

Sygn. akt VI P 320/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2015 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Young
Protokolant:	protokolant sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy M. M.

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

o odszkodowanie

I. oddała powództwo

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu

## UZASADNIENIE

Powód M. M. pozwem z dnia 27 kwietnia 2015 roku wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 4 836,00 zł wraz z odsetkami od dnia 13 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty, a także zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Powód oparł żądanie pozwu na treści art. 99 § 1 i 2 k.p. wskazując, że pozwana nie wystawiła świadectwa pracy po wyroku Sądu Okręgowego w G. w sprawie sygn. akt VII Pa 163/14 z dnia 12.12.2014r., mimo ciążącego obowiązku.

Pomimo wezwania powoda z dnia 13.04.2015r. pozwana potraktowała wbrew woli powoda żądanie uzupełnienia treści wydanego świadectwa pracy. Zdaniem powoda pozwana dokonała przestępstwa, by uniknąć dalszych konsekwencji przestępstwa, przedstawiając fałszywy fakt, który ma mieć skutek prawny poparty nieprawidłową podstawą prawną, tj. „bez wypowiedzenia”, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 10.12.2012r.

Z tego powodu powód pozostawał bez pracy od dnia 13.12.2014r. do 27.04.2015r., ten czas może przedłużać się nadal i wskutek tego żąda od pozwanej zapłaty za okres 6 tygodni w kwocie 4 836,00 zł, zwłaszcza, że pozwany mimo wezwania do dobrowolnej zapłaty odszkodowania nie zapłaciła ani też nie wydała świadectwa pracy.

Powód zarejestrował się jako osoba bezrobotna w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. z siedzibą w D.. Ofert pracy nie otrzymał. Poszukiwanie pracy ze swojej inicjatywnie przynosiły skutku, ponieważ pracodawcy chcieli świadectwo pracy, a tego świadectwa po wyroku pozwany nie wystawił. Co do wyliczenia żądanej kwoty powód wskazał, iż u pozwanego za 3 ostatnie miesiące pracy wynagrodzenie wynosiło średnio 3 224zł, a według GUS przeciętne

wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2014r. wyniosło 3 783 , 46 zł , w myśl art. 99 § 2 kp ustalono , że za 6 tygodni kwota wynosi 4 836 zł = 4 tyg. To 3224 + 2 tyg. 1 612 zł. pozew – k. 2-3

Doprecyzowując żądanie pozwu powód wskazał, że pozwana nie wydała świadectwa pracy ze wskazaniem, że został zwolniony z powodu likwidacji etatu i takiego wpisu żąda na podstawie konstytucji. W punkcie trzecim świadectwa pracy winno być, że jest to z powodu likwidacji.

protokół – k. 47-19 (00:08:00-00:08:29 i 00:11:04-00:12:06 – k. 51 CD)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radców prawnych w wysokości stawki minimalnej, według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, iż wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Powód złożył pozew do Sądu Rejonowego wnosząc o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy (...) wG. wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014r. w sprawie sygn. akt VI P 1136/12 zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd Okręgowy w G.wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku w sprawie sygn. akt VII Pa 163/14 oddalił apelację pozwanej.

Po pisemnym żądaniu powoda z dnia 13 kwietnia 2015 roku zostało wydane powodowi uzupełnione świadectwo pracy.

Pozwana nadto z ostrożności procesowej zakwestionowała żądanie pozwu zarówno co do zasady jak i wysokości, zaprzeczając jednocześnie, aby powód zarejestrował się w Urzędzie pracy, nie otrzymał żadnej oferty pracy czy też nie uzyskał zatrudnienia z uwagi na brak możliwości przedłożenia świadectwa pracy potencjalnym pracodawcom.

Pozwana wskazała nadto, iż nie zaistniał stan, w którym pozwana nie wydała świadectwa pracy lub nie uzupełniła go, a to prowadzi do ustalenia, że pomiędzy działaniem pracodawcy a ewentualnym brakiem pracy powoda nie zachodzi żaden związek przyczynowy.

odpowiedź na pozew – k. 22-24

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. M. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na okres próbny od dnia 02 listopada 2005 roku do dnia 31 grudnia 2005 roku, na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5,30 zł brutto określonym w stawce godzinowej.

dowód: umowa o pracę – k. 3 część B akt osobowych powoda

Od dnia 01 stycznia 2006 roku do dnia 31 grudnia 2006 roku powód zatrudniony był w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony – w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku elektryka, a od 01 stycznia 2007 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

dowód: umowa o pracę – k. .8 i 13 część B akt osobowych powoda

W dniu 10 grudnia 2012 roku pracodawca złożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazując jako przyczyny wypowiedzenia:

1. nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, zakłócające organizację pracy,
2. niesamodzielność i niekompetentność pracownika wymagająca stałego nadzoru ze strony kierownictwa budowy oraz wykonywania licznych poprawek przez innych pracowników,

3. nieterminowe wykonywanie pracy i poleceń przełożonych,

4. utrata zaufania do niekompetentnego zawodowo pracownika, który nie radzi sobie z podstawowymi wymaganiami na zajmowanym stanowisku.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynął z dniem 31 03 2013r.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 1 część C akt osobowych powoda

W związku z upływem okresu wypowiedzenia pozwany wydał powodowi świadectwo pracy z dnia 2 04 2013r. , w którym wskazano , że powód był zatrudniony u pozwanego od 2 11 2005r. do 31 03 2013r. na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy , a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 §1 pkt 2 kp.

Dowód : świadectwo pracy z dnia 2 04 2013r. k. 2 cz c akt osobowych

Powód M. M. w okresie od 17 kwietnia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w S.

z siedzibą w D. i w okresie od 25 04 2013r. do 31 01 2014r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Nie zostały przedłożone powodowi żadne oferty pracy.

zaświadczenie PUP kopia – k. 40

Powód M. M. w dniu 17 12 2012r. wniósł pozew do Sądu Rejonowego (...)wG. o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami oraz o odprawę pieniężną .

Bezsporne pozew

Sąd Rejonowy (...) w G. wyrokiem częściowym z dnia 10 czerwca 2014 roku w sprawie sygn. akt VI P 1136/12 po rozpoznaniu sprawy powództwa M. M. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie i odprawę pieniężną zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwoty 6.480,03 zł (sześć tysięcy czterysta osiemdziesiąt złotych 03/100), stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19.01.2013r. do dnia zapłaty oraz 4.320,02 zł (cztery tysiące trzysta dwadzieścia złotych 02/100) brutto tytułem odprawy pieniężnej.

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 roku w sprawie sygn. akt VII Pa 163/14 po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odprawę i odszkodowanie na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. od wyroku częściowego Sądu Rejonowego (...) w G. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2014 r. sygnatura akt VI P 1136/12 oddalił apelację.

dowód: akta sprawy Sądu Rejonowego (...) w G. sygn. akt VI P 1136/12 – pozew – k. 2, odpowiedź na pozew – k. 34 i następne, wyrok Sądu Rejonowego – k. 175, uzasadnienie Sądu Rejonowego – k. 185 i następne, wyrok Sądu Okręgowego – k. 278, uzasadnienie Sądu Okręgowego – k. 286-304

Pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2015 roku , które wpłynęło do pozwanego 15 04 2015r. powód wystosował wezwanie do pozwanej o dobrowolną wypłatę odszkodowania w kwocie 77 369,92 zł wskazując na wyrok Sądu Okręgowego w G. w sprawie sygn. akt VII Pa 163/14 i nie dokonanie zmian w świadectwie pracy.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zakwestionowała zasadność wezwania do zapłaty co do zasady jak i wysokości żądania powoda, wskazując na przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości i Polityki

Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, uznając przedmiotowe pismo za żądanie uzupełnienia treści wydanego świadectwa pracy i uzupełniła świadectwo pracy.

dowód: wezwanie – k. 4, odpowiedź na wezwanie – k. 5

Pozwana w dniu 17 04 2015r. dokonała uzupełnienia świadectwa pracy w punkcie trzecim wskazując, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). Nadto zawierając w punkcie szóstym informację uzupełniającą

o następującej treści: „Uzupełnienie treści świadectwa pracy na żądanie pracownika z dnia 15.04.2015r. dokonane w dniu 17.04.2015r.: Sąd Rejonowy (...) w G. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (VI P 1136/12) wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku zasądził na rzecz Pracownika kwotę stanowiącą równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz dodatkową kwotę tytułem odprawy pieniężnej. Apelacja Pracodawcy od tego wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014r. (VII Pa 163/14).

dowód: świadectwo pracy – k. 33-34 i akta osobowe część c

Powód pismem z dnia 21 kwietnia 2015 roku złożył ponownie wniosek do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 kwietnia 2015 roku w punkcie „3 a” poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku likwidacji etatu, wskazując jednocześnie, iż punkt „6” zawiera treść sprzeczną ze stanem faktycznym.

dowód: wniosek – część C akt osobowych powoda

Pozwana w piśmie z dnia 30 04 2015r. odmówiła sprostowania świadectwa pracy wskazując na brak ku temu podstaw.

dowód: zawiadomienie – część C akt osobowych powoda

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo M. M. jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd a quo dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl art. 244 § 1 k.p.c. dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.

Dokumenty urzędowe sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej w zakresie ich działania lub przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje pozarządowe w zakresie powierzonych im przez przepisy ustawy spraw z dziedziny administracji publicznej, korzystają z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone oraz z domniemania prawdziwości (uzasadnienie wyroku SN z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 724/98, M. Praw. 2000, nr 11, s. 713; wyrok SN z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 90/10, LEX nr 603427; wyrok SN z dnia 7 października 2010 r., IV CSK 187/10, LEX nr 667507).

Natomiast zgodnie z treścią **art. 245 kpc** dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Sąd orzekający w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów, w tym zgromadzonych w aktach osobowych powoda poczynił ustalenia faktyczne w sprawie wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy .

Wskazać należy, iż treść dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich treści z urzędu.

Sąd na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. oddalił wnioski dowodowe, poza dowodami z dokumentów, albowiem okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) - 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.

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 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. - 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.

**Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§ 3 art. 97 k.p.).**

Obowiązek wydania świadectwa pracy pracownikowi uregulowany został w przepisie art. 97 k.p. Nie jest to jednak regulacja kompletna. Uzupełnia ją wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

Obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy, bez względu na podstawę prawną jego powstania i rodzaj zajmowanego stanowiska pracy.

Zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 września 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) – w razie prawomocnego orzeczenia sądu o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, **pracodawca na żądanie pracownika, jest zobowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy** o dodatkową informację o tym orzeczeniu (§ 5 ust. 3).

Zmiana świadectwa pracy bez wniosku pracownika następuje w przypadku, gdy orzeczenie o odszkodowanie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę (§ 5 ust. 4 ww. rozporządzenia).

Na gruncie przedmiotowej sprawy bezsporną pozostawała kwestia, iż stosunek pracy powoda ustał w wyniku oświadczenia pozwanej z dnia 10 grudnia 2012 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy

(...) w G. w sprawie sygn. akt VI P 1136/12 wskutek odwołania powoda M. M. od przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę za wypowiedzeniem uznał, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była przyczyna nie leżąca po stronie pracownika, w myśl uregulowań art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany pracodawca na wniosek pracownika, wprawdzie nie wyartykułowany wprost, dokonał stosowanego uzupełnienia świadectwa pracy o treści zapadłego przed Sądem orzeczenia, jak również dodatkowo wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Powód M. M. oparł swoje żądanie na treści art. 99 k.p., wskazując, iż niezawarcie przez pracodawcę informacji o likwidacji etatu spowodowało niemożność podjęcia zatrudnienia, a co za tym idzie szkodę.

Zgodnie z treścią art. 99§ 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa.

Niewydanie w terminie świadectwa pracy może polegać na wydaniu świadectwa pracy po upływie terminów wskazanych w art. 97 k.p. lub przepisach rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Przepis art. 97 § 1 k.p. stanowi o niezwłocznym wydaniu świadectwa pracy. Według rozporządzenia są to: dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy (§ 2 ust. 1); jeżeli zaś wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, świadectwo pracy powinno zostać przesłane za pośrednictwem poczty albo doręczone w inny sposób pracownikowi lub tej osobie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy (§ 2 ust. 2); w przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy lub powództwa o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, wydanie pracownikowi nowego świadectwa powinno nastąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 5 ust. 2, § 6).

Wydanie niewłaściwego świadectwa pracy polegać może w szczególności na: umieszczeniu w nim informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, nieumieszczeniu informacji o zdarzeniach, które rzeczywiście miały miejsce, umieszczeniu informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach bez zgody pracownika lub nieumieszczeniu ich pomimo zgłoszenia stosownego żądania.

Kolejną przesłanką roszczenia o odszkodowanie jest wystąpienie szkody w mieniu pracownika. Z użytego w § 2 art. 99 k.p. sformułowania "przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu" wynika, że szkoda ta polega na utracie zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Nie ponosi więc szkody pracownik, który niezwłocznie podjął kolejne zatrudnienie pomimo stwierdzenia, że świadectwo pracy było niewłaściwe. Zdaniem Sądu Najwyższego inny rodzaj szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy może być dochodzony na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Do takich można zaliczyć szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika, przewidzianego w art. 94 pkt 9a k.p.

Wreszcie, pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju. Ciężar udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa na pracowniku. W ocenie Sądu Najwyższego w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje

pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. Jeśli pracownik w ogóle nie starał się o nową pracę, należy uznać, że powstała na skutek tej bierności strata nie pozostaje w związku przyczynowym z niewydaniem świadectwa pracy.

Przepis § 4 art. 99 k.p. jest konsekwencją stwierdzenia przez sąd orzekający o odszkodowaniu, że wydane zostało niewłaściwe świadectwo pracy i konieczna jest jego zmiana.

(K.W.Baran i in., Kodeks pracy, Komentarz, wyd. II, st. pr. 15.08.2014r. System Inf. Praw. LEX).

W ocenie Sądu meriti zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił w sposób jednoznaczny i nie budzący żadnych wątpliwości na przyjęcie, iż pozwany pracodawca nie dopuścił się uchybienia w zakresie dokonania sprostowania świadectwa pracy wydanego powodowi M. M., tym samym nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 99 k.p. skutkujące zasadnością zasądzenia odszkodowania.

Podkreślenia wymaga, iż pozwana na wniosek strony powodowej dokonała zamieszczenia informacji o rozstrzygnięciu Sądu Pracy w punkcie szóstym świadectwa pracy.

Żądanie powoda w zakresie uzupełnienia świadectwa pracy w punkcie „3a” co do przyczyny ustania stosunku pracy w postaci likwidacji stanowiska pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisami prawa pracy powołanymi w treści uzasadnienia, pracodawca nie jest obowiązany do wskazania przyczyny ustania stosunku pracy w świadectwie pracy, **a jedynie do wskazania trybu rozwiązania stosunku pracy i jego podstawy prawnej / art. 97§ 2 kodeksu pracy, oraz§ 1 ust 1 pkt 1 a rozporządzenia z dnia 15 maja 1996r. powoł. Powyżej/**.

Podstawy prawne rozwiązania umowy o pracę zostały zaś enumeratywnie wymienione w treści art. 30 § 1 k.p. i są nimi:

1. porozumienie stron
2. oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)
3. oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia)
4. upływ czasu, na który była zawarta
5. dzień ukończenia pracy, dla której była zawarta

Pozwany pracodawca w treści świadectwa pracy wskazał prawidłowo podstawę prawną rozwiązania z powodem umowy o pracę tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

/a więc rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę/ oraz tryb za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Nadto uzupełnił wpis o wskazanie, iż rozwiązanie umowy o pracę pozostawało w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

W ocenie sądu zatem pracodawca zgodnie z treścią art. 97 § 2 k.p. prawidłowo wskazał tryb rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Okoliczność podnoszona przez powoda, iż stosunek pracy został rozwiązany z uwagi na likwidację stanowiska pracy, o czym orzeczono prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego (...) w G. w sprawie sygn. akt VI P 1136/12, nie stanowi podstawy do dokonania uzupełnienia czy sprostowania w świadectwie pracy tejże przyczyny. Jak już bowiem wskazano, pracodawca obowiązany jest do wskazania trybu rozwiązania umowy o pracę – a więc formy i podstawy

prawnej, która nie może być utożsamiana z przyczynami wypowiedzenia. ***Przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie wskazuje się w treści świadectwa pracy zgodnie z treścią powołanych przepisów .***

Skoro zatem pracodawca nie uchybił przepisom regulującym treść , wydanie i sprostowanie , uzupełnienie świadectwa pracy, żądanie zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 99 § 1 i 2 k.p. nie znajduje uzasadnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd meriti na podstawie art. 99 § 1 i 2 k.p. a contrario oddalił powództwo M. M..

Sąd mając na uwadze sytuację osobistą powoda, a w szczególności na brak zrozumienia przez powoda skomplikowanych regulacji prawnych mających w sprawie zastosowanie , oraz fakt iż pozostaje on osobą bezrobotną, oraz na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania go kosztami procesu.