

Sygn. akt XXI Pa 347/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa S. G.

przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 3 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 1087/17

1. oddala apelację,
2. zasądza od S. G. na rzecz Izby Administracji Skarbowej w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Rafał Młyński Bożena Rzewuska Krzysztof Kopciewski

Sygn. akt XXI Pa 347/18

UZASADNIENIE

Powód S. G. w pozwie z dnia 16 listopada 2017 roku skierowanym przeciwko pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w W. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w ust.4 lit. b informacji dotyczącej okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz przesłanek (powodów) nieotrzymania propozycji dalszego zatrudnienia w strukturach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej oraz o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 18 grudnia 2017 roku (data stempla pocztowego) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w

tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 03 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

USTALENIA FAKTYCZNE

Powód S. G. był zatrudnionej w Urzędzie Kontroli Skarbowej w W. w okresie od dnia 19 września 2005 roku do dnia 28 lutego 2017 roku i w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w W. w okresie od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stano-wisku radcy prawnego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pozwany pracodawca w świadectwie pracy wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art.170 ust.1 pkt.1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz.1948, z późniejszymi zmianami) w związku z art.63 kodeksu pracy w związku z art.9 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1889, z późniejszymi zmianami). Powód po-twierdził odbiór świadectwa pracy własnoręcznym podpisem w dniu 2 października 2017 roku. Powód w piśmie z dnia 9 października 2017 roku (data stempla pocztowego) wystąpił do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w ust.4 lit. b informacji dotyczącej okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz przesłanek nieotrzymania propozycji dalszego zatrudnienia w strukturach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej skutkującej wygaśnięciem stosunku pracy. Pozwany pracodawca w piśmie z dnia 20 października 2017 roku zawiadomił powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Powód po-twierdził odbiór zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy własno-ręcznym podpisem w dniu 9 listopada 2017 roku (dowody: umowa o pracę, cz. B, k.4 akt osobowych; świadectwo pracy, cz. C, k.3 akt osobowych, k.4 akt sprawy; pokwitowanie odbioru świadectwa pracy, cz. C, k.3 akt osobowych; żądanie sprostowania świadectwa pracy, cz. C, k.5 akt osobowych, k.5-6 akt sprawy; zawiadomienie o odmowie sprostowania świadectwa pracy, cz. C, k.6 akt osobowych, k.7 akt sprawy; pokwitowanie odbioru zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, cz. C, k.6 akt osobowych).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim na podstawie złożo-nych do akt dokumentów w tym akt osobowych powoda. Dokumenty przedłożone przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd wszystkich złożonych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

ROZWAŻANIA PRAWNE

Sąd rejonowy stwierdził, iż powództwo S. G. było bezzasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W dniu 1 marca 2017 roku weszła w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948, z późniejszymi zmianami) zwana dalej „ustawą Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej”. Na podstawie art.159 pkt.1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej utraciła moc ustawa z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 720 i 1165). Izba skarbowa kontynuuje działalność i staje się izbą administracji skarbowej (art.160 ust.2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej). Izbę administracji skarbowej łączy się z, mającymi siedzibę w tym samym województwie, izbą celną i urzędem kontroli skarbowej (art.160 ust.4 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej).

Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy stanowiące od-rębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych (art.262 § 1 pkt.1 kodeksu pracy). Przepis art.1 Kodeksu postępowania cywilnego zawiera definicję „sprawy cywilnej”. Przepis ten stanowi, że Kodeks postępowania cywilnego normuje postępowanie sądowe w sprawach ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których przepisy tego Kodeksu stosuje

się z mocy ustaw szczególnych (sprawy cywilne). Zatem sprawy z zakresu prawa pracy rozpoznawane przez sądy powszechne są sprawami cywilnymi i mają do nich zastosowanie naczelną zasadę postępowania cywilnego, w tym zasada kontrydiktoryjności. Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art.227 kodeksu postępowania cywilnego). Fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu (art.228 § 1 kodeksu postępowania cywilnego). To samo dotyczy faktów znanych sądowi urzędowo, jednakże sąd powinien na rozprawie zwrócić na nie uwagę stron (art.228 § 2 kodeksu postępowania cywilnego). Nie wymagają również dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości (art.229 kodeksu postępowania cywilnego). Gdy strona nie wypowie się, co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane (art.230 kodeksu postępowania cywilnego). Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art.232 kodeksu postępowania cywilnego). Jednakże Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd Sądu Najwyższego, że „możliwość dopuszczenia przez sąd dowodu niewskazanego przez strony nie oznacza, że sąd obowiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony. Jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze sąd powinien skorzystać ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1997 roku, III CKN 244/97, OSNC 1998/3/52, M.Prawn. 1998/4/3, Wokanda 1998/1/8). W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art.300 kodeksu pracy). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art.6 kodeksu cywilnego). Oznacza to, że w sprawie z powództwa S. G. przeciwko pozwanej Izbie Administracji Skarbowej w W. o sprostowanie świadectwa pracy obowiązywała ogólna reguła, że to powód miał udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające powództwo (art. 3 i 232 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 6 kodeksu cywilnego w zw. z art.300 kodeksu pracy).

Przepis art.5 kodeksu pracy określa zasadę pierwszeństwa stosowania tzw. pragmatyk pracowniczych. Przepis ten stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przepisy szczególne dotyczące stosunków pracy członków korpusu służby cywilnej zawarte są w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1889, z późniejszymi zmianami) zwanej dalej „ustawą o służbie cywilnej”. Korpus służby cywilnej tworzą pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w m.in. urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej (art.2 ust.1 pkt.2 ustawy o służbie cywilnej) oraz Krajowej Informacji Skarbowej i izbach administracji skarbowej (art.2 ust.1 pkt.3a ustawy o służbie cywilnej dodany od dnia 1 marca 2017 roku). W rozumieniu ustawy: 1) pracownik służby cywilnej oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie; 2) urzędnik służby cywilnej oznacza osobę zatrudnioną na podstawie mianowania zgodnie z zasadami określonymi w ustawie; 3) członek korpusu służby cywilnej oznacza osobę, o której mowa w pkt 1 i 2, oraz osobę zatrudnioną na wyższym stanowisku w służbie cywilnej (art.3 ustawy o służbie cywilnej). Zatem nie ulega wątpliwości, że powód był członkiem korpusu służby cywilnej zatrudnionym kolejno w Urzędzie Kontroli Skarbowej w W. i w Izbie Administracji Skarbowej w W.. Ponadto powód był pracownikiem służby cywilnej, ponieważ był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie (argument wynikający z art.3 pkt.1 ustawy o służbie cywilnej). Oznacza to, że pierwszeństwo stosowania przed przepisami kodeksu pracy miały w przypadku stosunku pracy powoda przepisy ustawy o służbie cywilnej. W sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy (art.9 ust.1 ustawy o służbie cywilnej). Spory o roszczenia dotyczące stosunku pracy w służbie cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy (art.9 ust.2 ustawy o służbie cywilnej). Stanowisko dyrektora generalnego urzędu tworzy się w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, w urzędzie ministra, urzędzie przewodniczącego komitetu wchodzącego w skład Rady Ministrów, urzędzie centralnego organu administracji rządowej oraz w urzędzie wojewódzkim (art.25 ust.1 ustawy o służbie cywilnej). Zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu w urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu, wykonują kierownicy tych urzędów (art.25 ust.9 ustawy o służbie cywilnej). Oznacza to, że w urzędzie kontroli skarbowej zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu wykonywał dyrektor urzędu kontroli skarbowej, a w izbie administracji skarbowej

zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu wykonuje dyrektor izby administracji skarbowej. Stosunek pracy pracownika służby cywilnej nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony (art.35 ust.1 ustawy o służbie cywilnej). Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych (art.63 kodeksu pracy). Stosunki pracy osób za-trudnionych w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, oraz stosunki służbowe osób pełniących służbę w jednostkach KAS, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i 6 ustawy, o której mowa w art. 1, wygasają: 1) z dniem 31 sierpnia 2017 r., jeżeli osoby te w terminie do dnia 31 maja 2017 r., nie otrzymają pisemnej propozycji określającej nowe warunki za-trudnienia albo pełnienia służby; 2) po upływie 3 miesięcy, licząc od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik albo funkcjonariusz złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia propozycji zatrudnienia albo pełnienia służby, jednak nie później niż dnia 31 sierpnia 2017 r. (art.170 ust.1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej). Bezsporne jest, że stosunek pracy powoda został nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto bezsporne jest, że stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 sierpnia 2017 roku wobec nieotrzymania w terminie do dnia 31 maja 2017 roku pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia.

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 (art.97 § 1 kodeksu pracy). 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 (art.97 § 2 kodeksu pracy). 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 (art.97 § 21 kodeksu pracy). Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że świadectwo pracy doręczone powodowi w dniu 2 października 2017 roku zawierało prawidłowe pouczenie zgodnie z art.97 § 21 kodeksu pracy i § 2 ust.2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, a powód wystąpił do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy. Ponadto z ustalonego stanu faktycznego, że powód wystąpił z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pozwanego pracodawcę. Zatem powód nie naruszył przepisu art.97 § 21 kodeksu pracy.

Minister właściwy do spraw pracy określił, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia właściwej realizacji celów, jakim służą informacje zawarte w świadectwie pracy (art.97 § 4 kodeksu pracy i wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2016 r. poz. 2292, Dz.U. z 2017 r. poz.1044, zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie świadectwa pracy”). Rozporządzenie określa: 1) szczegółową treść świadectwa pracy; 2) sposób i tryb wydawania świadectwa pracy; 3) sposób i tryb prostowania i uzupełniania świadectwa pracy; 4) pomocniczy wzór świadectwa pracy (§ 1 rozporządzenia). W świadectwie pracy zamieszcza się informacje nie-zbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: 1) okresu lub okresów zatrudnienia; 2) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy; 3) rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji; 4) trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia; 5) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 361 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej „Kodeksem pracy”; 6) urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w

roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku; 7) wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia; 8) wykorzystanego urlopu ojcowskiego; 9) wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia; 10) wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia; 11) okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy; 12) zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; 13) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; 14) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych; 15) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; 16) wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy; 17) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty; 18) zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym; 19) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych; 20) informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika (§ 2 ust.1 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy). W świadectwie pracy zamieszcza się pouczenie o prawie pracownika wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku przez pracodawcę - o prawie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy przez pracodawcę (§ 2 ust.2 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy). Pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia (§ 2 ust.3 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy). Zgodnie z pomocniczym wzorem świadectwa pracy w ust.4 lit. b o treści „stosunek pracy ustał w wyniku” pracodawca zamieszcza podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pozwany pracodawca zamieścił w ust.4 lit. b świadectwa pracy wydanego powodowi podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy zgodnie z § 2 ust.1 pkt.4 rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy i pomocniczym wzorem świadectwa pracy. Oznacza to, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku zamieszczenia informacji dotyczącej okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz przesłanek (powodów) nieotrzymania propozycji dalszego zatrudnienia w strukturach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej zgodnie z wnioskiem powoda. Dlatego roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy okazało się nieuzasadnione. Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo w całości.

Przepis art.98 § 1 k.p.c. stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art.98 § 3 k.p.c.). Stronom reprezentowanym przez radcę prawnego lub rzeczownika patentowego oraz Skarbowi Państwa reprezentowanemu przez Prokuratorię Generalną Skarbu Państwa zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata (art.99 k.p.c.). Pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36, nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych (art.96 ust.1 pkt.4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), a koszty sądowe obejmują opłaty i wydatki, lecz nie wynagrodzenie i wydatki jednego adwokata albo radcy prawnego oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art.2 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). W sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową (art.35 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Oznacza to, że w razie przegrania sprawy przez pracownika zwolnienie pracownika wnoszącego powództwo o wartości przedmiotu sporu do kwoty 50.000 zł od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie obejmuje wynagrodzenia i wydatków jednego adwokata albo radcy prawnego reprezentującego pozwanego pracodawcę oraz kosztów nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Natomiast w razie przegrania sprawy przez pracownika wnoszącego powództwo o wartości przedmiotu sporu powyżej kwoty 50.000

zł albo pozwanego przez pracodawcę obciąża takiego pracownika obowiązkiem zwrotu niezbędnych kosztów procesu, zatem nie tylko wynagrodzenia i wydatków jednego adwokata albo radcy prawnego reprezentującego pracodawcę oraz kosztów nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony, lecz także kosztów sądowych (opłaty i wydatki). Do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane (art.461 § 11 kodeksu postępowania cywilnego). Oznacza to, że powyższe zasady rozliczania kosztów procesu mają odpowiednie zastosowanie do sprawy z zakresu prawa pracy o sprostowanie świadectwa pracy. Powód nie miał obowiązku uiszczenia kosztów sądowych, gdyż wartość przedmiotu sporu nie przewyższyła kwoty 50.000 zł. Koszty poniesione przez po-zwanego pracodawcę reprezentowanego przez radcę prawnego objęły wydatki i wy-nagrodzenie jednego radcy prawnego ustalone w oparciu o przepisy § 9 ust.1 pkt.2 w związku z § 2 pkt.1 i § 9 ust.1 pkt.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz.265) obowiązującego od dnia 1 stycznia 2016 roku zwanego dalej „rozporządzeniem”. Opłaty stanowiące podstawę zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4 (§ 15 ust.1 rozporządzenia). Opłatę w sprawach niewymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości równej stawce minimalnej (§ 15 ust.2 rozporządzenia). Opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to: 1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu; 2) wartość przedmiotu sprawy; 3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wy-jaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie; 4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności (§ 15 ust.3 rozporządzenia). Wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego może zawierać oświadczenie o wysokości kosztów obciążających stronę z tytułu wynagrodzenia radcy prawnego. W braku takiego oświadczenia, opłatę ustala się w wysokości odpowiadającej stawce minimalnej, chyba że okoliczności określone w § 15 ust. 3 przemawiają za innym jej ustaleniem (§ 16 rozporządzenia). W szczególnie uzasadnionych przypadkach, a zwłaszcza gdy przemawia za tym sytuacja materialna lub rodzinna klienta albo rodzaj sprawy, radca prawny może ustalić opłatę niższą niż stawka minimalna albo zrezygnować z opłaty w całości (§ 18 ust.1 rozporządzenia). W przypadkach, o których mowa w ust. 1, sąd, na wniosek radcy prawnego, zasądza koszty zastępstwa w wysokości ustalonej przez radcę prawnego (§ 18 ust.2 rozporządzenia). W razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji (§ 19 rozporządzenia). Wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju (§ 20 rozporządzenia). Powódka domagała się sprostowania świadectwa pracy. Jest to roszczenie niemajątkowe. Stawka minimalna w sprawach z zakresu prawa pracy o inne roszczenia niemajątkowe wynosi 120 zł (§ 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia). Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd w pkt. II sentencji wyroku zasądził od po-woda S. G. na rzecz pozwanej Izby Administracji Skarbowej w W. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok w całości zaskarżył powód i zarzucił mu:

1. naruszenia przepisów prawa materialnego:

a) **art. 97 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię polegająca na przyjęciu, że w/w przepis nie zobowiązuje pracodawcy do obligatoryjnego zamieszczenia informacji w świadectwie pracy o okolicznościach wygaśnięcia stosunku pracy,**

b) **przepisów Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy, w tym § 1 i 2 poprzez przyjęcie, że przepisy rozporządzenia wyłączają art. 97 § 2 k.p. oraz, że pomocniczy wzór rozporządzenia jest bezwzględnie obowiązujący i nie można go modyfikować.**

c) **art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie materialnoprawnej podstawy wyroku, co w konsekwencji utrudnia podanie przedmiotowego orzeczenia kontroli instancyjnej;**

Z uwagi na powyższe uchybienia wniósł o:

- 1. zmianę zaskarżonego wyroku i sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie**
- 2. uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowania sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd rejonowy,**
- 3. zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd I instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za własne. W sprawie prawidłowo zastosowano również właściwe przepisy prawa.

Głównym zarzutem o charakterze materialnoprawnym był zarzut naruszenia art. 97 § 2 k.p. poprzez nie uwzględnienie w treści świadectwa pracy okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy powoda.

Zgodnie z art. 97 § 2 k.p., w świadectwie pracy, pracodawca ma obowiązek wskazać tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia umowy o pracę. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt. 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (w brzemieniu obowiązującym w dacie ustanienia stosunku pracy), w świadectwie pracy wskazuje się podstawę prawną rozwiązania lub podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia.

Jak wynika z treści świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2017 roku pracodawca wskazał w sposób jednoznaczny, że stosunek pracy ustał w wyniku: „wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej z dnia 16 listopada 2016 roku (zwanej dalej ustawą wprowadzającą KAS) oraz art. 63 ustawy Kodeks Pracy w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej”. W ocenie Sądu, sformułowanie świadectwa pracy jest jednoznaczne i w sposób nie budzący wątpliwości określa okoliczności wygaśnięcia umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości również prawidłowość zastosowanych przepisów.

W istocie, skarżący domaga się ujawnienia i wskazania w treści świadectwa pracy tych motywów, które legły u podstaw nie zaferowania mu nowych warunków płacy o pracy, zgodnie z art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w żadnym momencie obowiązywania przepisów określających tryb wydawania i szczegółowej treści świadectwa pracy, nie było takiej możliwości, by w informacji o okolicznościach wygaśnięcia umowy o pracę (czy to jej rozwiązania), istniała ewentualność wskazywania takich elementów decyzji pracodawcy. Definicja dotycząca „okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy” dotyczy bowiem tych kodeksowych (i pozakodeksowych) przypadków, gdy następuje zdarzenie faktyczne definitywnie kończące zatrudnienie np.: śmierć

pracownika (art. 63¹ k.p.), śmierć pracodawcy (art. 63² § 1 k.p. z wyjątkami określonymi w § 3-11), tymczasowe aresztowanie trwające dłużej niż 3 miesiące (art. 66 k.p.) czy też np.: wyrok sądu dyscyplinarnego o złożeniu sędziego z urzędu – art. 34 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 roku Prawo o ustroju sądów wojskowych.

W żadnym z tych przypadków, prawo nie nakazuje bowiem wskazać np.: co było powodem śmierci strony stosunku pracy, czy też co było podstawą zapadnięcia wyroku składającego sędziego z urzędu.

Również i sporne przepisy ustawy wprowadzającej KAS nie dają podstaw do modyfikowania treści art. 97 k.p.

W gruncie rzeczy, „okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy” (art. 97 § 2 k.p.) oraz „podstawa prawna wygaśnięcia stosunku pracy” (§ 2 ust. 1 pkt. 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy) sprowadza się to tego samego. W przypadku śmierci pracownika treść świadectwa pracy w tej części brzmiałaby: „art. 63¹ k.p. – śmierć pracownika”. Z powyższymi przepisami –wbrew stanowisku skarżącego – skorelowany jest załącznik do cytowanego rozporządzenia zawierający pomocniczy wzór świadectwa pracy, zawierający zarówno okoliczności (stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia....) oraz nakaz wskazania podstawy prawnej.

Nie zasługiwał również na uwzględnienie zarzut dotyczący nie wyjaśnienia podstawy materialnoprawnej wyroku, albowiem, jakkolwiek uzasadnienie zawiera znaczną część treści niepotrzebnej (polegającej na cytowaniu szeregu przepisów k.p.c.), Sąd wskazał jednak szczegółowo zarówno przepisy k.p., jak również szczegółowa treść cytowanego rozporządzenia, w oparciu o które zinterpretował stan faktyczny sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatem Sąd pierwszej instancji ostatecznie trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie doprowadziły do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). zaś o ich wysokości w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt. 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, o czym orzeczono jak w pkt. 2 wyroku.

Krzysztof Kopciowski Bożena Rzewuska Rafał Młyński