

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 lutego 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo S. Z. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za niewydajnie w terminie świadectwa pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

S. Z. był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na stanowisku dyrektora Oddziału (...) w Ł. ponad 20 lat. Pismem z dnia 18 marca 2013 r. doręczonym powodowi w tym samym dniu, pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 k. p.

Powód otrzymał świadectwo pracy w dniu 3 kwietnia 2013 r. przesyłką pocztową wysłaną za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Centrala Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego wysłała do powoda świadectwo pracy w dniu 25 marca 2013 r., o czym świadczy data stempla pocztowego. W świadectwie pracy wskazano, że powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziale Regionalnym w Ł.. Na skutek nieotrzymania świadectwa pracy w dniu rozwiązania stosunku pracy powód otrzymał zasiłek bezrobotny z 1-miesięcznym opóźnieniem.

W toku zatrudnienia u pozwanego powód otrzymywał wynagrodzenie, które składało się z płacy zasadniczej, dodatku funkcyjnego i stażowego. Nadto powodowi były wypłacane 3 rodzaje nagród: okresowe nagrody specjalne (w ostatnich latach nie były wypłacane), a nadto dwa rodzaje nagród o charakterze kwartalnym:

1/ nagrodę z funduszu motywacyjnego uregulowaną w Regulaminie Funduszu Motywacyjnego, stanowiącym załącznik nr 1 do uchwały Nr 25 Rady Ubezpieczenia Społecznego Rolników z dnia 19 maja 2009 r. w sprawie Regulaminu Funduszu Motywacyjnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego ;

2/ nagrodę z funduszu nagród zasilanego przez 3 % odpis z funduszu osobowego.

Wypłatę każdej z tych nagród stanowiło pismo prezesa KRUS A. B. o ich przyznaniu. W przypadku nagrody wskazanej w pkt. 1 wskazywano, że nagrodę przyznano z funduszu motywacyjnego za dany kwartał i przysługuje ona w podanej kwocie w związku z oceną pracy Oddziału oraz osobistym wkładem powoda. W przypadku drugiej nagrody podano, że przysługuje ona za dany kwartał z funduszu wynagrodzeń we wskazanej kwocie w związku z oceną pracy Oddziału oraz osobistym wkładem powoda.

Powodowi wypłacono ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy bez uwzględnienia w podstawie jego wymiaru w/w nagród. Przy włączeniu do podstawy wymiaru należnego ekwiwalentu nagrody wskazanej w pkt. 1 ekwiwalent pieniężny uległby zwiększeniu o kwotę 971,52 zł., a w przypadku nagrody wskazanej w pkt. 2 o 2576,64 zł. Powód zwrócił się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że pracodawcą jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W.. W dniu 10 czerwca 2013 r. pozwany poinformował powoda o nieuwzględnieniu powyższego wniosku.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 97 § 1, 2 i 2 (1) 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. 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.

Stosownie do treści § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w terminie wynikającym z § 1a oraz z art. 97 § 1<sup>2</sup> i 1<sup>3</sup> Kodeksu pracy nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pozwany przesłał powodowi pocztą świadectwo pracy w 7 dniu po dacie rozwiązania stosunku pracy. Co do zasady świadectwo pracy powinno być wydane w dniu, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji kiedy umowa o pracę zostaje rozwiązana z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Data ustania stosunku pracy jest z wiadoma co najmniej dwa tygodnie wcześniej, co umożliwia przygotowanie świadectwa pracy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wymóg „niezwłoczności wydania świadectwa” jest spełniony także w przypadku wysłania świadectwa pracy nie później niż w ciągu 7 dni od daty ustania stosunku pracy. Przygotowanie świadectwa pracy wymaga bowiem zebrania szeregu informacji, sięgnięcia dokumentów. Im dłuższy jest okres zatrudnienia, jak w przypadku powoda, tym bardziej czasochłonne jest przygotowanie tego dokumentu. W ocenie Sądu pozwany nie uchybił zatem terminowi do wydania świadectwa pracy. Zgodnie z 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.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu I instancji powód nie poniósł szkody w związku z otrzymaniem świadectwa pracy dopiero w dniu 3 kwietnia 2013 r., bowiem nie wykazał, że na skutek na skutek opóźnionego wydania świadectwa pracy nie miał możliwości podjęcia zatrudnienia. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1978 r. w sprawie I PRN 107/78 (OSNC 1979/4/83) wskazano, że 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.

Wniosek o zobowiązanie pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy został podlegał oddaleniu, bowiem pozwany prawidłowo w świadectwie pracy oznaczył pracodawcę powoda. Zgodnie z art. 3 k. p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W myśl art. 61 ust. 1 pkt. 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników z dnia 20 grudnia 1999 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2013, poz. 1403) w ramach Kasy wyodrębnia się centralę, oddziały regionalne. Natomiast art. 60 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że prezes Kasy zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. (...) Oddział KRUS – u jako jednostka usankcjonowana przepisami ustawy i nie posiadająca osobowości prawnej była zatem pracodawcą powoda.

W ocenie Sądu I instancji niezasadne jest również roszczenie o wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego, bowiem nagrody, których włączenia do podstawy jego wymiaru domaga się powód nie miały charakteru roszczeniowego i jako takie nie podlegają włączeniu do podstawy wymiaru ekwiwalentu w myśl par. 6 pkt. 1 i 8 w związku z par. 14 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalanie i wypłacanie wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Stosownie do treści tego przepisu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, nagród z zakładowego funduszu nagród (...). Pomiędzy stronami

spornym było czy nagrody otrzymywane przez powoda były w istocie premiami regulaminowymi o charakterze roszczeniowym czy też miały charakter uznaniowy w myśl art. 105 k. p., zgodnie z którym pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Przyznawanie nagród uznaniowych w myśl powołanego przepisu jest związane z zaangażowaniem pracownika, które podlega subiektywnej ocenie i weryfikacji pracodawcy. Niewykluczone jest przy tym, że zostaną uregulowane pewne wytyczne i kryteria (ogólne i niesprawdzalne) pozwalające ocenić, czy postawa danego pracownika uzasadnia przyznanie nagrody. Ostateczna decyzja o przyznaniu świadczenia pozostaje jednak w gestii pracodawcy. Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należało dokonać analizy Regulaminu Funduszu Motywacyjnego stanowiącego załącznik do Komunikatu nr 1 Prezesa KRUS z dnia 29 maja 2009 r. W myśl par. 7 ust. 1, 2, 3, 4 i 5 powołanego Regulaminu nagrodami z funduszu motywacyjnego objęci są pracownicy Centrali, oddziałów regionalnych (...), N. wypłacane z funduszu mają charakter uznaniowy. Nagrody przyznawane są za okres kwartału i wypłacane po zakończeniu kwartału. Wysokość przyznanej nagrody za kwartał podlegający ocenie wynika z oceny wykonanej pracy i postawy pracownika dokonanej przez przełożonego po zakończeniu kwartału – wg kryteriów zawartych w Systemie Oceny Pracownika KRUS wprowadzonym odrębnym zarządzeniem Prezesa Kasy. Nagroda ulega zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego w zależności od wpływu tych nieobecności na realizację zadań (...) W myśl par. 8 ust. 1 pkt. 2 nagrodę dla dyrektora oddziału ustala Prezes Kasy. W dalszej części Regulaminu określono zasady podziału środków na nagrody dla poszczególnych oddziałów regionalnych. Analiza powołanego aktu prawnego nie pozwala na przyjęcie, że otrzymana przez powoda nagroda z funduszu motywacyjnego miała charakter premii regulaminowej. Po pierwsze w Regulaminie postanowiono, że świadczenie to ma charakter uznaniowy. Po drugie Regulamin nie przewiduje konkretnych, mierzalnych kryteriów przyznania nagrody. O przyznaniu nagrody decydowała – wprawdzie dokonana na podstawie kryteriów systemie Oceny Pracownika KRUS – jednakże ocena przełożonego. W istocie to przesądza o uznaniowym charakterze tego świadczenia. Ponadto w stosunku do powoda wypłatę nagrody każdorazowo poprzedzało pismo Prezesa KRUS o jej przyznaniu (vide k. 107) Reasumując, Sąd uznał, iż pracownicy KRUS, w tym powód nie nabywali na podstawie powołanego Regulaminu roszczenia o przyznanie nagrody z funduszu motywacyjnego w określonej wysokości za dany kwartał. Brak było konkretnych, zobiektywizowanych i sprawdzalnych kryteriów tego świadczenia. Odnośnie otrzymywanej przez powoda nagrody z funduszu nagród zasilanego przez 3% odpis z funduszu osobowego pozwany nie przedstawił jakiegokolwiek regulaminu tego świadczenia. Powód również nie wskazał na konkretny akt prawny regulujący te kwestie. Należało zatem przyjąć wyjaśnienia dyrektora Biura Kadr i (...) złożone przy piśmie pozwanego z dnia 26 lutego 2014 r., k. 111 odnośnie braku stosownego regulaminu. Z wyjaśnień powoda, a w szczególności przykładowego pisma Prezesa KRUS dotyczącego tej nagrody wynika, że miała ona również charakter uznaniowy i każdorazowo jej wypłatę poprzedzała decyzja pracodawcy.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z przepisami par. 2 pkt. 2, par. 6 pkt. 4, par. 11 pkt. 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) Stawka minimalna w tej sprawie od roszczenia majątkowego wynosiła 900 zł., a od niemajątkowego (sprostowania świadectwa pracy) – 60 zł.

Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo co do sprostowania świadectwa pracy jak i żądania zasądzenia odszkodowania za nie wydanie w terminie świadectwa pracy, jak i co do kosztów procesu wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił zarówno naruszenie przepisów postępowania jak i prawa materialnego - art. 3 kp. W uzasadnieniu swego stanowiska wywiódł, iż zapis w świadectwie pracy co do tego, iż jego pracodawcą był Oddział (...) Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Ł. nie może się ostać z uwagi na prawną i logiczną niemożność jednoczesnego występowania jego osoby w charakterze pracodawcy i pracownika ( w przypadku braku uznania, że pracodawcą dla niego jako Dyrektora Oddziału (...) KRUS w Ł. była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. do takiej sprzeczności właśnie by doszło). Ponadto skarżący podkreślił, iż Sąd dopuścił do udziału w sprawie

Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W., reprezentowaną przez jej Prezesa, w charakterze pozwanego, co bezspornie wskazuje, iż właśnie ta jednostka była jego pracodawcą. Skarżący podniósł, iż w okresie zatrudnienia nigdy nie podpisał umowy o pracę z byłym pracodawcą, ani nie potwierdzono mu warunków umowy, o których mowa w art. 29 kp, zaś wszelkie pisma przesyłano mu na druku imiennym Prezesa KRUS. W konkluzji apelujący podniósł, iż pozostawienie spornego zapisu w świadectwie pracy doprowadziłoby do utrwalenia zapisu niezgodnego z prawem.

Ponadto apelujący wywiódł, iż należy mu się odszkodowanie za niezgodne z prawem opóźnione, o 16 dni, wydanie świadectwa pracy. Wskazał, iż w świetle § 1 a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. pozwana uchybiła terminowi do wydania świadectwa pracy wysyłając je dopiero 7 dni po rozwiązaniu stosunku pracy. Tym samym uzyskał status bezrobotnego dopiero w dniu 4 kwietnia 2013 r. Dlatego też z prawa do zasiłku skorzystał o 16 dni później niż w sytuacji, gdyby świadectwem pracy dysponował w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu poniesionych kosztów lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Pismami procesowymi z dnia 11 czerwca 2014 r., 23 czerwca 2014 r. oraz na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 czerwca 2014 r. skarżący podtrzymał swoje stanowisko w sprawie.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 czerwca 2014 r. pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie.

Roszczenie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy oparte zostało na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. W myśl tego przepisu, pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu Pracy. Prawo pracownika do świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania są uregulowane zarówno w Kodeksie Pracy - art. 97 k.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tym artykule (art. 97 § 4 k.p.) - rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60/96, poz. 282 ze zm.). W § 1 ust. 1 rozporządzenia ustawodawca wymienia rodzaj informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego.

Wydanie świadectwa pracy, o treści precyzyjnie określonej w w/w rozporządzeniu, stanowi obowiązek pracodawcy, który winien być zrealizowany niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). W myśl § 1a i § 2 powołanego rozporządzenia w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w terminie wynikającym z § 1a oraz z art. 97 § 1<sup>2</sup> i 1<sup>3</sup> Kodeksu pracy nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy aktualizuje się więc w sytuacji, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie wiedzy zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy lub też treść świadectwa jest niepełna, tj. nie

obejmuje wszystkich elementów wymaganych na mocy w/w rozporządzenia. Tylko wydanie świadectwa zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Weryfikacja świadectwa następuje zatem jedynie z punktu widzenia zawartych w nim informacji dotyczących stosunku pracy łączącego strony, pod kątem ich prawdziwości i pełności (A. M. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy wskazać należy, iż jak wynikało z ustaleń faktycznych, pozwany wysłał powodowi świadectwo pracy w dniu 25 marca 2013 r. Trafiło ono bezpośrednio do jego rąk w dniu 3 kwietnia 2013r. Co prawda powyższe nie miało miejsca w dniu rozwiązania stosunku pracy, jednak nie można uznać co sugeruje apelujący, iż naruszało § 1 a i § 2 powołanego rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r., bowiem w przypadku niemożliwości bezzwłocznego wydania świadectwa pracy pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy, pracodawca zobligowany jest do dochowania 7 dniowego terminu w tym przedmiocie. Powyższy termin w przedmiotowej sprawie został dochowany. Natomiast przeszkodą dla wydania powodowi wskazanego dokumentu w dniu rozwiązania stosunku pracy, była okoliczność obiektywna, leżąca po stronie pracodawcy, a mianowicie konieczność ustalenia prawidłowej treści świadectwa pracy w związku z długotrwałym zatrudnieniem powoda. Tym samym jak słusznie przyjął Sąd I instancji norma § 1 a i § 2 rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku nie została naruszona. Zastosowany przepis ma bowiem zastosowanie także we wskazanych sytuacjach, a nie tylko, gdy z uwagi na okoliczności leżące po stronie pracownika bądź upoważnionej przez niego osoby, odbiór świadectwa pracy, w dniu rozwiązania stosunku pracy nie jest możliwy.

W ocenie Sądu II instancji brak też podstaw do uznania, iż wydane powodowi świadectwo pracy w związku z określeniem, iż jego pracodawcą była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. naruszało zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo, a oznaczenie pracodawcy prawidłowo powinno brzmieć Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W..

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z art. 3 k. p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W myśl art. 61 ust. 1 pkt. 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników z dnia 20 grudnia 1999 r. (tekst jedn. Dz. U. z 2013, poz. 1403) w ramach Kasy wyodrębnia się centralę, oddziały regionalne. Natomiast art. 60 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że prezes Kasy zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Ubezpieczenie realizuje Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, zwana dalej (...). Prezes Kasy jest centralnym organem administracji rządowej, podległym ministrowi właściwemu do spraw rozwoju wsi. (art. 2. ust. 1i 2 powołanej ustawy). Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego w obrocie prawnym funkcjonuje tylko i wyłącznie Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego posiadająca centralę i oddziały regionalne z siedzibami w różnych miejscowościach, nie zaś Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W., czy Ł.. Powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na stanowisku dyrektora Oddziału (...) w Ł.. Działał z upoważnienia Prezesa Kasy. Bezsprzecznie jego pracodawcą nie była więc Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. czy Ł. - lecz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w ogóle, reprezentowana przez jej Prezesa. Wskazanie zaś w świadectwie pracy na Oddział (...) w Ł. stanowiło uszczegółowienie wskazujące, co najwyżej na miejsce świadczenia pracy przez powoda. Powód bezsprzecznie wykonywał swe obowiązki we wskazanej miejscowości. Dlatego też wskazanie w treści świadectwa pracy, że powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziale Regionalnym w Ł. tj. we wskazanej instytucji posiadającej jedną z siedzib – Oddział (...) w Ł., w którym faktycznie praca powoda była wykonywana, było jak najbardziej uprawnione. Tym samym treść wydanego powodowi świadectwa pracy była zgodna z rzeczywistością i nie zawierała żadnych przekłamań nadających się do sprostowania. Apelacyjne zarzuty podniesione w tym zakresie nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący nietrafnie wywodzi też, iż należy mu się odszkodowanie za niezgodne z prawem opóźnione o 16 dni wydanie świadectwa pracy, przez co zarejestrował się w urzędzie jako bezrobotny dopiero w dniu 4 kwietnia 2013r. i uzyskał zasiłek dla bezrobotnych z miesięcznym opóźnieniem.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż zgodnie z art. 99. § 1 kp. 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. (§ 2 cytowanego artykułu).

Pracownik nabywa prawo do odszkodowania, gdy ponosi szkodę będącą normalnym następstwem niewydania świadectwa pracy, wydania go po terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa. Niewydanie właściwego świadectwa pracy może pozbawić pracownika prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Z uwagi na zbliżoną funkcję tego zasiłku do wynagrodzenia należy w tym przypadku stosować art. 99 k.p. w drodze analogii. Odpowiednio dotyczy to opóźnionego wydania świadectwa. Oznacza to, że w tych przypadkach pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania z tego tytułu, jednakże, jak się wydaje, nie w wysokości określonej w § 2, lecz odpowiadającej wartości utraconego zasiłku. Jest to uzasadnione stosowaniem art. 99 jedynie na podstawie analogii.

Jeżeli natomiast niewydanie lub opóźnienie wydania właściwego świadectwa dodatkowo uniemożliwiło pracownikowi znalezienie nowej pracy, może on dochodzić z tego tytułu odszkodowania w wysokości określonej w § 2. Odszkodowanie za utratę zasiłku dla bezrobotnych podlega zaliczeniu na poczet tego odszkodowania. Utrata obu tych świadczeń wynika bowiem z tego samego zdarzenia (niewydania lub opóźnionego wydania świadectwa) i pełnią one częściowo zbliżoną funkcję, polegającą na dostarczeniu pracownikowi środków niezbędnych do utrzymania się.

Niemniej jednak na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożności podjęcia odpowiedniej pracy lub utracie określonych przychodów) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc strona może, aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód choć nie był ograniczony co do możliwości przedstawiania kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia i dowodów na ich poparcie, wskazanych okoliczności nie wykazał. Samo zaś twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 kpc) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, jak wyżej podniesiono, doręczenie powodowi świadectwa pracy nie było spóźnione, a jego treść nie była wadliwa. Powód nie wykazał jaki uszczerbek poniósł w związku z doręczeniem mu świadectwa pracy w dniu 3 kwietnia 2014 r. i zarejestrowaniem się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego dopiero w dniu następnym. Jak podnosił wypłacono mu zasiłek dla bezrobotnych z 16-dniowym opóźnieniem, nie wskazał jednak, że ze wskazaną rzekomo zwłoką wiązała się dla niego jakakolwiek szkoda. Ostatecznie bowiem wszystkie świadczenia zostały mu wypłacone. Powód nie wykazał też, że w związku z brakiem wydania świadectwa pracy we wskazanym terminie utracił możliwość zatrudnienia i zarobkowania. Natomiast 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, (Wyrok SN z dnia 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78, (...) 1980, nr 5, s. 69). Tym samym brak podstaw do uznania, iż wydanie powodowi świadectwa pracy w dniu 3 kwietnia 2013 r. wiązało się dla niego z jakimikolwiek ujemnymi skutkami i prowadziło do powstania szkody.

Konkludując, zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385§ 1 kpc oddalił apelację skarżącego jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc, a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t.) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.