę na tę odpowiadającą rzeczywistości okazały się bezskuteczne.

Jednocześnie w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zamieszczone przez pzowanego pracodawcę w świadectwie pracy informacje nie były zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy.

Po pierwsze, słusznie podnosi C.G., że w treści otrzymanego przez nią świadectwa stanowisko pracy nie odpowiadało rzeczywistości. Jak wynika z treści umów o pracę zawartych przez strony, a także aneksów powódka była zatrudniona w

charakterze dyrektora, a nie dyrektora zarządzającego. W związku z tym w tym zakresie zaszła konieczność modyfikacji treści świadectwa pracy. Samo zaświadczenie o szkoleniu bhp, określające stanowisko powódki jako dyrektor zarządzający, nie zmienia faktu, iż podstawowe akty pracownicze, jak umowa, aneksy, precyzyjnie wskazujące wolę stron, pochodzące od nich samych, wskazują stanowisko dyrektor. Należało zatem nadać prymat tym dokumentom, jako bezpośrednio pochodzącym od stron i wyrażającym w sposób bezpośredni ich wolę. Podkreślenia też wymaga, iż poprzednio powódka też była zatrudniona na stanowisku dyrektora, i takie też otrzymała świadectwo.

Po drugie, świadectwo pracy wydane (podpisane) przez pozwaną (k. 11 i akta osobowe) wymagało uzupełnienia co do trybu i podstawy rozwiązania stosunku pracy. Fakt, iż nastąpiło ono na skutek oświadczenia powódki w trybie art. 55 k.p. wynika z niepodważanych przez stronę pozwaną dokumentów zawartych w aktach osobowych pracownika oraz z zeznań samej powódki oraz świadków. W konsekwencji okoliczność ta pozostawała pomiędzy stronami bezsporna. Równocześnie zgodnie ze wzorem świadectwa pracy, będącym załącznikiem do rozporządzenia, w świadectwie pracy pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p., a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. W związku z tym, w świadectwie pracy poza wnioskowaną przez powódkę podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy, odzwierciedlenie musi znaleźć również zapis wskazujący stronę składającą oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy ze sprecyzowaniem, czy nastąpiło ono za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia – w tej sprawie oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Po trzecie wreszcie,C.G. wykazała, że w 2015 roku nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego. Okoliczność ta wynika z zeznań powódki, które dodatkowo zostały poparte treścią niekwestionowanej przez pozwaną spółkę listy płac oraz zeznaniami świadka E. S.. Wbrew zatem treści otrzymanego przez powódkę świadectwa pracy, w rubryce dotyczącej urlopu wypoczynkowego należy wskazać, iż nie został on wykorzystany. Ubocznie należy wyjaśnić także, iż w treści świadectwa pracy nie wpisuje się informacji co do wykorzystania urlopu wypoczynkowego za cały okres zatrudnienia, a jedynie w odniesieniu do roku, którym stosunek pracy ustał, co wyraźnie wynika z treści świadectwa pracy, 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.1996.60.282 ze zm) i załącznika zawierającego pouczenia co do sposobu jego wypełniania.

Powódka zachowała tryb postepowania opisany w art. 97 k.p.. Przed wystąpieniem z pozwem złożyła pracodawcy wniosek o jego sprostowanie, o czym świadczy prezentata (k.115) na wniosku, który następnie w oryginale powódka złożyła do akt SO (k. 114).

Wprawdzie z pozwem do sądu powódka wystąpiła od razu, nie czekając na odpowiedź pracodawcy, wskazując, iż z uwagi na wcześniejsze wypowiedzi prezes pozwanej była przekonana, że nie zostanie ów wniosek pozytywnie rozpatrzony, ale w ocenie sądu nie ma to znaczenia, bowiem nawet jeśli początkowo było to powództwo przedwczesne, to w toku postepowania okazało się zasadne, bowiem w ustawowym terminie pracodawca nie zrealizował wniosku powódki, zaś sąd bierze pod uwagę stan sprawy z chwili zamknięcia rozprawy.

Konkludując, Sąd uznał, że w powyższym zakresie roszczenie powódki posiada usprawiedliwione podstawy i w punkcie I wyroku na podstawie omówionych regulacji prawnych nakazał pozwanej (...) Spółce akcyjnej w W. sprostować powódce C.G. świadectwo pracy z dnia 23 czerwca 2015 roku w ten sposób, iż w miejsce zapisów dotychczasowych w punkcie 2 zamiast „dyrektor zarządzający" wpisać „dyrektor"; w punkcie 3a) w pustym miejscu wpisać: „przez oświadczenie pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 3 k.p w zw. z art. 55 § $1^{(1)}$ k.p."; w punkcie 4a) zamiast „wykorzystany w całości" wpisać „nie wykorzystano".

Odnotowania wymaga, że zgodnie z § 5 ust. 2 rozporządzenia 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.

W pozostałym zakresie powództwo C.G. nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódka nie cofnęła powództwa co do roszczenia wydania świadectwa pracy, a wobec okoliczności, iż pozwana spółka czynności tej dopełniła, orzekanie w tym względzie stało się bezprzedmiotowe.

Także roszczenieC.G.o odszkodowanie za niewydanie w terminie i wydanie niewłaściwego świadectwa pracy należy ocenić jako bezzasadne.

Zgodnie z treścią art. 99 § 1 i 2 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy; odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. W myśl § 4 cytowanego artykułu orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa.

Szkoda pracownika w rozumieniu art. 99 k.p. polega na utracie wynagrodzenia, które mógłby otrzymać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy. Podstawą obliczenia tego odszkodowania nie powinno być więc wynagrodzenie otrzymywane u pracodawcy, który zaniedbał obowiązek wydania prawidłowego świadectwa pracy, lecz wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby podjął zatrudnienie. Innymi słowy przesłankami roszczenia o odszkodowanie z art. 99 k.p., oprócz wydania po terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, jest poniesienie przez pracownika szkody polegającej na niemożności podjęcia nowego zatrudnienia oraz związek przyczynowy między tymi zdarzeniami.

Równocześnie za inne szkody niż utrata wynagrodzenia w następstwie niewydania w terminie prawidłowego świadectwa pracy, pracodawca może ponosić odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Takie stanowisko Sąd Najwyższy wyraził m.in. w wyroku z dnia 13 października 2004 roku, II PK 36/04, w którym wyjaśnił, że szkoda spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi wynikać jedynie z braku możności znalezienia przez pracownika pracy i może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Za te inne szkody, w braku szczególnej podstawy prawnej, pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych. Taką ogólną podstawę odpowiedzialności w stosunkach pracy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie poglądem „w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać ***z tego powodu*** nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1978r., I PRN 107/78, PiZS 1980/5/69).

Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zob. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 99 Kodeksu pracy.

Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju (zob. M. Włodarczyk, Komentarz do art. 99 k.p.).

Podkreślenia wymaga, iż odszkodowanie z art. 99 k.p. nie pełni funkcji represyjnej, nie stanowi jakiejś automatycznej kary za sam fakt niewydania świadectwa. Przepis ten przewiduje tylko odszkodowanie w sytuacji, gdy wystąpiła konkretna szkoda, która musi być w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy. Gdyby zatem pracownik wykazał, iż nowe jego zatrudnienie uzależniono od wylegitymowania się z ostatniego okresu zatrudnienia,

albo gdyby z powodu nieotrzymania świadectwa pracownik nie mógł otrzymać zasiłku dla bezrobotnych, można by mówić o konkretnej szkodzie.

Podkreślenia wymaga, iż w większym zakresie taką funkcję represyjną, swojego rodzaju sankcję za bezprawne działanie, realizuje odszkodowanie z tytułu art. 55 § 1^1 k.p., o które powódka występowała przed SO.

Uwzględniając powyższe należy wskazać, że wprawdzie powódka wykazała, iż otrzymane przez nią świadectwo pracy zawierało informacje sprzeczne ze stanem rzeczywistym oraz nie zawierało wszystkich wymaganych przez prawo informacji, a także otrzymała je z opóźnieniem, nie niezwłocznie, to jednak nie udowodniła, by wskutek tego poniosła szkodę w rozumieniu art. 99 k.p. bądź inną szkodę wynikającą z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika (art. 94 pkt 9a k.p.), co generowałoby po stronie pozwanej spółki odpowiedzialność kontraktową z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Już z samych zeznań C. G. wynika, że po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej ją z (...) Spółką akcyjną w G. (obecnie w W.) powódka nie pozostawała bez pracy bowiem kontynuowała zatrudnienie u swojego znajomego, który nie warunkował przyjęcia powódki do pracy od przedstawienia świadectwa pracy, bo przecież już ją zatrudniał. Okoliczność ta jednoznacznie wyklucza zatem ustalenie odpowiedzialności pozwanej spółki w oparciu o art. 99 k.p. Co więcej, powódka nie wykazała również, że wskutek wydania wadliwego świadectwa pracy, poniosła inną majątkową lub niemajątkową szkodę, której wyrównanie uzasadnione byłoby na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Ponownie należy podkreślić, że C. G. w zasadzie bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy w (...) Spółce akcyjnej w G. świadczyła pracę na rzecz innego podmiotu i tym samym nie poszukiwała zatrudnienia. Sama to przyznała w dniu 20 czerwca 2016r. (k. 94). Powódka podała: „pracy nie szukałam nigdzie indziej". 18 listopada 2016r. powódka to powtórzyła: „por rozwiązaniu umowy z pozwanym nie szukałam zatrudnienia" – zatem, skoro powódka nie szukała zatrudnienia, to brak świadectwa nie mógł zniweczyć otrzymanie pracy.. sąd nie dał wiary, iż powódka poniosła jakąś szkodę majątkową która miałaby wynikać z tego że: „po zwolnieniu w takiej atmosferze człowiek przez 2 tygodnie siedzi i patrzy się w ścianę" – powódka nie wykazała, by takie zachowanie było jej udziałem (a składane pisma procesowe i pozwy do SO wskazują, iż była aktywna, nie bierna w zakresie obrony swoich praw, powódka nie przedstawiła np. zwolnienia lekarskiego, które by wykazało, iż przez złe samopoczucie nie pracowała w tej drugiej firmie i poniosła szkodę majątkową wynikająca z różnicy między wynagrodzeniem chorobowym a zwykłym). Podkreślenia wymaga, iż odszkodowanie rekompensuje szkodę majątkową – ubytek majątku, utratę korzyści (czego powódka nie wykazała) a nie złe samopoczucie (o zadośćuczynienie z tytułu dóbr osobistych powódka w tej sprawie nie występowała).

Nie sposób dać wiarę powódce, jakoby zarzadzajacy firmą, w k™órej była zatrudniona, uzależniał jej zatrudnienie od przekazania mu świadectwa pracy z (...) SA.

Po pierwsze, zatrudnił ja bez świadectwa z (...) SA, bo jeszcze w trakcie pracy powódki w (...) SA. Po drugie, był jej znajomym, zatem znał powódkę na tyle, by samemu wyrobić sobie opinię o jej pracy, do tego pracowała ona już u niego (wg powódki łącznie około 2 lat), dokumenty nie były mu do tego potrzebne, tym bardziej, iż jeśli byli na takiej stopie, iż powódka mówi o nim jako o znajomym, to niewątpliwie opisała mu ona sytuację w (...) SA oraz to, iż nie ze swojej winy nie ma właściwego świadectwa. Nie sposób uwierzyć, by w takich okolicznościach, brak właściwego świadectwa był tu jakąkolwiek przeszkodą. Powódka nie wykazała, dlaczego świadectwa miałoby mieć takie znaczenie dla tego drugiego pracodawcy, skoro tam była zatrudniona w zupełnie innym charakterze – w marketingu. Powódka nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego zatem w tej drugiej pracy ważne by było świadectwa potwierdzające jej prace na stanowisku dyrektora. Warto podkreślić, iż powódka i tak legitymowała się świadectwem wskazującym na zajmowanie stanowiska kierowniczego – chodzi o świadectwo za pierwszy dłuższy okres pracy na stanowisku dyrektora. Powódka nie wykazała, by w drugiej firmie miała stanowisko kierownicze oraz aby musiała wykazać staż kierowniczy i aby był określony wymóg długości stażu i by to drugie świadectwo z (...) SA było do tego potrzebne (a nie wystarczyło to pierwsze, za pierwszy okres). Powódka mimo dwukrotnego pouczenia w trybie art. 210 k.p.c. (k. 94 oraz k. 76) nie wnioskowała o przesłuchanie owego znajomego w charakterze świadka. Ponadto zeznania powódki w tym zakresie są niespójne i nielogiczne. Podkreślenia wymaga, iż ostatecznie ów znajomy powódkę zatrudnił na pełen etat mimo braku sprostowanego świadectwa – powódka podała, iż w styczniu 2016 przedstawiła pracodawcy te które

miała -czyli niesprostowane – a mimo to ów pracodawca zwiększył jej etat. Zatem nie widać tu żadnego związku przyczynowego między niewłaściwym świadectwem a jakąkolwiek szkodą. Znamienne iż powódka wcześniej tego świadectwa drugiemu pracodawcy nie przedkładała, a miała je od 20 lipca 2015r.. Gdyby zatem od tego świadectwa zależało podwyższenie etatu, to sama powódka by była odpowiedzialna za szkodę, bo zaniedbała tu swoje interesy i była winna temu, iż wcześniej nie podwyższono jej etatu – skoro gdyby to, że przyniosła to świadectwo w styczniu, było warunkiem jej zatrudnienia na pełen etat.

Dlatego nie jest to wiarygodne. Powódka na rozprawie 20 czerwca 2016r. zeznała, iż w styczniu dostała cały etat, bo wtedy stworzono dla niej stanowisko.

Stanowisk nie tworzy się dlatego, ze ktoś przyniósł jakieś świadectwo z innej pracy – stanowisko się tworzy jak jest potrzeba i jak jest się w stanie ponieść koszty takiego stanowiska – są to okoliczności zależne od tamtego pracodawcy, bez związku ze świadectwem pracy.

Zeznanie powódki z 18 listopada 2016r. zdradza, czemu powódka nie przedstawiła tego świadectwa drugiemu pracodawcy – wskazywało na zajęcie komornicze. W takich okolicznościach zobowiązywało pracodawcę do potrącania wynagrodzenia, inaczej pracodawca narażałby się na odpowiedzialność względem komornika. Powódka zatem nie przedstawiała tego świadectwa by nie potrącano jej wynagrodzenia – tym bardziej, iż układała się wtedy z komornikiem na dobrowolną spłatę (k. 138).

Powódka nie zgłosiła się do PUP, nie starała o zasiłek dla bezrobotnych.

Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, iż po jej stronie nie wystąpiła utrata zasiłku dla bezrobotnych bądź niemożność zgłoszenia się do właściwego urzędu pracy z powodu braku świadectwa pracy.

W związku z powyższym, Sąd skonstatował, iż z wadliwego wykonania pracodawczego obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych (art. 94 pkt 9a k.p.) w postaci wydania przez pozwaną spółkę wadliwego świadectwa po stronie C.G. nie powstała szkoda. Powódka nie sprostała ciężarowi dowodu z art. 6 k.c. i nie udowodniła słuszności swych twierdzeń co do tego żądania. W konsekwencji Sąd w punkcie II wyroku na podstawie art. 99 § 1 i 2 k.p. oraz art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W podobny sposób należało potraktować roszczenie powódki o wydanie świadectwa pracy, gdyż wobec wywiązania się z tego obowiązku przez pozwanego pracodawcę, żądanie to stało się bezprzedmiotowe i tym samym bezzasadne, podlegające oddaleniu na podstawie wyżej omówionych przepisów.

O kosztach Sąd orzekł mając na uwadze wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. C. G. wykazała wadliwość otrzymanego od pozwanej spółki świadectwa pracy, jednakże uległa w zakresie roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

W świetle tych rozstrzygnięć, Sąd w punkcie III wyroku zasądził od C.G. na rzecz pozwanej (...) Spółki akcyjnej w W. kwotę 960 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, biorąc za podstawę rozstrzygnięcia § 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. 2013, poz. 490).

Brak podstaw, by w zakresie żądania tego odszkodowania odstąpić od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego. Powódka nie powoływał się na żadne szczególne okoliczności. Powódka obecnie pracuje na pełen etat, jej praca nie wiąże się z najniższym stanowiskiem, wyjeżdża w delegacje zagraniczne, pracuje w marketingu, zatrudnienia ma już na pełen etat. Powódka podtrzymywała żądanie odszkodowania, mimo że na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016r. przyznała, iż nie jest w stanie wykazać zasadności odszkodowania (por. postanowienie SN z 18 stycznia 2013, IV Cz 149/12, nie mogłoby być uznane za słuszne obarczenie strony pozwanej całością kosztów postępowania tylko ze względu na trudne położenie majątkowe powoda, jeżeli powód, kierując się przywiązaniem do swych, nieuznanych przez sąd pierwszej instancji twierdzeń, inicjuje to postępowanie i określa jego zakres bez liczenia się z wynikającymi

stąd kosztami).Subiektywne poczucie krzywdy nie jest argumentem uzasadniającym zastosowanie art. 102 k.p.c. (wyrok SA w Poznaniu, z 12 stycznia 2006r., III APa 58/05

Z kolei w punkcie IV wyroku na podstawie art. 113 ustawy z dnia o kosztach w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej (...) Spółki akcyjnej w W. kwotę 30 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.