

Sygn. akt IV P 215/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2016 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko (...) Centrum (...) w O.

o sprostowanie świadectwa pracy i zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Centrum (...) w O. na rzecz powoda A. K. (1) kwotę 8,40 (osiem 40/100) złotych tytułem zapłaty,

II w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 142,19 (sto czterdzieści dwa 19/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV P 215/16

UZASADNIENIE

Powód A. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Centrum (...) w O. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31.03.2016r. przez zmianę adnotacji w:

- ustępie 4 pkt. 1 przez wskazanie w rubryce , iż powód w okresie zatrudnienia nie korzystał z urlopu wypoczynkowego w 2016r. (przez niewykazywanie jakiegokolwiek wymiaru urlopu wypoczynkowego udzielonego skoro faktycznie nie został powodowi taki udzielony) oraz , iż z tej przyczyny powodowi wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 4 dni, a zatem wyłącznie wykazanie informacji o liczbie dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w wymiarze zero dni, gdyż powód w 2016r nie korzystał w ogóle z urlopu wypoczynkowego w naturze. Powód wskazał, iż obecny zapis przyczynia się do tego, iż powód miał w 2016r. 6 dni urlopu gdyż 1 dzień urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w naturze w wymiarze 8 h, 4 dni ekwiwalentu pieniężnego i 1 dzień urlopu na żądanie,

- ustępie 4 pkt 10 przez wykazanie ostatniego wykazanego w tym ustępie okresu nieskładkowego od dnia 01.02.2016r. do 12.02.2016r. tj prawidłowych informacji o okresach składkowych a przypadających w okresie zatrudnienia wskazanego w ust. 1 ww świadectwa pracy, a zatem te, które faktycznie były i występowały w okresie zatrudnienia do jego ustania, skoro w pkt 10 ustępu 4 jest odesłanie do ust. 1 świadectwa a z tego odesłania wynika, iż stosunek pracy

powoda ustał z dniem 12.02.2016r. a nie w dniu 14.02.2016r. jest wadliwie wykazuje się w rubryce ustępu 4 pkt 10, wskazuje, iż i ostatni okres nieskładkowy zakończył się z dniem 14.02.2016r.

Powód wniósł także o zasądzenie kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych i dodatkowo z przedłożonego w trakcie rozprawy spisu poniesionych w sprawie sprostowania od dnia 23.02.2016r. świadectwa pracy kosztów odwołań od świadectwa pracy. Na rozprawie w dniu 10.11.2016r. powód złożył spis kosztów postępowania i dochodzonego roszczenia o zapłatę.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż domagał się od pozwanego trzykrotnie sprostowania świadectwa pracy .

W zakresie sprostowania ustępu 4 pkt 1 powód prezentował stanowisko, iż urlop na żądanie nie jest urlopem wypoczynkowym co w jego ocenie uzasadnia żądanie sprostowania świadectwa. W zakresie ust. 4 pkt 10 powód podniósł, iż w punkcie tym pracodawca winien wykazać jedynie faktyczny okres nieskładkowy w przedziale okresu zatrudnienia pracownika.

W odpowiedzi na pozew (...) Centrum (...) w O. wniosło o oddalenie powództwa.

Wskazano, iż odnośnie ust.4 pkt 1 pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy wykorzystany w naturze lub za który przysługuje ekwiwalent pieniężny; odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika na podstawie art. 167 (2) kp. Stosunek pracy powoda ustał 12.02.2016r. i należny był mu urlop w ilości 5 dni . Powód wykorzystał 1 dzień więc do rozliczenia w ekwiwalencie pozostały 4 dni. Pozwany wskazał na charakter urlopu na żądanie jako urlopu wypoczynkowego . Podniesiono, iż powód bezpodstawnie wywodzi, że urlop na żądanie jest dodatkowym urlopem nie wchodzącym do wymiaru 26 dni urlopu wypoczynkowego.

W zakresie ust. 4 pkt 10 wskazano, że jest to omyłka pisarska albowiem zapis ten jest skorelowany z zapisem w ust. 4 pkt 4 świadectwa pracy, w którym pracodawca wykazuje prawidłową liczbę dni , za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe . Pozwany w ust. 4 pkt.4 wykazał 12 dni niezdolności do pracy powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. (1) zatrudniony był w pozwanym (...) Centrum (...) w O. w okresie od 01.03.2012r. do 12.02.2016r. na stanowisku młodszego wychowawcy. W dniu 12.02.2016r. doszło do zakończenia między stronami stosunku pracy.

(bezsporne, potwierdzone dokumentami z akt osobowych)

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy z dnia 17.02.2016r., w którym wskazano, iż w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 8 godzin- 1 dzień urlopu na żądanie. Nie wskazano okresów nieskładkowych , przypadających w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty. Pismem z dnia 23.02.2016r. (25.02.2016r. data wpływu do pracodawcy) powód wniósł o sprostowanie świadectwa w zakresie :

- ustępu 3a-przez wykazanie prawdziwej i obowiązującej prawnie podstawy i trybu zwolnienia zgodnie z zaleceniami Kodeksu pracy i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy (...)

- ustępu 4 pkt 1- przez wyłączenie wykazanie prawidłowych informacji o liczbie dni i godzin urlopu wypoczynkowego w wymiarze 4 dni przysługującego mu proporcjonalnie w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,

- ustępu 4 pkt 4 – przez wykazanie w tej podstawie prawidłowej informacji o okresach niezdolności do pracy a wynikających z Kodeksu pracy oraz rozporządzenia wykonawczego,

- ustępu 4 pkt. 10 – przez wykazanie w tej podstawie prawidłowych informacji o okresach składkowych i nieskładkowych

- ustępu 5.

W odpowiedzi wraz z pismem z dnia 02.03.2016r. pracodawca przesłał powodowi świadectwo pracy datowane na dzień 02.03.2016r. W dokumencie zmieniono zapis w zakresie ustępu 3a, 4 pkt1,4,10 i ust. 5. Ustęp 4 pkt 1 zawierał zapis: „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 1 dnia (8 godzin) , oraz wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 4 dni. w tym 1 dzień urlopu wypoczynkowego w trybie art. 167(2) kp”. Ustęp 4 pkt 4 zawierał wpis : „ W okresie zatrudnienia pracownik był niezdolny do pracy przez okres 14 dni.” W punkcie 10, dotyczącym okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia wskazanego w ust. 1, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, wpisano: „ (...). Świadectwo doręczono powodowi w dniu 17.03.2016r.

Pismem z dnia 23.03.2016r. (nadanym 24.03.2016r.) powód zwrócił się o sprostowanie przez pracodawcę świadectwa pracy z 02.03.2016r. w zakresie:

- ustępu 3a

- ustępu 4 pkt1- przez wyłączenie wykazanie prawidłowych informacji o liczbie dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego mu proporcjonalnie w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, a za które prawnie przysługuje okolicznościami sprawy ekwiwalent pieniężny z przysługujących mu prawnie 26 dni urlopowych, polegające na podaniu prawidłowej liczby dni urlopu wypoczynkowego w wymiarze 4 dni , który wchodzi w zakres zwykłego toku urlopu planowanego do odpoczynku , tu jedynie 4 dni tego urlopu bez uwzględnienia w tej rubryce urlopu na żądanie pracownika, który wedle prawa ustawy Kp jest odmiennym urlopem , bo nieplanowanym i skoro urlop ten zamieszcza się w jego specjalnie stworzonej do tego celu rubryce po zapisie słowa „ w tym” i jedynie w tej do tego celu rubryce,

- ustępu 4 pkt. 4 – przez wykazanie prawidłowych informacji o okresach niezdolności do pracy w wymiarze 12 dni a wynikających z art. 92 Kp.

Wraz z pismem z dnia 01.04.2016r. pozwany przesłał powodowi sprostowane świadectwo pracy wystawione w dniu 31.03.2016r.. Pracodawca uwzględnił wnioski o sprostowanie ustępu 3a i 4 pkt 4 świadectwa pracy. Odmówiono sprostowania ust.4 pkt1 bowiem, jak wskazano, zapis w tym ustępie jest prawidłowy i odpowiada stanowi prawnemu i faktycznemu.

Powód pismem z 21.04.2016r. wniósł o sprostowanie ust.4 pkt 1 i 10 świadectwa pracy z dnia 31.03.2016r. W odpowiedzi pracodawca wskazał, iż podtrzymuje w całości treść pisma z dnia 31.03.2016r. Pismo zostało odebrane przez matkę odwołującego w dniu 12.05.2016r.

Pod treścią świadectwa pracy pracodawca zamieszczał pouczenie dla pracownika o prawie, terminie i możliwości żądania sprostowania świadectwa pracy oraz odwołania się do właściwego Sądu.

Powód trzykrotnie wysyłał pisma z wnioskami o sprostowanie świadectwa pracy, za pośrednictwem poczty. Jedna przesyłka kosztowała 4,20 zł.

(dowód: akta osobowe część c świadectwo pracy z 17.02.2016r.(...), pismo (...) pismo, świadectwo z 02.03.2016r. , dowód doręczenia k. (...), pismo z dnia 23.03.2016r. k. 5/c, pismo z 01.04.2016r. k. 7, świadectwo pracy k. 8, pismo z 21.04.2016r. 9/c, pismo pracodawcy z 29.04.2016r. k. 11/c, dowód nadania z 29.04.2016r.;

dowody nadania pism przez powoda –k.10, 45, przesłuchanie A. K. k. 55-55v, A.N. k. 55v, R. Z. k. 56)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda jedynie w niewielkiej części zasługuje na uwzględnienie.

Powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy w dwóch punktach ustępu 4 świadectwa pracy- 1 i 10. Jednocześnie, po sprecyzowaniu na rozprawie, wniósł o zasądzenie również kosztów związanych z przesyłaniem do pracodawcy pism z wnioskami o sprostowanie świadectwa.

Zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. § 2 wskazanego artykułu przewiduje, iż 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. 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 (§ 2¹).

Warunki szczególne wydawania świadectw pracy i ich treści określa Rozporządzenie Ministra

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996 r.). Rozporządzenie w § 1 pkt 1 wskazuje, iż w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

- 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy,
- 1a) ⁽¹⁾ podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) ⁽²⁾ urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) ⁽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) ⁽⁴⁾ 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.

Wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, iż jak stanowi art. 97 par. 2 (1) kp 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. „Pracownik może żądać sprostowania świadectwa pracy. W tym celu powinien w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z odpowiednim wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. Pracodawca jest obowiązany do zbadania wniosku oraz zawiadomienia zainteresowanego na piśmie o podjętej decyzji w terminie 7 dni od otrzymania wniosku. Jeżeli wniosek zostanie uwzględniony, zamiast zawiadomienia należy w tym terminie wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.). 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.” (Józef Iwulski **Tytuł:** Komentarz do art.97 Kodeksu pracy **Stan prawny:**2013.03.15, LEX)

W ocenie Sądu powód skutecznie w pismach do pracodawcy z 23.03.2016r. i 21.04.2016r. wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie ust.4 pkt 1 świadectwa. Pracodawca, bowiem, pierwotny zapis zmienił na treść „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 1 dnia (8 godzin) , oraz wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 4 dni. w tym 1 dzień urlopu wypoczynkowego w trybie art. 167(2) kp”. Należy wskazać, iż zapis ten odpowiada dokładnie wzorowi świadectwa pracy

stanowiącemu załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z dnia 30 maja 1996 r.). Wzór ten bowiem zawiera zapis w ust.4 punkt 1 brzmiący: „W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze:

.....

(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym,

w którym ustał stosunek pracy)

w tym

(urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie

art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym,

w którym ustał stosunek pracy”

Analizując treść świadectwa pracy powoda z dnia 31.03.2016r. należy stwierdzić, iż w ustępie 4 punkt 1 zapis tam znajdujący odpowiada wzorowi ministerialnemu. W świadectwie powoda jasno wskazano, iż wykorzystał urlop wypoczynkowy w ilości 1 dnia, w tym 1 dzień wykorzystany był jako urlop na żądanie, a za 4 dni wypłacono mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pomimo tego, że powód na rozprawie zmienił swoje stanowisko w zakresie

interpretacji rozumienia urlopu wypoczynkowego i urlopu na żądanie jako dwóch odrębnych uprawnień, dla porządku należy podkreślić, iż urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego a nie inną formułą, która dawałaby pracownikowi dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego czy na żądanie. Dlatego też, na etapie postępowania sądowego roszczenie o sprostowanie świadectwa w tym zakresie okazało się nieuzasadnione.

Odnosnie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w ustępie 4 punkt 10 należy zauważyć co następuje. Żądanie to nie zasługuje na uwzględnienie. Bez wątpienia pracodawca wpisał, iż ostatni okres nieskładkowy powoda kończy się z dniem 14.02.2016r. podczas gdy stosunek pracy ustał z dniem 12.02.2016r. Nie mniej jednak powód w tym zakresie uchybił terminowi do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa. Jak wynika bowiem z dołączonych dokumentów w postaci pism stron, świadectw pracy i dowodów doręczenia pism po otrzymaniu świadectwa pracy z 17.02.2016r., powód wniósł o sprostowanie ustępu 4 w punktach 1,4 i 10. Po otrzymaniu odpowiedzi na powyższy wniosek wraz ze sprostowanym świadectwem wystawionym w dacie 02.03.2016r. wniósł o sprostowanie świadectwa jednakże tylko w zakresie ustępu 4 punktów 1 i 4. Nie żądał wówczas sprostowania punktu 10. Wniosek w zakresie sprostowania tego punktu pojawił się dopiero przy kolejnej wersji świadectwa (tj z dnia 31.03.2016r.). Jednocześnie zapis w tym zakresie odpowiada treści świadectwa z 02.03.2016r., którego w tej części powód nie chciał prostować po otrzymaniu drugiej wersji świadectwa.

„Upřednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa. Dlatego niewystąpienie z wnioskiem reklamacyjnym o sprostowanie świadectwa pracy przed wytoczeniem powództwa powoduje jego oddalenie. Nie jest to problem dopuszczalności drogi sądowej, a pracodawca nie jest innym organem właściwym do rozpoznania sprawy o sprostowanie świadectwa pracy. Dlatego w przypadku wystąpienia z powództwem bez upředniego zwrócenia się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy nie jest możliwe przekazanie sprawy przez sąd pracy w trybie art. 464 § 1 k.p.c., choćby jeszcze nie upłynął termin 7 dni.

Należy uznać, że terminy przewidziane w art. 97 § 2¹ k.p. są terminami prawa materialnego. Sąd oddali więc powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono (wyrok z 15 grudnia 2009 r., **II PK 156/2009**, LexPolonica nr 2377291). Można mieć wątpliwości, czy zasada ta dotyczy obydwu terminów występujących w art. 97 § 2¹ k.p. Wprawdzie art. 265 k.p. stanowi o przywracaniu obydwu tych terminów, a więc terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy oraz terminu do wystąpienia z powództwem do sądu, ale - jak się wydaje - może to dotyczyć tylko tego drugiego terminu. Przyjąć trzeba, że termin 7 dni na wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa dotyczy postępowania wewnątrzzakładowego i ma charakter porządkowy.” (Józef Iwulski **Tytuł:** Komentarz do art.97 Kodeksu pracy **Stan prawny:**2013.03.15, LEX)

Tym samym, powód uchybił terminowi do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w wersji z 02.03.2016r., która zawierała zapis w zakresie ust.4 punkt 10. Po jego otrzymaniu powód nie kwestionował świadectwa w tym zakresie. Dopiero po otrzymaniu kolejnej wersji z 31.03.2016r. nie zgodził się z zapisem zawartym w tym punkcie. Nie mniej jednak, wniosek o jego sprostowanie złożył z uchybieniem 7-dniowego terminu do żądania od pracodawcy zmiany świadectwa. Dokument z 02.03.2016r. otrzymał w dniu 17.03.2016r. a wniosek o sprostowanie świadectwa w zakresie ww punktu złożył dopiero pismem z 21.04.2016r. (nadanym w dniu 25.04.2016r.). Jednocześnie, Sąd pragnie wskazać, iż wszystkie wnioski o sprostowanie świadectwa pracy dotyczyły świadectwa wystawionego w związku z zakończeniem między stronami stosunku pracy w lutym 2016r. Dlatego też, pomimo wystawiania poszczególnych jego wersji w kolejnych datach było to jedno, to samo świadectwo pracy. Przeciwnie pojmowanie zaistniałej sytuacji rodziłoby możliwość nadużyć ze strony pracownika i eskalowania coraz to nowych żądań prostowania świadectwa po otrzymaniu kolejnej jego wersji, a dotyczących zapisów dotychczas nie negowanych przez uprawnionego.

W zakresie swoich roszczeń powód wystąpił także z żądaniem zasądzenia kwoty 12,60 zł w związku z kosztami jakie poniósł wysyłając do pracodawcy pisma z wnioskami o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu roszczenie to jest w części uzasadnione. Należy podkreślić, że powód trzykrotnie zwracał się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Dwukrotnie jego wnioski zostały uwzględnione i pracodawca zmieniał

wystawione świadectwo pracy. Koszt jednej przesyłki wynosił 4,20 zł. Dlatego też należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8,40 zł (punkt I wyroku).

Biorąc pod uwagę wynik niniejszego postępowania, Sąd dokonał rozliczenia kosztów procesu z uwagi na wnioski obu stron o zasądzenie kosztów procesu. Biorąc pod uwagę dwurodzajowość zgłoszonych roszczeń Sąd uznał, iż w zakresie sprostowania świadectwa pracy należało powoda obciążyć kosztami zastępstwa procesowego na rzecz powoda w całości we wskazanym zakresie. Odnośnie roszczenia o zasądzenie kwoty 12,60 zł należy stwierdzić, iż powód w tym zakresie wygrał w 67 % tj co do kwoty 8,40 zł. Dlatego też Sąd dokonał rozliczenia kosztów w ten sposób, iż poniesione przez powoda koszty związane ze sprawą tj 4,20 zł koszt nadania pozwu oraz 40 zł koszt stawiennictwa powoda i jego pełnomocnika na rozprawę (ceny biletów środkiem komunikacji publicznej) podzielił na pół uznając, iż połowa kosztów powinna być rozliczona w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy a druga połowa w związku z żądaniem zapłaty. W związku z tym z kwoty 22,10 zł wyliczono proporcjonalnie część w jakiej wygrał powód (22,10 zł razy 67 %=14,80 zł) i w jakiej uległ (22,10 zł razy 33 %= 7,29 zł), co dało kwotę 7,51 zł . Dlatego też, koszty procesu zostały wyliczone stosunkowo poprzez uwzględnienie kwoty 120 zł tytułem zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanego + 29,70 zł (33% razy 90 zł) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w zakresie roszczenia o zapłatę, pomniejszone o kwotę 7,51 zł (koszty należne powodowi w części wygranej) . O powyższym orzeczono po myśli art. 100 kpc w punkcie III wyroku.

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus