

Sygn. akt VIII **Pa 191/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 września 2018 r. **sygn. akt** IV P 494/18

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 191/18

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. wniosła pozew o sprostowanie świadectwa pracy przeciwko pozwanemu Syndykowi masy upadłości B. sp z o.o. w upadłości likwidacyjnej w R..

Powódka zażądała, by w świadectwie pracy z dnia 29 maja 2015 r. :

1. wpisano do pozycji 1 imiona rodziców: E., L. oraz dopisanie: był zatrudniony w B. sp z o.o. KRS (...), NIP (...), REGON (...)

2 wpisano w pozycji 2, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę – zajmowane stanowisko lub pełnione funkcje – główna księgowa. W punkcie tym skreślone powinno być „W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz pracodawcy od....do”

3. wpisano w punkcie 3 „stosunek pracy pracownik rozwiązał w trybie natychmiastowym art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy”. W punkcie tym powinno być skreślone, że stosunek pracy w wyniku rozwiązania wypowiedzenia przez pracownika stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 3 oraz 55 § 1 w zw. z art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy

4. wpisano, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni, o godzin

5. wpisano, że nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego w kwocie 420 zł tj. 5 dnix84 zł = 420 zł, 5 dni x 4 godz. = 20 godzin,

6. w pozycji 4 pkt 6 powinno być wpisane – nie został skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę art. 36¹ § 1 KP

5 w pozycji 5 skreśla się – „został skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę art. 36¹ § 1 KP”

6. wpisać informacje uzupełniające dotyczące zaległego, niewypłaconego wynagrodzenia, odszkodowania i ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami - wpisanie zaległej kwoty, dat należności i tytułów należności.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż w dniu 30 maja 2018 r. otrzymała świadectwo pracy datowane na 29 maja 2018 r. Niemniej jednak wystawione świadectwo pracy zawiera błędy i pomija fakty. Pomimo wniosku o sprostowanie, nie otrzymała sprostowanego świadectwa pracy od strony pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł oddalenie powództwa w całości. Podniósł, iż świadectwo zostało wydane prawidłowo i wskazał, iż przez wystawieniem świadectwa skontaktował się z powódką celem ustalenia niezbędnych danych, które powinny znaleźć się w świadectwie. Świadectwo zostało wystawione zgodnie z żądaniem powódki.

Powódka w odpowiedzi na pismo pozwanego Syndyka, wskazała, iż świadectwo zostało wydane w sposób fałszywy, syndyk się z nią nie kontaktował, podtrzymała żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 12 września 2018 roku, Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 30 maja 2018 r. na posiedzeniu jawnym w Sądzie Rejonowym w Zabrzu w sprawie powódki o egzekucję świadczeń niepieniężnych (sygn. akt IV Po 31/15) dłużnik - Syndyk wydał powódce świadectwo pracy datowane na 29 maja 2018 r. W świadectwie tym wskazane jest, że wystawcą świadectwa jest (...) sp. z o.o. w likwidacji w upadłości likwidacyjnej w R., podany jest nr REGON (...).

Wskazane jest, że E. Z. urodzona (...) była zatrudniona w B. sp z o.o. w okresie od 12 lutego 2014 r. do 10 marca 2014 r. w wymiarze 1/2 etatu. (punkt 1 świadectwa).

Punkt drugi dotyczący wykonywania pracy tymczasowej jest niewypełniony.

W punkcie 3 wskazane jest, że powódka pracowała jako główna księgowa.

W punkcie 4 wskazane jest, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania – wypowiedzenie przez pracownika stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 30 § 1 pkt 3 oraz 55 § 1 w zw. z art. 55 § 1¹ Kodeksu Pracy.

W punkcie 5 dotyczącym wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ § 1 wpisane jest – „nie dotyczy”

W punkcie 6 ust 1 wpisane jest, że powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni.

W punkcie 8 dotyczącym informacji dodatkowych brak jest wpisów.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że wyrokiem zaocznym Sądu Rejonowego w Zabrzu z dnia 9 czerwca 2014 r. (IV P 104/14) nakazano pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R., aby wydał powódce E. Z. świadectwo pracy za okres od dnia 12 lutego 2014r. do dnia 10 marca 2014r. Na rzecz powódki zasądzono 1.137 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 12 lutego 2014r. do dnia 28 lutego 2014r., wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty; 538 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, za okres od dnia 01 marca 2014r. do dnia 10 marca 2014r., wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty; 420 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty; 875 zł brutto tytułem odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem zaocznym Sądu Rejonowego w Zabrzu z dnia 29 stycznia 2016 r. (IV P 182/15) zasądzono na rzecz powódki kwotę 2512 zł odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 marca 2015 r. od (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R..

Powódka wystosowała wniosek do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy datowany na 1 czerwca 2018 r., który nadała pocztą do pozwanego w tej samej dacie. Pozwany nie zareagował na wniosek powódki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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 (§ 1 art. 97 kp). Świadectwo takie winno odzwierciedlać rzeczywistą treść łączącego strony stosunku pracy, a także rzeczywisty przebieg zatrudnienia. Jeżeli tak nie jest pracownik ma prawo wystąpić do pracodawcy o sprostowania świadectwa, które jego zdaniem obarczone jest błędem. Jeżeli pracodawca odmówi zadośćuczynieniu takiemu roszczeniu, pracownik ma prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (§ 2¹ art. 97 kp). 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 (§ 2 art. 97 k.p.).

Sąd I instancji zaznaczył, że świadectwo pracy jest dokumentem wydawanym pracownikowi, potwierdzającym fakt zatrudnienia i zawierającym informacje, które mają wpływ na nabycie uprawnień pracowniczych przez pracownika u kolejnego pracodawcy oraz nabycie uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Wskazując na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 r. (III AUa 897/97, Apel. W-wa 1998, nr 1, poz. 4), Sąd I instancji wskazał, że świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę nie jest dokumentem w rozumieniu art. 244 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.). Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa. Należy zatem podkreślić, że świadectwo pracy nie jest dokumentem prawotwórczym, a jedynie potwierdzającym stan rzeczy, który ustala się na podstawie dokumentacji pracowniczej.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. obowiązek wydania świadectwa pracy powstaje z mocy prawa, w sytuacji gdy dochodzi do ustania stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Następnie wskazał, że pod pojęciem tym rozumie się zarówno rozwiązanie stosunku pracy dokonane przez strony stosunku pracy (czynność prawną jednostronna lub dwustronna), jak i wygaśnięcie stosunku pracy, następujące wskutek zajścia określonych

w przepisach prawa zdarzeń, które w sposób niezależny od woli stron wpływają na istnienie stosunku pracy (śmierć pracownika, śmierć pracodawcy, trzymiesięczne tymczasowe aresztowanie pracownika).

Idąc dalej, Sąd I instancji zaznaczył, że szczegółowe regulacje w zakresie treści świadectwa, sposobu jego wydawania i prostowania zawiera rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz.U.2018.1289 j.t.). Rozporządzenie weszło w życie w dniu 1 stycznia 2017 r. Wskazane rozporządzenie zawiera obowiązujący wzór świadectwa pracy wraz ze wskazówkami dotyczącymi sposobu jego wypełniania.

Z uwagi na datę wystawienia świadectwa pracy powódce ww. rozporządzenie będzie miało zastosowanie. § 2 tego rozporządzenia stanowi, iż

§ 2. 1. W świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne 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. 186⁸ § 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. 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.

2a. Pracodawca będący agencją pracy tymczasowej zamieszcza w świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu także informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego pracownik wykonywał pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz okresów wykonywania takiej pracy.

3. Pomocniczy wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem kwestionowane świadectwo zawiera wszystkie niezbędne i wymagane dane tj. oznaczenie wystawcy wraz z numerem region, zawiera wskazaną we wzorze świadectwa rubrykę dotyczącą pracy tymczasowej – niewypełnioną, co powoduje, iż żądanie wykreślenia jej przez powódkę nie było zasadne. Świadectwo zawiera wskazanie, że wykonywała pracę jako główna księgowa. Prawidłowo pozwany też podał pełną podstawę wypowiedzenia tj. nie tylko art. 55 § 1¹ k.p. (wskazując, iż rozwiązanie dokonał pracownik bez zachowania okresu wypowiedzenia), ale również sięgnął po pełną podstawę prawną zakończenia stosunku pracy – art. 30 § 1 pkt 3 – oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia; art. 55 § 1, do którego odwołuje się wprost wskazywany przez powódkę art. 55 § 1¹ k.p.

Prawidłowo wskazano w świadectwie pracy, iż powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni. Zbędnym było wskazywanie, że wykorzystała go dodatkowo również w wymiarze o godzin. Powódka zatrudniona na 1/2 etatu mogłaby się domagać wskazania godzinowego wykorzystania urlopu, ale przy wskazaniu negatywnym, iż w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego adnotacja „o dni” jest prawidłowa.

Powódka również nie zwróciła uwagi, iż pozycja w świadectwie pracy dotycząca art. 36¹ § 1 już jest zgodna jej z żądaniem, albowiem w świadectwie jest adnotacja, iż ta pozycja jej nie dotyczy. Wyeliminowanie tej pozycji nie jest zatem zasadne, skoro przewiduje go wzór świadectwa pracy.

Odnosnie żądania powódki wpisania do świadectwa pracy przyznanych jej należności pieniężnych, zasądzonych wyrokami, wskazać należy, iż zgodnie z § 2 pkt 19 ww. rozporządzenia wpisuje się jedynie należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych. W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z taką sytuacją, albowiem pracodawca nie uznał roszczeń powódki, tylko stał się dłużnikiem w wyniku zapadłych orzeczeń.

Wreszcie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, iż załączony wzór świadectwa pracy do rozporządzenia jest jedynie wzorem i ma charakter pomocniczy – jak stanowi § 2 pkt 3 rozporządzenia. Numeracja, rubryki, pozycje można ułożyć swobodnie pracodawca, byleby świadectwo zawierało dane wymienione w § 2 i dalszych rozporządzenia. Co prawda we wzorze jest do wypełnienia pole „imiona rodziców”, ale nie wymaga tego norma zawarta w § 2 rozporządzenia, zatem również to żądanie powódki nie podlegało uwzględnieniu.

Od powyższego wyroku strona powodowa wniosła apelację. D omagała się zmiany zaskarżonego orzeczenia, poprzez wpisanie do świadectwa pracy, iż:

- „pracownik wykonywał w okresie zatrudnienia pracę tymczasową na rzecz od do: nie wykonywał”
- w zakresie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy: „stosunek pracy pracownik rozwiązał w trybie natychmiastowym art. 55§1¹ KP”. Zdaniem powódki błędnie wpisano, iż: „Wypowiedzenie przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia /art.30 par. 1 pkt 3 oraz art.55 par. 1 w zw. z art.55 par. 1.1 Kodeksu Pracy/ /tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy/,podczas gdy z dniem 11 marca 2014 r powódka rozwiązała umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym art. 55§1'KP z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika -niewypłacenia wynagrodzenia od 11 lutego 2014 r do 10 marca 2014 r.”
- „nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36§1 KP”;
- „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy o godzin”;
- „w okresie zatrudnienia pracownikowi nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy 5 dni w wys. 420.- zł, nie korzystał z urlopu na podstawie art. 162- KP w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy”
- w informacji uzupełniającej pracodawca powinien zamieścić informacje o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i nie wypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych, tj. : „zaległe niewypłacone wynagrodzenia z odsetkami i ekwiwalentem za urlop wypoczynkowy, wraz z odsetkami, wpisanie zaległej kwoty, dotyczącej należności i tytułów należności wynagrodzenia z składnikami, odsetkami i odszkodowaniem zasądzone Wyrokiem Zaocznym Sądu Rejonowego w Zabrzu sygn. akt. IVP 104/14 z dnia 09.06.2014 r

Wynagrodzenie za pracę od 12 II.2014 – 28 II 2014 r 1 137.-zł

Wynagrodzenie za pracę od 1 III.2014 – (...). 538.-zł

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 420.-zł

Odszkodowanie art. 55§1 KP 752 zł

Odsetki ustawowe od 11 III 2014 – 14 V 2017 r 752.-zł

razem: 3 722,04 zł

Odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy zasądzone Wyrokiem Zaocznym Sądu Rejonowego w Zabrzu sygn. akt. IV P 182/15 z dnia 29.01.2016 r z klauzulą wykonalności 09.05.2016 r.

Odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy

art 99 8 2 KP. 2 512.-zł

Odsetki ustawowe od 11.II.2014- 14.05.2017 635,17

razem 3.147,17 zł”

- imiona jej rodziców: E. i L.;

Ponadto powódka twierdziła, że wydając zaskarżone orzeczenie, Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 233§ 1 KPC przez sprzeczne z zasadami logiki wprowadzenie nowej sprawy sprostowania świadectwa pracy do rejestru. Skutkiem tego Sąd oddalił apelację poprzez nową sygnaturę akt IV P 494/18, o sprostowanie świadectwa pracy, gdy

sprawa o egzekucję świadectwa pracy trwa od 12.03.2015 r w tym była zawieszona przez 7 miesięcy oraz przez przyjęcie faktu sprostowania świadectwa pracy za nieustalony, mimo istnienia dostatecznej podstawy w zebranych materiale dowodowym dwóch ww. Wyroków Zaocznych oraz akt pracowniczych znajdujących się w (...) sp. z.o.o. w likwidacji upadłościowej;

Domagała się również zwolnienia od kosztów sądowych.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana wniosła o jej oddalenie. Wskazała, że argumentacja powódki jest wyłącznie powtórzeniem jej stanowiska w toku postępowania przed Sądem I instancji, a podniesione przez nią zarzuty stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako bezzasadna podlegała oddaleniu. Zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy. Tym samym Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., sygn. akt I PKN 21/98). W postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Na wstępie należy wskazać, że powódka zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie między innymi art. 233 k.p.c. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i waga ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt II UKN 685/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000 roku, sygn. akt V CKN 94/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2001 roku, sygn. akt V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 roku, sygn. akt IV CK 387/04, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03).

Odnosząc się do zarzutu powódki, iż pozwany błędnie nie wpisał w świadectwie pracy imion jej rodziców, stwierdzić należy, iż trafnie wskazał Sąd I instancji, iż nie jest to wymagane przepisami §2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy. Wprawdzie w załączniku do tego rozporządzenia znajduje się wzór świadectwa pracy i jest tam wskazana rubryka imiona rodziców, lecz wzór ten ma charakter wyłącznie pomocniczy. Tym samym żądana informacja nie jest informacją niezbędną, która obligatoryjnie powinna być umieszczona w tymże dokumencie. Nie została ona *expressis verbis* wskazana w ww. przepisie. Należy zaznaczyć, że dane wskazane w treści świadectwa pracy pozwalają na pełną identyfikację powódki.

Odnosząc się natomiast do żądania skarżącej sprowadzającego się do wpisania innej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy niż uczynił to pracodawca, to wskazać należy, jak słusznie przyjął Sąd I instancji, że została wskazana prawidłowo. Pracodawca wskazał nie tylko tryb rozwiązania umowy o pracę (art. 55§1¹ kp) ale i odniósł się do formy

składanego oświadczenia, tj. art. 30 § 1 pkt 3 kp, co jest właściwe. W ten sposób wbrew twierdzeniom powódki, pozwany w sposób precyzyjny i zgodny z prawem wskazał podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy.

Prawidłowo również w pkt 5 świadectwa pracy dotyczącym zastosowania skróconego okresu wypowiedzenia umowy na podstawie art. 36¹ kp wpisano „nie dotyczy”. Oznacza to jednoznacznie, że ten tryb nie został zastosowany. W związku z tym umieszczona adnotacja jest zgodna z żądaniem powódki.

Odnosząc się z kolei do żądania wpisania w rubryce dotyczącej wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, adnotacji, iż został on wykorzystany w liczbie o godzin, to zaznaczyć należy, iż już samo wpisanie przez pracodawcę, iż pracownik wykorzystał wymiar urlopu wypoczynkowego w wymiarze o dni oznacza, że pracownik faktycznie tego urlopu nie wykorzystał. W związku z tym nie ma powodów, aby dodatkowo wpisywać w świadectwie pracy powódki informacji o niewykorzystanym urlopie w wymiarze o godzin, skoro wpisano o dni.

Ponadto pracodawca nie miał obowiązku umieszczania w informacjach uzupełniających informacji o wiarygodnościach powódki względem pozwanego, a wynikających z wyroków Sądu Rejonowego w Zabrzu wydanych w sprawach o sygn. akt IV P 104/14 i IV P 182/15. Zgodnie z §2 pkt 19 ww. rozporządzenia, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych. Należności wynikające z ww. orzeczeń nie należą do kategorii należności uznanych przez pracodawcę. Wynikając one z wydanych orzeczeń sądowych na podstawie których powódka może egzekwować przysługujące jej należności.

Odnosząc się natomiast do kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, to zaznaczyć trzeba, iż świadectwo pracy ma walor ściśle informacyjny i służy do ustalenia uprawnień pracowniczych. Nie ma zatem żadnych powodów, aby wskazywać tam na sposób zrealizowania obowiązku "urlopowego" przez pracodawcę (wykorzystanie w naturze i ekwiwalent). Tym samym zapis, w którym dzieli się urlop na niejako dwa elementy jest błędny. Co więcej, w § 2 ust. 1 ww. rozporządzenia również nie ma tego wymogu. Punkt 6 wspomnianego przepisu stanowi, iż w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku. W związku z tym, pozwana trafnie nie umieściła w świadectwie pracy wnioskowanych przez powódkę informacji dotyczących ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Wreszcie wskazać należy, że pracodawca pozostawił pustą rubrykę (nie wypełnił jej) w punkcie świadectwa pracy dotyczącym wykonywania przez powódkę pracy tymczasowej, zatem oznacza to, iż powódka jej nie wykonywała. W związku z tym żądanie powódki dotyczące dokonania tam wpisu jest nieuzasadnione.

Reasumując kwestionowane świadectwo zawiera wszystkie niezbędne i wymagane dane, a wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Z tych też względów, Sąd na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 102 kpc, odstępując od obciążenia nimi powódkę. W ocenie Sądu, w niniejszym postępowaniu wystąpił szczególnie uzasadniony przypadek, który uzasadnia zastosowanie ww. przepisu.

Na wstępie należy zaznaczyć, że zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony i łączy się ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Tak też przy zastosowaniu art. 102 k.p.c. strona, przeciwko której zostało wytoczone nieuzasadnione powództwo i która poniosła nie tylko trud własnego zaangażowania w proces, ale także nakłady finansowe na swą obronę zostanie pozbawiona prawa zwrotu tych nakładów od przegrywającego proces przeciwnika. W konsekwencji stosowanie art. 102 k.p.c. musi się odbywać z bardzo dużą ostrożnością. Zakwalifikowanie konkretnego przypadku, jako "szczególnie uzasadnionego" wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy

uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Kwestia zastosowania art. 102 k.p.c. pozostawiona jest orzekającemu sądowi z odwołaniem się do jego kompetencji, bezstronności, doświadczenia i poczucia sprawiedliwości. Ocena w tym zakresie ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności i może być podważona w zasadzie jedynie wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 22 marca 2017 r., sygn. akt III AUa 1880/16).

Z kolei do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Jako przykłady okoliczności związanych z samym przebiegiem procesu wskazuje się sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie roszczenia, prekluzję. Natomiast przyczyny leżące na zewnątrz są determinowane przez sytuację majątkową i życiową strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację finansową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych. Podkreśla się przy tym, że zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy. Ocena stanów faktycznych pod kątem dopuszczalności zastosowania zasady słuszności odnośnie do obowiązku zwrotu kosztów procesu pozostawiona została sądowi, który powinien kierować się w tym zakresie własnym poczuciem sprawiedliwości z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 listopada 2017 r., I ACa 427/17).

Nie ulega wątpliwości, że powódka była subiektywnie przekonana o zasadności swojego roszczenia, a sprawa miała dla niej istotne znaczenie. Od samego początku postępowania odwoławczego podnosiła szereg argumentów, które - jak twierdziła - mogłyby mieć zasadnicze znaczenie do zmiany zaskarżonego wyroku Sądu I instancji. Niemniej jednak, zarzuty te okazały się całkowicie bezzasadne, co też wyżej wskazano. Tym samym wspomniane „czynniki wewnętrzne” przemawiają za możliwym jej zwolnieniem z kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Za wspomnianym zwolnieniem, przemawiają również „czynniki zewnętrzne”, tj. sytuacja życiowa i majątkowa strony. Powódka ukończyła 74 lata. Ponoszone przez nią wydatki przewyższają osiągnięte dochody. W tych okolicznościach sprzeczne z zasadą słuszności byłoby obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na zasadzie art. 102 kpc odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia