

## UZASADNIENIE

Powód **Z. S. (1)** wniósł pozew przeciwko przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości C. domagając się sprostowania świadectwa pracy wydanego w dniu 29.11.2019r. w ten sposób, że w pkt 1, ppkt 2 winien znaleźć się zapis, że zatrudnienie trwało od dnia 01.08.2017r. do 29.11.2019r.

Nadto, domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 2.000 zł, za czas pozostawania z tego powodu bez pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie wskazał, iż w dniu 29.11.2019r. zakończył zatrudnienie w ww. Spółce, jednak otrzymane świadectwo pracy zawiera nieprawdziwe dane w zakresie okresu zatrudnienia. Zaznaczył, że pomimo wezwania do sprostowania świadectwa pracy, były pracodawca tego nie uczynił. Zaznaczył, że w związku z powyższym nie może aktualnie zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako osoba bezrobotna, ani też nie może podjąć pracy u nowego pracodawcy. Jako podstawę wywiedzonego roszczenia wskazał przepis art. 99 k.p.

W treści pisma z dnia 28.02.2020r. (k. 19-20) Z. S. (1) **dokonał modyfikacji powództwa** podając, że pracodawca sprostował świadectwo pracy, zatem **cofa pozew** w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Precyzując wskazał, iż **domaga się w sprawie zasądzenia kwoty 14.500 zł tytułem odszkodowania** w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, niemożności rejestracji w PUP oraz podjęcia pracy zarobkowej z tego tytułu. Podtrzymał, że domaga się zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając zaznaczył, że pracodawca zwlekał z wydaniem świadectwa pracy, co doprowadziło do tego, że nie mógł on podjąć nowego zatrudnienia, albowiem zażądał on sprostowania wadliwego świadectwa pracy, a nadto nie mógł skutecznie zarejestrować się w PUP, jako osoba bezrobotna, tracąc tym samym ubezpieczenie społeczne. Podkreślał, że w wyniku opisanych zdarzeń pogłębiły się u niego stany chorobowe, objawy choroby, które nabył u pracodawcy.

Podczas rozprawy w dniu 25.10.2021r. Z. S. (1) oświadczył, że dochodzi pozewem ww. kwoty jako wynagrodzenia za sześć miesięcy, kiedy nie pracował (k. 73v.).

Pozwane przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z **siedzibą w miejscowości R.**, reprezentowane przez radcę prawnego, w treści odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Argumentując ww. stanowisko Spółka podała, że pracodawca dokonał oczywistej omyłki w świadectwie pracy Z. S. (1), co wynikało z pełnej treści świadectwa pracy, natomiast na wniosek Z. S. (1) sprostowane zostały informacje zawarte w świadectwie pracy, wypełniając tym samym obowiązek w całości.

Spółka wskazała nadto, że kwestionuje roszczenie również co do wysokości, bowiem teoretycznie Z. S. (1) mogłyby jedynie żądać sześciotygodniowego wynagrodzenia, które zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach nie wynosi 14.500 zł. Podała także, iż Z. S. (1) w istocie nie otrzymałyby zasiłku dla bezrobotnych nie z przyczyny wystawienia błędnego świadectwa pracy, lecz dlatego, że rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę w trybie porozumienia stron.

Zarzuciła również, że Z. S. (1) nie udowodnił roszczenia, w tym rozstroju zdrowia oraz utraconych zarobków, z których składa się roszczenie pozwu.

Co więcej pozwana Spółka podała, że mimo braku istotnych przyczyn nieobecności pracownika w pracy, pracodawca dokonał ustępstwa pracownikowi i nie rozwiązał z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., mimo zaistnienia solidnych podstaw rozwiązania umowy o pracę w takim trybie.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 11.08.2015r. Z. S. (1) został zatrudniony w przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K., na stanowisku pracownik dozoru, na okres próbny od dnia 11.08.2015r. do 31.10.2015r. Ww. stosunek pracy był przedłużany na mocy następujących po sobie umów o pracę na czas określony – z 01.11.2015 r., 01.01.2016 r., 01.01.2017 r., 31.12.2017 r.

Z dniem 01.08.2017r. nastąpiło przejście części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w m. K. na spółkę (...) Spółkę z o.o. z **siedzibą w C.** Pismem z dnia 08.06.2017r. Z. S. (1) został powiadomiony, że od dnia 01.08.2017r. (...) sp. z o.o. staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy. Podano, że przyczyna zmiany stosunku pracy po stronie pracodawcy była restrukturyzacja zakładu pracy.

Na mocy umowy o pracę z dnia 31.10.2018r. Z. S. (1) zatrudniony został w ww. spółce na czas nieokreślony na stanowisku pracownik dozoru, w pełnym wymiarze czasu pracy.

**dowód: akta osobowe pracownika część B – Umowa o pracę z dnia 11.08.2015r. k. 1 umowa o pracę z dnia 01.11.2015 – k. 14; umowa o pracę z dnia 31.12.2017r. – k. 22; pismo z dnia 08.06.2017r. – k. 21;**

Pismem z dnia 28.08.2019 r. (doręczonym mu w dniu 02.09.2019 r.) poinformowano Z. S. (1), że z dniem 6 września 2019 r. ulega zmianie miejsce wykonywania przez niego pracy – na MIR w G. przy ul. (...). Z. S. (1) w dniu 6 września 2019 r. nie stawiał się do pracy we wskazanym wyżej miejscu.

**dowód: akta osobowe pracownika część B – pismo z dnia 28.08.2019 r wraz z dowodem doręczenia k. 27, notatka służbowa z 06.09.2019 r. – k. 28**

Z. S. (1) chciał zrezygnować z pracy, ponieważ po zakończeniu okresu jego niezdolności do pracy nie mógł wrócić na dotychczasowe miejsce pracy, zaś pracodawca skierował go do wykonywania pracy w G. lub G., gdzie musiałby dojeżdżać. W związku z powyższym pismem z dnia 15.11.2019 r. zwrócił się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, wskazując że nie może kontynuować pracy we wskazanym miejscu z uwagi na odległość miejsca świadczenia pracy od jego centrum życiowego i miejsca zamieszkania, wiek i stan zdrowia.

Stosunek pracy z dniem 29.11.2019r. ustał na skutek jego rozwiązania za porozumieniem stron.

Świadectwo pracy sporządzone przez pracodawcę zostało wydane Z. S. (1) w dniu 29.11.2019r.

**dowód: akta osobowe pracownika część C – pismo z dnia 15.11.2019 r. – k. 1, porozumienie z dnia 29.11.2019 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę – k. 2, świadectwo pracy z dnia 29.11.2019 r. – k. 3, zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

W wydanym pracownikowi pierwotnie świadectwie pracy w punkcie 1 ppkt 2 błędnie była wskazane daty zatrudnienia – od 01.08.2017 r. do 31.10.2019 r., dlatego też Z. S. (1) pismem z 3 grudnia 2019 r. kierowanym do (...) Spółki z o.o. z siedzibą w miejscowości C., które wpłynęło do pracodawcy w dniu 11 grudnia 2019 r., zwrócił się o sprostowanie tego dokumentu w zakresie okresu trwania stosunku pracy wskazanie, że pracownik był zatrudniony w okresie od dnia 01.08.2017 r. do 29.11.2019 r.

**dowód: akta osobowe pracownika część C - świadectwo pracy z dnia 29.11.2019 r. – k. 3, pismo z 3.12.2019 r. – k. 4, zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

Powyzsza nieprawidłowość dokumentu stanowiła wynik błędu pracownika, który sporządzał świadectwo pracy. Był to czas wzmożonej pracy pracowników administracyjnych – wysyłanie sprawozdań finansowych PIT do wszystkich pracowników, pism do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zaświadczeń i bieżące naliczanie wypłat. Nagminność

niezbędnych wówczas obowiązków oraz braki kadrowe w Spółce, przyczyniły się do powstania ww. pomyłki w świadectwie pracy. Pracownik, który je wystawiał nie jest już zatrudniany przez Spółkę.

**dowód: zeznania prezesa zarządu pozwanego D. J. 00:59:44 – 01:04:12 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 75 akt sprawy.**

Pismem z dnia 20.01.2020 r. ww. Spółka poinformowała Z. S. (1) o dokonanych sprostowaniach świadectwa pracy w zakresie dat zatrudnienia oraz doręczyła byłemu pracownikowi sprostowany dokument. Ww. korespondencja została doręczona Z. S. (1) pocztą w dniu 23.01.2020r.

**dowód: akta osobowe pracownika część C – pismo z dnia 20.01.2020 r., świadectwo pracy z dnia 20.01.2020r. - k. 5, zwrotne potwierdzenie odbioru – k. 6.**

Po rozwiązaniu stosunku pracy ze Spółką (...), Z. S. (1) udał się do Urzędu Pracy celem zarejestrowania jako osoba bezrobotna, jednakże pracownik urzędu spostrzegł błędny zapis w treści świadectwa pracy, o czym go poinformował, wskazując że jest to przeszkodą w rejestracji. W związku z powyższym Z. S. (1) nie wypełnił żadnego wniosku o rejestrację, przez pracowników Urzędu Pracy został skierowany do pomocy społecznej, skąd następnie otrzymywał świadczenia w wysokości 500 zł miesięcznie. Ostatecznie nie zarejestrował się w PUP jako osoba bezrobotna, nawet po uzyskaniu sprostowanego świadectwa pracy.

**dowód : zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

Z. S. (2) ubiegał się o zatrudnienie w przedsiębiorstwach świadczących usługi ochrony – (...), M., MS, lecz bezskutecznie. Telefonicznie w przedsiębiorstwach tych dowiadywał się o możliwość zatrudnienia, jednakże odmawiano mu z uwagi na brak wakatów, nie zaś z powodu błędu w świadectwie pracy. W przedsiębiorstwie (...) w grudniu 2019 roku obiecano mu zatrudnienie od marca 2020 roku, z uwagi na to, że wcześniej nie było wolnego stanowiska. Z dniem 18.03.2020r. Z. S. (1) podjął pracę w przedsiębiorstwie (...).

**dowód : zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

Z. S. (1) od 27.07.2021r. przeszedł na emeryturę, otrzymawszy odprawę emerytalną.

**dowód : zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

Wynagrodzenie Z. S. (1) u pozwanego liczone według zasad, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.042,88 zł brutto.

**dowód : zeznania powoda Z. S. (1) – 00:47:08 – 00:59:44 elektronicznego protokołu rozprawy z dnia 25 października 2021 r. – k. 74-75 akt sprawy**

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo wywiedzione przez Z. S. (1), w ocenie Sądu, nie jest zasadne, a zatem podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie Z. S. (1) pierwotnie domagał się sprostowania świadectwa pracy wydanego w dniu 29.11.2019r. poprzez wskazanie, że zatrudnienie trwało od dnia 01.08.2017r. do 29.11.2019r. Nadto, domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 2.000 zł, za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Podstawą wywiedzonego roszczenia uczynił przepis art. 99 k.p. W treści pisma z dnia 28.02.2020r. Z. S. (1) dokonał jednak modyfikacji powództwa podając, że pracodawca sprostował świadectwo pracy, zatem cofa pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Precyzując wskazał przy tym, iż domaga się w sprawie zasądzenia kwoty 14.500 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

niemożności rejestracji w PUP oraz podjęcia pracy zarobkowej z tego tytułu. W trakcie rozprawy w dniu 25.10.2021r. powód wskazał, że domaga się ww. odszkodowania z tytułu nieprawidłowo wystawionego świadectwa pracy, bowiem z tego tytułu nie mógł zostać zarejestrowany w urzędzie pracy. Wskazał również, że wyliczona kwota to równowartość jego sześciomiesięcznego wynagrodzenia – od września do marca następnego roku (w marcu znalazł zatrudnienie). Z powyższym nie zgadzała się jednak pozwana Spółka zaznaczając, że kwestionuje powództwo co do zasady oraz wysokości. Podała, iż teoretycznie Z. S. (1) mógłby jedynie żądać sześciotygodniowego wynagrodzenia, które zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach nie wynosi 14.500 zł. Pozwana Spółka zarzuciła również, że powód nie udowodnił roszczenia, w tym rozstroju zdrowia oraz utraconych zarobków, z których składa się roszczenie pozwu.

Bezsporną w sprawie kwestią była okoliczność ustania stosunku pracy pomiędzy stronami, popełnienia omyłki pracodawcy w pierwotnie wydanym powodowi świadectwie pracy. W trakcie niniejszego postępowania, były pracodawca na wniosek powoda - poprawił świadectwo pracy w części dotyczącej okresu zatrudnienia (stąd powód cofnął powództwo w części dotyczącej żądania sprostowania dokumentu).

Już na wstępie wspomnieć należy, że z uwagi na cofnięcie pozwu w części dotyczącej żądania sprostowania świadectwa pracy, Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie, jako że wobec sporządzenia w trakcie procesu świadectwa pracy przez pozwaną Spółkę (na uprzedni wniosek powoda), orzeczenie w tym względzie postrzegać należało jako bezprzedmiotowe. Z uwagi zatem na powyższe okoliczności, w szczególności fakt potwierdzenia przez powoda otrzymania od pozwanej sprostowanego świadectwa pracy, **Sąd umorzył postępowanie co do żądania sprostowania**, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku, kierując się dyspozycją art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. i uznając – w myśl art. 203 § 4 k.p.c – że w okolicznościach sprawy, wobec sprostowania świadectwa pracy przez pozwanego, brak jest podstaw do uznania cofnięcia powództwa w tym zakresie za niedopuszczalne.

Powód podtrzymał jednak swe żądanie w pozostałym zakresie.

Jak stanowi przepis art. 99 § 1 i 2 k.p., pracownikowi przysługuje **roszczenie o naprawienie szkody** wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, **nie dłuższy jednak niż 6 tygodni**.

Pracownik nabywa zatem prawo do odszkodowania, gdy ponosi szkodę będącą normalnym następstwem niewydania świadectwa pracy, wydania go po terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa. Podkreślenia wymaga, że to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca np. na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 k.c. i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownik musi udowodnić, że przyczyną doznanej przez niego szkody (np. przeszkodą w uzyskaniu nowego zatrudnienia) było właśnie nieuzyskanie świadectwa pracy lub jego niewłaściwość. Może on to wykazywać za pomocą wszelkich środków dowodowych (tak: E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 99).

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu powód nie sprostał powyższemu i nie zdołał wykazać, że z uwagi na brak prawidłowego świadectwa nie uzyskał zasiłku dla bezrobotnych i nie mógł podjąć nowego zatrudnienia. Z treści zeznań powoda wynika (k. 73v-74), iż wprawdzie czynił on starania o podjęcie kolejnej pracy w firmach świadczących usługi ochroniarskie (telefonicznie dowiadywał się o możliwość podjęcia w nich zatrudnienia), jednakże spotykał się z odmowami nie z powodu błędnego zapisu w świadectwie pracy, lecz z uwagi na brak wakatów. Przy czym podkreślenia wymaga, że już w grudniu 2019 roku (a zatem jeszcze przed uzyskaniem od byłego pracodawcy sprostowanego świadectwa pracy) uzyskał zapewnienie w przedsiębiorstwie (...), że zostanie zatrudniony w marcu 2020 r., po zwolnieniu się stanowiska i rzeczywiście z dniem 18.03.2020r. podjął tam pracę.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło również na ustalenie, że bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy ze Spółką (...), powód zgłosił się do Urzędu Pracy, jednak z uwagi na nieprawidłowość w świadectwie pracy nie został zarejestrowany jako osoba bezrobotna. Z treści jego zeznań wynika, że ostatecznie zgłosił się do instytucji świadczących pomoc społeczną, skąd otrzymywał świadczenie w wysokości 500 zł miesięcznie, a po uzyskaniu

prawidłowego świadectwa, już nie podejmował prób zarejestrowania się jako bezrobotny (zeznania powoda – k. 73v-74).

W kontekście powyższego istotnym jest, że stosownie do przepisu art. 75 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20.04.2004r. o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2021. 1100 t.j.), prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który w okresie 6 miesięcy przed zarejestrowaniem w powiatowym urzędzie pracy rozwiązał stosunek pracy lub stosunek służbowy za wypowiedzeniem albo na mocy porozumienia stron, chyba że porozumienie stron nastąpiło z powodu upadłości, likwidacji pracodawcy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy albo rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron nastąpiło z powodu zmiany miejsca zamieszkania lub pracownik rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jak przy tym stanowi przepis art. 75 ust. 2 pkt 2 powyżej przywołanej ustawy, bezrobotnemu, o którym mowa w ust. 1, spełniającemu warunki określone w art. 71, zasiłek przysługuje po okresie 90 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy - w przypadku wymienionym w ust. 1 pkt 2 i 8.

Pamiętać należało, iż stosunek pracy łączący powoda z pozwaną Spółką z dniem 29.11.2019r. ustał na skutek jego rozwiązania za porozumieniem stron. Analizując sytuację powoda, w perspektywie ww. unormowania, zauważyć potrzeba, że nawet gdyby powód zarejestrował się skutecznie jako osoba bezrobotna już w dniu 29.11.2019 r. (czyli już w dniu rozwiązania stosunku pracy), dopiero po upływie 90 dni od rejestracji byłby uprawniony do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych, tj. od miesiąca marca 2020 r. Z treści zeznań powoda wynika jednak, że od marca 2020 r. podjął on pracę u nowego pracodawcy. Powyższe okoliczności wskazują zatem, że z uwagi na sposób rozwiązania stosunku pracy w pozwanej Spółce, powód do marca 2020 r. nie uzyskałby z PUP żadnego świadczenia, nawet gdyby świadectwo pracy zostało już pierwotnie prawidłowo wystawione. Zatem błędny zapis w świadectwie i niesprostowanie go w ustawowym terminie przez pracodawcę nie wpłynął na nieuzyskiwanie przez niego świadczenia dla bezrobotnych.

Wspomnieć również wypada, że na wniosek Z. S. (1) pracodawca dokonał sprostowania świadectwa pracy w żądanym zakresie, tj. co do okresu zatrudnienia, jednakże niewątpliwie nastąpiło to z naruszeniem przewidzianych prawem przepisów. Zgodnie z treścią § 7 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. 2020.1862), pracodawca zawiadamia pracownika - w postaci papierowej lub elektronicznej - o negatywnym rozpatrzeniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia otrzymania tego wniosku. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. W niniejszej sprawie wniosek Z. S. (1) o dokonanie sprostowania w wydanym mu świadectwie pracy, datowany na 3 grudnia 2019 r., wpłynął do pracodawcy w dniu 11 grudnia 2019 r., natomiast sprostowanie świadectwa nastąpiło dopiero w dniu 20 stycznia 2020 r, zaś doręczono je powodowi pocztą w dniu 23 stycznia 2020 r. Nie ulega zatem wątpliwości, że sprostowane świadectwo pracy zostało sporządzone, ale jego doręczenie powodowi nastąpiło z uchybieniem ww. terminu. Powód nie zdołał jednak w toku postępowania wykazać, że wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy w obowiązującym terminie doprowadziło do powstania konkretnej szkody po jego stronie. Raz jeszcze podkreślić należy, że powód nie nabył prawa do zasiłku dla bezrobotnych nie z uwagi na błędy świadectwa pracy, a sposób rozwiązania stosunku pracy. Do marca 2020 r. nie podjął zatrudnienia – jednak nie z uwagi na nieprawidłowe świadectwo pracy, lecz – jak zeznał – z powodu braku wakatów w zakładach, do których się zwracał o przyjęcie.

Powyższe rozważania oraz ustalenia prowadzi wprost do konstatacji, że nie zostały wypełnione przesłanki wskazane przez ustawodawcę, warunkujące uprawnienie do odszkodowania z tytułu nie wydania w terminie lub wydania nieprawidłowego świadectwa pracy.

Z uwagi zatem na powyższe okoliczności, na podstawie art. 99 § 1 k.p. a contrario, Sąd oddalił powództwo w tym zakresie, o czym orzekł w punkcie 2 wyroku.

Ustaień w sprawie Sąd dokonał w oparciu o dowód z zeznań powoda Z. S. (1) oraz prezesa pozwanej Spółki w osobie D. J., których zeznania były w ocenie Sądu jasne, szczerze oraz logiczne, wzajemnie ze sobą korespondujące, jedynie subiektywna interpretacja niektórych zdarzeń dokonana przez strony była odmienna. Sąd przyznał im zatem walor

wiarygodności. Nadto, ustaleń w sprawie dokonano w oparciu o dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie były kwestionowane.

Sąd, orzekając o kosztach postępowania, uznał, że w niniejszej sprawie miały miejsce okoliczności szczególne, uzasadniające odstępianie od obciążenia powoda – jako strony przegrywającej – kosztami procesu. Wskazać należy, że niewątpliwie pracodawca uchybił swoim obowiązkom w zakresie po pierwsze sporządzenia prawidłowego świadectwa pracy, a po drugie – terminowego sprostowania powstałych nieprawidłowości. Powód obiektywnie mógł być zatem dalece przekonany o słuszności swego stanowiska prezentowanego w sprawie, które uczynił podstawą wywiedzonego roszczenia. Co więcej, w kontekście zasady słuszności wynikającej z art. 102 k.p.c., Sąd zważył również na sytuację życiową powoda oraz miał na względzie okoliczności towarzyszące rozwiązaniu stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe, Sąd nie obciążył powoda Z. S. (1) kosztami procesu, co uczynił w oparciu o przepis art. 102 k.p.c. i o czym orzekł w punkcie 3 wyroku.