

Sygn. akt VIII *Pa 169/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pajak</b> <b>SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 stycznia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. G. (G.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w W. Zakład (...) w T.

o sprostowanie świadectwa pracy, o ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych, o sprostowanie wniosku o emeryturę i całej dokumentacji, o sprostowanie druków Rp-7, (...) i (...), o wyrównanie odpraw, o zobowiązanie do zapłaty na rzecz ZUS kwoty 70.466,05 zł

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 26 września 2013 r. **sygn. akt** IV P 11/13

- 1) oddala apelację;
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
- 3) w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt: VIII Pa 169/13**

## UZASADNIENIE

Powódka B. G. wystąpiła przeciwko pozwanemu - (...) S.A w W. Zakładowi (...) w T. z powództwem o: sprostowania świadectwa pracy otrzymanego w dniu 8 lutego 2010r. poprzez: wpisanie prawidłowego nr REGON w nagłówku świadectwa, w pkt. 3a, 3b i 3c - wpisanie zwrotu "nie dotyczy", w pkt. 4 ppkt.3 - wpisanie " w okresie od 01.05.1980r. do 31.07.1980r. korzystała z urlopu bezpłatnego na opiekę nad synem", w pkt. 4 ppkt.8 – zamiast „od 09.12.1974r. do 31.12.2008r.” wpisanie „od 09.12.1974r. do 31.12.1998r.” oraz wpisanie „ jako dyżurny ruchu” i zamiast „od 31.12.2009r. do 08.02.2010r. starszy dyżurny ruchu” wpisanie "od 31.12.1998r. do 08.02.2010r. starszy dyżurny ruchu”. Ponadto powódka kwestionowała formę w jakiej dokonano wpisów o wykonywaniu pracy w warunkach szczególnych, gdyż według niej powinno zostać jej wydane dodatkowe świadectwo pracy. Wnosiła również o: wydanie prawidłowych tj. sprostowanych druków RP -7 za okres od 1 stycznia 1999r. do 8 lutego 2010r. z wypełnionymi nagłówkami tych druków oraz z zapisem, że podlegała pod ZUS G., zamiast zapisem, że podlegała ZUS C., korekt zgłoszeń do ZUS (druków (...) i (...)) za okres od 31.12.1998r. do 8.02.2010r. z kodem pracowniczym i ze wskazaniem wszystkich składek, sprostowanie wniosku o emeryturę i całej dołączonej do wniosku dokumentacji, a nadto o zasądzenie kwoty 152,50zł brutto z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania odprawy emerytalnej, zasądzenie kwoty 11.234,74zł z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania odprawy pieniężnej otrzymanej od pracodawcy w związku z odejściem z zakładu pracy oraz zobowiązanie pozwanego do zapłaty ZUS kwoty 70.466,05zł jako nienależnie wypłaconego powódce świadczenia, zamiast emerytury.

W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem pozwanego. W dniu 8 lutego 2010r. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy, które zawierało szereg błędów i nieprawdziwych danych m.in wpisano zły nr REGON, nie wypełniono szeregu rubryk, gdyż nie wpisano zwrotu „nie dotyczy”, ponadto źle wskazano okresy pracy w warunkach szczególnych, w powiązaniu z zajmowanymi stanowiskami, poza tym nie wydano jej odrębnego świadectwa o pracy w warunkach szczególnych. Błędy i braki zawierała również inna dokumentacja wystawiona przez pozwanego. Druki RP-7 wystawione przez pracodawcę za okres od 1 stycznia 1999r. do 8 lutego 2010r. nie miały wypełnionych nagłówków oraz zawierały mylną informację, że powódka podlegała pod ZUS C., podczas gdy podlegała pod ZUS G.. Przesłane przez pracodawcę do ZUS druki (...) i (...) za powyższy okres były również nieprawidłowo wypełnione, posiadały nieprawidłowy NIP. Wszystkie te niedokładności i błędy w wystawionej powódce całej dokumentacji spowodowały, że nie może otrzymać "pełnej" emerytury kolejowej. Ponadto powódka podnosiła, że powinna otrzymać wyższą o 152,50zł odprawę emerytalną, gdyż pracodawca przy obliczaniu w/w odprawy wziął za podstawę wyliczeń staż pracy powódki - 35 lat, podczas gdy ma przepracowane 36 lat, więc przyjęcie niższego progu obliczeń jest niekorzystne dla niej. Ponadto powódka nie zgadzała się z wysokością wypłaconej jej odprawy z tytułu odejścia z pracy, gdyż uważała, że powinna dostać, tak jak inni pracownicy 6 miesięczną odprawę, zamiast 3 miesięczną. Powinna więc otrzymać od pracodawcy o 11.234,74zł więcej. Ponadto wskazywała, że odeszła z pracy za wypowiedzeniem, w związku z zamiarem przejścia na pełną emeryturę. Zamiast emerytury otrzymała z ZUS świadczenie, gdyż źle została zgłoszona do ubezpieczenia przez pracodawcę. Gdyby miała tego świadomość pracowałaby dalej. Łączna kwota wypłaconego jej przez ZUS świadczenia wyniosła 70.466,05 zł, pracodawca powinien zwrócić te pieniądze do ZUS.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa podnosząc, że świadectwo pracy zostało wydane zgodnie z art. 97 k.p. prawidłowo, a powódka nie zachowała wymaganego przepisami prawa pracy 7-dniowego terminu na wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż świadectwo zostało jej wydane w dniu 8 lutego 2010r., a pozew do Sądu złożyła 14 stycznia 2013r. Ponadto żądanie "sprostowania" świadectwa pracy w części dotyczącej okresów pracy w warunkach szczególnych jest w rzeczywistości powództwem o ustalenie stosunku pracy (jego treści), a powódka nie ma wymaganego art. 189 k.p.c. interesu prawnego, gdyż żądanie powódki zmierza do uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu – w tym wypadku postępowaniu przez ZUS dla celów emerytalnych. Odnośnie żądania wydania prawidłowych druków RP-7 oraz (...), pozwany wskazywał, iż druki wydane powódce były wypełnione prawidłowo, a ZUS nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do ich treści, a z dotychczasowej praktyki wiadomo, że tak zwykle czyni, gdy przesłane dokumenty pracownika ubiegającego się o emeryturę zawierają błędy. ZUS zaliczył cały okres pracy powódki do warunków szczególnych, zgodnie z jej wnioskiem. Poza tym pracownik sam wypełnia wnioski o emeryturę, a pracodawca jedynie pomaga przy jego wypełnianiu, wobec czego, jeżeli powódka twierdzi, że wniosek jest nieprawidłowo wypełniony, może go sama sprostować i wypełnić prawidłowo. Co do roszczenia o zasądzenia kwoty 152,50zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej, pozwany

wskazał, że powódce wypłacono odprawę emerytalną w prawidłowej wysokości, odpowiadającą ogólnemu stażowi jej pracy, który wynosił 35 lat 9 miesięcy i 7 dni. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) S.A załącznik Nr 13 ust. 4 pkt. 9, po każdym następnym roku pracy pracownika procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %. W przypadku powódki, 36 rok pracy nie był przez nią przepracowany w całości, stąd za ten rok nie mogło być naliczone dodatkowe 20%. Odnośnie żądania zasądzenia kwoty 11.234,74zł pozwany wskazał, że nie było przesłanek do wypłacenia powódce odprawy 6-cio miesięcznej, gdyż taka przysługiwała jedynie pracownikom zwolnionym przez pozwanego za wypowiedzeniem, z przyczyn nie dotyczących pracownika, objętych zwolnieniem grupowym. W przypadku powódki strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, z wniosku powódki i było to zwolnienie indywidualne. Odnośnie żądania powódki nakazania pozwanemu zwrotu do ZUS kwoty 70.466,05zł pozwany wskazywał, iż żądanie to jest nieuprawnione ze strony powódki.

Wyrokiem z dnia 26 września 2013r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powódka od 1974r. pracowała u pozwanego. Pracę zawodową kontynuowała do 8 lutego 2010r., kiedy to w związku z zamiarem przejścia na emeryturę, na swój wniosek, rozwiązała umowę o pracę z pozwanym za porozumieniem stron. Zdecydowała się na ten krok ponieważ, w swojej ocenie uzyskała uprawnienia do przejścia na emeryturę.

W dniu 8 lutego 2010r. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy. Odebrała je osobiście i nie sprawdziła, czy wpisy na świadectwie są prawidłowe, sprawdziła jedynie dane osobowe i od razu złożyła świadectwo i inne dokumenty w ZUS wraz z wnioskiem o emeryturę.

Z dniem 9 lutego 2010r ZUS decyzją Nr (...) przyznał B. G. prawo do emerytury. Powódka nie zgodziła się z tą decyzją. Spodziewała się pełnej kolejowej emerytury, a nie wcześniejszej. Odwołała się od decyzji ZUS, jednakże odwołanie nie zostało uwzględnione zarówno przez Sąd Okręgowy w Gliwicach, jak i Sąd Apelacyjny w Katowicach. Orzekające w w/w sprawach Sądy jednoznacznie stwierdziły, że decyzja ZUS oraz wyliczenie wysokości świadczenia są prawidłowe, a powódka nie spełnia warunków do uzyskania tzw. emerytury kolejowej.

W styczniu 2012r. powódka zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Stawiła się w zakładzie i razem z pracownikiem działu spraw pracowniczych uzgadniała treści, jakie w jej odczuciu miały się znaleźć w sprostowanym świadectwie pracy. m. in. odnośnie pkt. 4 ppkt. 8 świadectwa powódka chciała, aby wpisać na jakich stanowiskach pracowała w poszczególnych okresach (podobnie jak w pierwszym świadectwie, wydanym w 8 lutego 2010r.). Ostatecznie po sugestii pracownika, że wpisuje się ostatnie zajmowane stanowisko, za zgodą powódki uczyniono tak. Poprawiono również nr REGON oraz nr (...). Powódka otrzymała w lutym 2012r. za pośrednictwem poczty, zaświadczenie, w którym m.in. w pkt.4 ppkt. 8 wpisano stanowisko - starszy dyżurny ruchu i zmieniono nr REGON i (...). Powódka nie traktowała tego pisma jako sprostowanego świadectwa pracy, nie zgłosiła do niego zastrzeżeń i nie wniosła o jego ponowne sprostowanie. Kolejny raz powódka wystąpiła do pracodawcy o poprawienie świadectwa pracy w grudniu 2012r. W styczniu 2013r. doszło w tej sprawie do spotkania powódki z Dyrektorem pozwanej, w obecności Kierownika D. Kadr. Dyrektor obiecał, że świadectwo zostanie poprawione. 14 stycznia 2013r. powódka otrzymała poprawione zaświadczenie - zmieniono nr (...) z 6010 na (...) (jak wynika z treści w/w dokumentu faktycznie było to nowe, sprostowane świadectwo pracy). Powódka nie wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie tego zaświadczenia. W dniu 14 stycznia 2013r. złożyła pozew do Sądu m.in. o sprostowanie świadectwa. W jej ocenie jedynym "prawdziwym" świadectwem, którego sprostowania żąda, jest to z 8 lutego 2010r.

Ponadto Sąd ustalił, że w związku ze staraniami powódki o emeryturę, pozwany wystawił jej zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach (druk RP-7) za okres od 1 stycznia 1999r. do 8 lutego 2010r., bez wypełnionych nagłówek tych druków. ZUS nigdy nie kwestionował treści w/w druków oraz nie zwracał ich pozwanemu celem uzupełnienia nagłówek. W późniejszym okresie znaleziono drobne błędy pisarskie - poprawiono je na wniosek powódki: m.in. datę jej zatrudnienia. Również w toku postępowania w niniejszej sprawie, pozwany ostatecznie sprostował inny błąd pisarski w drukach RP-7 (dot. daty urodzenia) i przesłał je do ZUS. Dokonano również, na prośbę powódki, sprostowania pozostałej dokumentacji: na drukach (...) i (...) wpisano aktualny nr (...) i NIP, gdyż w związku

z rozpoczętym od 1998r. procesem restrukturyzacyjnym (...), powstawały nowe zakłady infrastruktury kolejowej mające nowe numery statystyczne (...) i NIP, a na drukach wpisano stare.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w pozwanym zakładzie obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Spółka Akcyjna. Załącznik nr 13 do w/w dokumentu określa zasady przyznawania oraz sposób ustalania wysokości odprawy rentowej i emerytalnej. Zgodnie z w/w załącznikiem pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei. Podstawą wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy. Załącznik określa procent podstawy wymiaru przypadający pracownikowi w zależności od ilości lat pracy. I tak po 16 latach pracy przysługuje odprawa równa 220% podstawy, a po każdym następnym roku procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20%, aż do osiągnięcia po 50 latach pracy 900% podstawy wymiaru.

Powódka posiada następujący staż pracy: staż zakładowy - jako dyżurny ruchu - (...) lat 1 miesiąc i 16 dni, staż poza (...) 1 rok 3 miesiące 13 dni, z tym, że połowa tego okresu wynosi 7 miesięcy i 21 dni, bowiem zgodnie z załącznikiem nr 13 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A - pkt. 10 pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w Życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) w dniu 1 marca 1999r., do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku (...), z tym, że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei. Odprawa przysługująca powódce za 35 lat wynosiła 600% podstawy wymiaru. Wyplacono jej odprawę w wysokości 9.150 zł brutto (600 % z grupy osobistego zaszerogowania powódki - 1.525zł brutto).

Sąd ustalił, że obowiązujący u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Spółka Akcyjna w § 8 ust 1 dotyczącym rozwiązywania z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony, z przyczyn dotyczących zakładu pracy i dotyczących zwolnień grupowych (zgodnie z art. 1 ust. 1 obowiązującej wówczas ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. z 2002r. Nr 112 poz. 980 ze zm.) przewiduje, iż w przypadku takiego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, okres wypowiedzenia wynosi odpowiednio 4 miesiące (pracownik zatrudniony na kolei co najmniej 15 lat na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego) lub 6 miesięcy (pracownik zatrudniony na kolei, pracujący nieprzerwanie co najmniej 20 lat, bez względu na zajmowanego stanowisko). Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia do odpowiedniego wymiaru określonego w kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., wypłacając odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Powódka w dniu 29 października 2009r. złożyła pracodawcy wnioski o rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na zamiar przejść na emeryturę w związku z ukończeniem 55 lat oraz wypracowaniem lat w uciążliwych warunkach. W dniu 14 stycznia 2010r. strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę w związku z wnioskiem powódki oraz nabyciem przez nią z dniem 8 lutego 2010r. uprawnień emerytalnych z FUS. W myśl tego porozumienia umowa o pracę z powódką rozwiązała się 8 lutego 2010r. Pracodawca zobowiązał się do wypłacenia B. G. jednorazowej odprawy emerytalnej, zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Spółka Akcyjna" zawartym w dniu 11 stycznia 2005r. - w brzmieniu obowiązującym - Załącznikiem Nr 13.

Dodatkowo Sąd ustalił, iż pozwany w ramach gratyfikacji "dobrowolnych odejść pracowników" (na podstawie porozumienia stron, w związku z przejściem na emeryturę), wypłacał każdemu pracownikowi, który dobrowolnie rezygnował z pracy, odprawę pieniężną na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2003r. Nr 90 poz. 844 z późn.zm.). Powódce wypłacono taką odprawę, stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie w wysokości 7.827,98zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki są nieuzasadnione i oddalił powództwo.

Sąd rozpoznając sprawę i badając zasadność kolejnych roszczeń powódki zważył:

Odnośnie żądania – sprostowania świadectwa pracy - Sąd wskazał, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. tryb sprostowania świadectwa pracy jest ściśle i rygorystycznie uregulowany w tym przepisie. Pracownik może po otrzymaniu świadectwa pracy, jeżeli nie zgadza się z jego treścią, wystąpić do pracodawcy o jego sprostowanie. Odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy otwiera dopiero pracownikowi sądową drogę dochodzenia jego sprostowania. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga w tym zakresie. Termin wniesienia do sądu pracy powództwa przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi przez pracodawcę zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Upływ terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej.

Sąd pracy rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka nie zachowała obydwu terminów. Świadectwo pracy otrzymała 8 lutego 2010r., a jak sama przyznała, nie zwróciła się do pracodawcy w terminie 7 dni o sprostowanie świadectwa pracy. Dopiero jak okazało się, że nie otrzymała z ZUS takiego świadczenia jakiego oczekiwała, tj. emerytury kolejowej, zainteresowała się sprawą. Sąd podkreślił tutaj, iż pracodawca pomimo ograniczeń z art. 97 § 2<sup>1</sup> kp, na prośbę powódki w lutym 2012r. wydał jej zaświadczenie, w którym zmienił nieprawidłowy REGON i Nr (...), a następnie ponownie wydał zaświadczenie w dniu 14 stycznia 2013r. Zdaniem Sądu pozwany uczynił zadość żądaniu powódki, gdyż wydane w dniu

Odnośnie żądania sprostowania w świadectwie pracy okresów zatrudnienia w warunkach szczególnych, Sąd stwierdził, że jest to de facto żądanie ustalenia innych, niż wskazane w świadectwie pracy okresów zatrudnienia w warunkach szczególnych, oraz żądanie ustalenia pracy na poszczególnych stanowiskach w poszczególnych okresach pracy. Po myśli art. 189 k.p.c. – powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zgodne z linią orzecniczą Sądu Najwyższego, pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy (jego treści), gdy wnosi takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu, w szczególności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Najwyższego I PK 108/11). Zaś brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych) wynika z tego, że organ rentowy samodzielnie ustala okresy przebyte w ubezpieczeniu i inne przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, bowiem całokształt postępowania dotyczącego nabycia prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, należy do tego organu zgodnie z art. 83 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych. (t.j.Dz.U z 2009r., Nr 205, poz. 1585). W świetle tego instytucja sprostowania świadectwa pracy nie może służyć temu celowi. Jeśli więc w postępowaniu przed organem rentowym powódka nie będzie mogła wykazać się zaświadczeniem zakładu pracy, że w pewnych okresach była zatrudniona w szczególnych warunkach, nie pozbawia jej to możliwości wykazania tej okoliczności w postępowaniu odwoławczym (od decyzji ZUS) przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych. W przeciwnym razie zaistniałaby sytuacja, iż postępowanie przed sądem pracy o ustalenie byłoby środkiem do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystywane w postępowaniu rentowym – administracyjnym. Z tych względów, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie.

Co do żądań sprostowania przez pozwanego wniosku o emeryturę oraz całej dokumentacji, w tym druków RP-7 oraz (...) to Sąd stwierdził, że pracownik sam powinien wypełnić wniosek o emeryturę, pracodawca może co najwyżej pomóc mu przy wypełnieniu wniosku, ma natomiast obowiązek przygotowania całej dokumentacji związanej z przejściem pracownika na emeryturę. U pozwanego praktyką jest, że na prośbę zainteresowanego pracownika pracownicy działu kadr pomagają wypełnić wniosek, a pracownik po zapoznaniu się z jego treścią podpisuje wniosek. Natomiast D. Spraw Pracowniczych i D. Płac przygotowują wymagane dokumenty i przesyłają je do ZUS na miesiąc przed

przewidywaną datą rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, aby mieć pewność, że pracownikowi faktycznie przysługuje prawo do emerytury oraz aby uniknąć sytuacji, że po zwolnieniu się pracownika, ten jednak nie spełnia kryteriów do przyznania prawa do emerytury i w efekcie pozostaje bez środków do życia. Podobnie było z wnioskiem i dokumentacją powódki. Przesłana dokumentacja do ZUS nie została zakwestionowana, nie zwracano się do pozwanego o uzupełnienie lub sprostowanie. W późniejszym okresie, na wniosek powódki, część tej dokumentacji poprawiono: na drukach (...) i (...) wpisano aktualny nr (...) i NIP, gdyż w związku z rozpoczętym od 1998r. procesem restrukturyzacyjnym (...), powstawały nowe zakłady infrastruktury kolejowej mające nowe numery (...), na drukach wpisano stare. Należy jednak zaznaczyć, iż są to numery istotne z punktu widzenia statystyki, istotne dla sporządzania sprawozdań i nie mają żadnego znaczenia w przyznawaniu świadczeń i ich wysokości. Poprawiono również nr REGON na świadectwie pracy - prawidłowy nr umieszczono na wydanym powódce zaświadczeniu (zmiana nr REGON była związana z przeniesieniem zakładu z G. do T.), Poprawiono również datę zatrudnienia powódki i urodzenia na druku RP-7. W toku postępowania w niniejszej sprawie pozwany ostatecznie sprostował błędy pisarskie w drukach RP-7 i przesłał je do ZUS. Tak więc Sąd uznał, iż w świetle powyższego w/w żądania nie znajdują uzasadnienia.

Odnośnie żądania zasądzenia kwoty 152,50zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej za 36 lat pracy to Sąd stwierdził, że obowiązujący u pozwanego (...) przewiduje, iż po 16 latach pracy pracownikowi przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 220% podstawy wymiaru (podstawą wymiaru jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika przysługujące mu w dniu ustania stosunku pracy). Od kolejnego roku pracy odprawa wzrasta o kolejne 20% podstawy wymiaru za każdy kolejny rok, w przypadku przepracowania pełnego (w całości) kolejnego roku. B. G. nie przepracowała jednak w całości 36 lat, gdyż staż zakładowy wyniósł 35 lat 1 miesiąc i 16 dni, a staż poza (...) 1 rok 3 miesiące i 13 dni, z tym, że ten ostatni okres jest liczony w połowie i wynosi 7 miesięcy i 21 dni, bowiem zgodnie z załącznikiem nr 13 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A" - pkt. 10 pracownikowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie Układu, który był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego (...) w dniu 1 marca 1999r., do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się również okresy pracy u innych pracodawców, nie zrzeszonych w Związku (...), z tym, że okresy te liczy się przyjmując 1 rok pracy u tych pracodawców za pół roku pracy na kolei. Staż jej pracy wynosił więc łącznie 35 lat 9 miesięcy i 7 dni, nie mogła więc otrzymać 20% podstawy wymiaru za 36 rok pracy.

Co do roszczenia o zasądzenie kwoty 11.234,74zł tytułem wyrównania odprawy pieniężnej otrzymanej od pracodawcy w związku z odejściem z zakładu pracy Sąd stwierdził, iż brak było przesłanek do wypłaty powódce odprawy w wysokości 6-cio miesięcznego wynagrodzenia.

Kwestię drugiej odprawy, którą wypłacił powódce pozwany, "reguluje" przyjęta przez pozwanego praktyka wypłacania pracownikom, którzy dobrowolnie, na swój wniosek rozwiązali umowę o pracę z pozwanym za porozumieniem stron, w związku z nabytymi uprawnieniami do emerytury – odpraw na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Z 2003r., Nr 90 poz.844, z późn.zm.). Taką odprawę (wyliczoną na podstawie w/w ustawy – art. 8 ust. 1) otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego, którzy dobrowolnie, w związku z nabytymi uprawnieniami do emerytury złożyli wnioski o rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron. W przypadku powódki odprawa wynosiła trzymiesięczne wynagrodzenie tj. 7.872,98zł.

Sąd stwierdził tutaj, że zupełnie odmienną jest kwestia odszkodowań za skrócony okres wypowiedzenia uregulowana w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Spółka Akcyjna w § 8 ust 1. Opisana tam sytuacja dotyczy pracowników, których zwolnił pracodawca za wypowiedzeniem, z przyczyn niedotyczących pracowników. Dla nich przewidziano okresy wypowiedzenia 4 lub 6 miesięczne i odpowiednio, w przypadku skrócenia tych okresów wypowiedzenia – odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Tak więc powołana sytuacja z żadnym razie nie dotyczy powódki, która sama złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd uznał również, że nie mogło być uwzględnione roszczenie powódki o zobowiązanie pozwanego do zwrotu ZUS kwoty 70.466,05zł tytułem nienależnie wypłaconego przez ZUS świadczenia, gdyż po pierwsze powódka w żaden sposób nie udokumentowała łącznej wysokości nienależnego świadczenia, po drugie nie wskazała w jaki sposób została

ta kwota wyliczona, dlaczego pozwany ma zwrócić w/w kwotę do ZUS, a po trzecie żądanie nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa.

Apelację od powyższego wyroku wiosła powódka zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o zasądzenie kwoty 11.360,24zł jako należnej za lata pracy, uregulowania w ZUS płatności, dokonania korekty zgłoszeń do ubezpieczeń za okres od 1 stycznia 1999r. do 8 lutego 2010r. zgodnie z jej zatrudnieniem ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

W ocenie Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał szczegółowo w oparciu o jakie dowody ustalony został stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie trafnie uznając tym samym je za wiarygodne.

Apelacja wniesiona przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 8 lutego 2010r. nie może zostać uwzględnione z uwagi na znaczne przekroczenie przez powódkę terminu określonego w art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji poczynił szczegółowe ustalenia faktyczne i przeprowadził prawidłowe rozważania prawne, które w całości podziela Sąd drugiej instancji. Trafnie tutaj też Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca uwzględniał przecież kolejne żądania powódki o sprostowanie treści świadectwa pracy.

Prawidłowo też Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej wykonywania pracy w warunkach szczególnych jest w istocie żądaniem ustalenia pracy na poszczególnych stanowiskach w poszczególnych okresach wykonywania pracy u strony pozwanej. Powódka nie ma jednak, wymaganego przez art. 189 k.p.c., interesu prawnego w dochodzeniu takiego ustalenia, co prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji.

Roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy o ustalenie wykonywania zatrudnienia w szczególnych warunkach – dla celów ubezpieczeniowych – podlega bowiem oddaleniu z braku interesu prawnego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987r., III PZP 19/87).

Podobnie żądanie „sprostowania” (zmiany, uzupełnienia) zaświadczenia o zarobkach wydanego przez pracodawcę na podstawie art. 125 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. t.j. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.) jest żądaniem ustalenia treści tego dokumentu. W związku z tym takie powództwo należy zakwalifikować jako powództwo o ustalenie, którego podstawą jest art. 189 k.p.c. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007r., I UK 321/06 wraz z uzasadnieniem.

W przypadku powódki roszczenie zmiany i uzupełniania druku RP-7 jest nieuzasadnione z uwagi na brak, wymaganego przez art. 189 k.p.c., interesu prawnego. Roszczenie powódki zmierza bowiem, jak wynika z akt sprawy, wyłącznie do uzyskania dowodu dla potrzeb postępowania ubezpieczeniowego w sprawie o prawo do emerytury.

Wskazać tutaj też należy, że strona pozwana, co podkreślił Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku, dokonała już poprawek na druku Rp-7.

Powódka domagała się korekty druków (...). Sprostowanie informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym dokonane mogło zostać wyłącznie w oparciu o przepis art. 41 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. t.j. z 2013r., poz. 1442 z późn.zm). Przepis ten stanowi, że ubezpieczony zgłasza na piśmie lub do protokołu do płatnika składek wniosek o sprostowanie informacji zawartych w imiennym raporcie

miesięcznym w terminie 3 miesięcy od otrzymania informacji, o których mowa w ust. 8, jeżeli, jego zdaniem, nie są one zgodne ze stanem faktycznym. O fakcie tym informuje Zakład. W razie nieuwzględnienia przez płatnika składek reklamacji w terminie jednego miesiąca od daty jej wpływu, na wniosek ubezpieczonego, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję. Stosownie natomiast do ust. 12 powołanego art. 41 ustawy jeżeli ubezpieczony nie zakwestionuje informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym w terminie określonym w ust. 11, to informacje te uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym, chyba że informacje dotyczące okresu objętego raportem zakwestionuje Zakład, wydając decyzję.

Oznacza to, że powódka nie może domagać się na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy od pracodawcy sprostowania druków (...).

Ponadto, jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, pracodawca dokonywał, na wniosek powódki, poprawek w dokumentacji (...).

Powódka domagała się również korekty druków (...) (zgłoszenia/korekty danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze). Obowiązujące przepisy nie przewidują jednak dla pracownika możliwości żądania sprostowania takiego dokumentu. Korekta danych zawartych w zgłoszeniu danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze może zostać dokonana wyłącznie w trybie art. 39 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2008r., Nr 237, poz. 1656 z późn.zm.). Pracownik nie został wymieniony we wskazanym przepisie jako podmiot uprawniony do wystąpienia o korektę druku (...).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika zresztą, że pracodawca dokonywał na wniosek powódki poprawek w dokumentacji (...).

Odnośnie żądania sprostowania wniosku emerytalnego stwierdzić należy, że jest ono nieuzasadnione albowiem brak jest podstaw prawnych do dochodzenia takiego roszczenia. Wniosek emerytalny jest to wniosek zgłaszany w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych przez osobę zainteresowaną, czyli dokument pochodzący od osoby ubiegającej się o świadczenie (osoba ta przecież podpisuje wniosek), nawet w sytuacji, gdy inne osoby udzieliły pomocy w przygotowaniu wniosku. Tak więc powódka sama, jeżeli uważa to za konieczne, może zwrócić się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o umożliwienie jej dokonania zmian w treści wniosku emerytalnego. Pozwany pracodawca nie ma natomiast żadnych uprawnień do dokonania jakichkolwiek zmian w treści wniosku emerytalnego pracownika.

Powódka domagała się również oprócz korekty wniosku emerytalnego również sprostowania (korekty) całej przedstawionej dokumentacji. Powódka nie wskazała jednak szczegółowo jakich dokładnie dokumentów domaga się sprostowania i w jakim zakresie, a jeżeli jest to żądanie: sprostowania świadectwa pracy, w tym w części dotyczącej wykonywania pracy w warunkach szczególnych (czyli w istocie żądanie ustalenia wykonywania pracy w warunkach szczególnych) sprostowania druku Rp-7, korekty druków (...) oraz (...) to z przyczyn wskazanych w powyższych rozważaniach jest ono nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy dokonał również prawidłowych ustaleń faktycznych oraz przeprowadził prawidłowe rozważania prawne w zakresie żądania powódki zapłaty kwoty 152,50zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego faktycznie wynika bowiem, że powódka w dacie nabycia uprawnienia do otrzymania odprawy emerytalnej posiadała staż pracy (chodzi tutaj oczywiście o staż pracy uprawniający do nabycia odprawy emerytalnej zgodnie z Załącznikiem Nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółka Akcyjna) wynoszący 35 lat, 1 miesiąc i 16 dni. Powódka otrzymała od pracodawcy odprawę, której wysokość została prawidłowo ustalona przy uwzględnieniu posiadanego przez nią stażu pracy. Roszczenie o zapłatę odprawy w wyższej wysokości, co słusznie stwierdził Sąd pierwszej instancji, jest nieuzasadnione albowiem powódka nie posiadała, w dacie rozwiązania stosunku pracy stażu pracy uprawniającego do nabycia odprawy emerytalnej w wyższej wysokości.

Roszczenie powódki o zapłatę odprawy w kwocie 11.234,74zł, jak prawidłowo uznał Sąd pierwszej instancji, jest nieuzasadnione. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała bowiem odprawę, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z



przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U z 2003r., Nr 90, poz. 884 z późn.zm). Powódka nie nabyła uprawnień do otrzymania odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w oparciu o przepis § 8 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółka Akcyjna albowiem łączący ją z pracodawcą stosunek pracy nie został rozwiązany na skutek wypowiedzenia (i to ze skróconym okresem wypowiedzenia) tylko do rozwiązania umowy o pracę powódki z pozwanym doszło na mocy porozumienia stron. Podstawą żądania zapłaty nie może być też wskazany przez powódkę w piśmie, które wpłynęło do Sądu Okręgowego w dniu 2 stycznia 2014r. (k-254) przepis art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U z 2003r., Nr 90, poz. 884 z późn.zm) albowiem dotyczy on dalszej wypłaty dodatku wyrównawczego dla pracowników, którzy otrzymywali to świadczenie w dacie wejścia w życie ustawy tj. w dniu 1 lipca 2003r., a powódka do takich pracowników się nie zalicza.

Żądanie zapłaty przez pozwanego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwoty 70.466,05zł, jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, nie znajduje podstaw prawnych w obowiązujących przepisach. Wskazać należy, że zwrot nienależnie wypłaconych świadczeń następuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wydanej w oparciu o przepisy Działu IX Rozdziału 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. tj. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.). Zgodnie z treścią art. 138 ust. 1 powołanej ustawy do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia zobowiązana jest przede wszystkim osoba, która to świadczenie pobrała.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c., oddalono apelację powódki jako bezzasadną.

Na mocy art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki większością kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej z uwagi na jej sytuację finansową. Powódka nie otrzymuje obecnie żadnych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nigdzie nie pracuje.

Sąd nie znalazł jednak podstaw do całkowitego zwolnienia powódki z obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Przepis art. 102 k.p.c. pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony", zależy od swobodnej oceny sądu. Ocena ta musi jednakże uwzględniać wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie. Zdaniem Sądu drugiej instancji w rozpoznawanej sprawie nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że trudna sytuacja finansowa powódki wynika z jej postępowania albowiem wypłata emerytury została wstrzymana powódce tylko i wyłącznie na jej wniosek – inaczej mówiąc powódka po prostu sama zrezygnowała z otrzymywania przysługującego jej świadczenia.

Okoliczności dotyczące natomiast wielowątkowego i nietypowego charakteru sprawy, czy przekonania strony o zasadności swojego żądania o ile mogły uzasadniać w całości zwolnienie powódki z obowiązku zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego przestały być aktualne przed Sądem drugiej instancji – postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 2012r. III CZ 13/12, uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012r., II CZ 71/12, uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012r., IV CZ 118/11.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Grzegorz Tyrka

- Sędzia - - Przewodnicząca [ref.] - - Sędzia -