

Sygn. akt X P 398/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

Przewodniczący : SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa A. S.

przeciwko (...) w W. O. T. we W.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej (...) w W. O. T. we W. sprostować świadectwo pracy powódki A. S. wydane w dniu 24 listopada 2015 r. w pkt 6 pn.: „Informacje uzupełniające” poprzez dokonanie wpisu: „W dniu 12.04.2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę”,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. koszty postępowania stron wzajemnie znosi,

IV. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 czerwca 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka A. S. wniosła o zobowiązanie strony pozwanej (...) w W. Oddział we W. (do dnia 31 sierpnia 2017 r. – (...) w W. O. T. we W.) do sprostowania świadectw pracy z dnia 24 listopada 2015 r. oraz z dnia 2 grudnia 2016 r. w punkcie 6 „Informacje uzupełniające” poprzez wpisanie wzmianki o wypłaconym odszkodowaniu w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, które zostało wypłacone na podstawie ugody z dnia 12 kwietnia 2017 r. (k. 2, 6).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zgodnie z ugodą zawartą przez strony w postępowaniu toczącym się przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt X P 1034/15, strona pozwana wypłaciła powódce odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. W dniu 19 czerwca 2017 r. strona pozwana w odpowiedzi na pisemny wniosek powódki odmówiła zawarcia w dwóch wydanych świadectwach pracy informacji o wypłaconym odszkodowaniu, wskazując, że zawarta ugoda nie precyzowała tego w swojej treści. Powódka podkreśliła, że ugoda dotyczyła jedynie doprecyzowania wysokości odszkodowania, nie zaś samego faktu jego wypłaty. Powódka wskazała, że w takiej sytuacji obowiązek zamieszczenia

w świadectwie pracy odpowiedniej informacji bądź wydania nowego świadectwa pracy wynika z przepisu § 7 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) w W. O. T. we W. (do dnia 31 sierpnia 2017 r. – (...) w W. O. T. we W.) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 12 – 13).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powódka pismem z dnia 11 maja 2017 r. zwróciła się do strony pozwanej z wnioskiem o sprostowanie dwóch świadectw pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę w związku z zawarciem przez strony ugody. Do wniosku nie zostały załączone świadectwa pracy. Pismem z dnia 15 maja 2017 r. strona pozwana odmówiła sprostowania świadectw, powołując się na okoliczność, zgodnie z którą w treści ugody strony nie zawarły postanowienia o sposobie rozwiązania umowy o pracę. W dniu 8 czerwca 2017 r. pełnomocnik powódki wystąpił z wnioskiem o wydanie nowego świadectwa pracy. Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko.

Strona pozwana podkreśliła, że powódka nie przesłała byłemu pracodawcy świadectwa pracy celem uzupełnienia informacji o wypłacie odszkodowania, zatem uzupełnienie świadectwa pracy było niemożliwe. Informacja o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę nie mogła zaś być zawarta w świadectwie pracy, ponieważ ugoda nie zawierała takiego stwierdzenia, a zawarcie ugody o treści takiej, jaka została ustalona między stronami, nie może być podstawą do stwierdzenia, że odszkodowanie zostało wypłacone za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pismem procesowym z dnia 3 października 2017 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 25).

W toku rozprawy z dnia 3 października 2017 r. pełnomocnik powódki złożył oświadczenie o rozszerzeniu żądania pozwu, wnosząc dodatkowo o zmianę świadectwa pracy w punkcie 3 poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w drodze oświadczenia o wypowiedzeniu, złożonego przez pracodawcę (k. 28).

W piśmie procesowym z dnia 6 grudnia 2017 r. pełnomocnik powódki ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, iż powódka domaga się sprostowania przez stronę pozwaną świadectw pracy wydanych powódce w dniu 24 listopada 2015 r. i 2 grudnia 2016 r. poprzez:

- zamieszczenie w punkcie 4 świadectw pracy informacji, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.);
- zamieszczenie w punkcie 8 świadectw pracy informacji, iż w dniu 12 kwietnia 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia Wydziałem X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Numerację punktów określono na podstawie pomocniczego wzoru świadectwa pracy, obowiązującego od dnia 1 czerwca 2017 r.

W piśmie procesowym z dnia 18 grudnia 2017 r. strona pozwana wskazała, odnosząc się do roszczeń powódki dotyczących świadectwa pracy z dnia 24 listopada 2015 r., że nie wyraża zgody na zmianę treści punktu 4 świadectwa pracy (poprzednio punktu 3), natomiast wyraża zgodę na proponowaną zmianę punktu 8 (poprzednio punktu 6) i wpisanie następującej informacji: w dniu 12 kwietnia 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia Wydziałem X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Odnosząc się do roszczeń dotyczących świadectwa pracy z dnia 2 grudnia 2016 r. strona pozwana wskazała, że jego treść nie wymaga żadnej zmiany.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. w dniu 7 czerwca 2010 r. zawarła umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r. z (...) Skarbu Państwa we W.. Na podstawie przedmiotowej umowy powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży nieruchomości w ramach pierwszeństwa nabycia.

W dniu 1 września 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powódka objęła stanowisko starszego specjalisty ds. sprzedaży nieruchomości w ramach pierwszeństwa nabycia, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 25 maja 2011 r. powódce powierzono stanowisko głównego specjalisty ds. sprzedaży nieruchomości w ramach pierwszeństwa nabycia, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 10 października 2011 r. wymiar etatu powódki uległ na mocy porozumienia stron obniżeniu do 7/8.

W dniu 7 października 2011 r. powódka zawarła z (...) O. T. we W. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 października 2011 r., na podstawie której została zatrudniona na stanowisku specjalisty w Sekcji Gospodarowania Zasobem w wymiarze 1/8 etatu.

Z dniem 2 grudnia 2011 r. powódka objęła w (...) Skarbu Państwa we W. stanowisko głównego specjalisty ds. rozdysponowywania nieruchomości, w wymiarze 7/8 etatu.

Umowa o pracę zawarta między powódką a (...) w dniu 7 października 2011 r. uległa rozwiązaniu z dniem 8 sierpnia 2012 r. na mocy porozumienia stron.

Z dniem 9 sierpnia 2012 r. wymiar etatu powódki w (...) Skarbu Państwa we W. na stanowisku głównego specjalisty ds. rozdysponowywania nieruchomości podwyższono do pełnego etatu.

(...)Skarbu Państwa we W. z dniem 1 stycznia 2013 r. została przejęta przez O. T. (...) we W. na zasadzie art. 23⁽¹⁾ k.p. Z dniem 1 stycznia 2013 r. pracodawcą powódki stała się (...) O. T. we W..

Od dnia 1 stycznia 2013 r. powódka objęła stanowisko głównego specjalisty w Sekcji Gospodarowania Zasobem.

Do obowiązków powódki na stanowisku głównego specjalisty w Sekcji Gospodarowania Zasobem należało w szczególności przygotowywanie i przeprowadzanie przetargów na sprzedaż i dzierżawę mienia Zasobu, wydawanie mienia nabywcom, dzierżawcom, administratorom i innym jednostkom organizacyjnym, opiniowanie i udział w rozpatrywaniu wniosków o odroczenie terminów płatności, prowadzenie spraw dot. bezumownego korzystania z mienia Zasobu (...) czy dokonywanie przeglądów gruntów Zasobu.

Dowód : Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 07.06.2010 r.
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.09.2010 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 25.05.2011 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 10.10.2011 r.;
- umowa o pracę z dn. 07.10.2011 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 02.12.2011 r.
- porozumieniem stron z dn. 08.08.2012 r.;
- świadectwo pracy z dn. 14.08.2012 r.;

- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 09.08.2012 r.;
- zawiadomienie o przejściu zakładu pracy z dn. 28.11.2012 r.;
- indywidualny zakres obowiązków pracownika (...) z dn. 02.01.2013 r. i z dn. 02.04.2013 r.

Oświadczeniem z dnia 6 listopada 2015 r., doręczonym powódce w dniu 23 listopada 2015 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, powołując się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana wskazała, że naruszenie to polegało na prowadzeniu przez powódkę w dniu 20 stycznia 2015 r. procedury sprzedaży nieruchomości w trybie przetargu ograniczonego ustnego w sposób rażąco niedbały, niezgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz z obowiązującymi w tym zakresie wytycznymi i zarządzeniami, w konsekwencji czego nieruchomość została nabyta przez nieuprawnioną osobę.

W dniu 24 listopada 2015 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy dotyczące okresu zatrudnienia powódki od dnia 7 czerwca 2010 r. do dnia 23 listopada 2015 r. W punkcie 3 świadectwa pracy wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, tj. przez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Punkt 6 świadectwa pracy nie zawierał żadnych informacji.

Powódka odwołała się od rozwiązania umowy o pracę, wnosząc w dniu 2 grudnia 2015 r. pozew o przywrócenie do pracy. Sprawa została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygn. akt X P 1034/15.

Wyrokiem zaocznym z dnia 10 czerwca 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. akt X P 1034/15, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (I) przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko pracy głównego specjalisty, (II) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 77 zł tytułem kosztów procesu, (III) zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4 410 zł tytułem uiszczonej opłaty od pozwu, (IV) wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W dniu 14 czerwca 2016 r. powódka zgłosiła u strony pozwanej swoją gotowość do pracy od dnia 17 czerwca 2016 r. W dniu 17 czerwca 2016 r. powódka stawiała się do pracy, a strona pozwana dopuściła powódkę do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

Od wyroku zaocznego z dnia 10 czerwca 2016 r. strona pozwana wniosła w dniu 11 lipca 2016 r. sprzeciw wraz z wnioskiem o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności, nadanego wyrokowi zaocznemu.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2016 r., wydanym w sprawie o sygn. akt X P 1034/15, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawiesił rygor natychmiastowej wykonalności nadany wyrokowi zaocznemu z dnia 10 czerwca 2016 r.

Po przywróceniu do pracy powódka wykonywała pracę do dnia 2 grudnia 2016 r.

W dniu 2 grudnia 2016 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, dotyczące okresu zatrudnienia powódki od dnia 17 czerwca 2016 r. do dnia 2 grudnia 2016 r. W punkcie 3 świadectwa pracy wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, tj. przez oświadczenie pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika (art. 52 § 1 k.p.), w związku z postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z dnia 29 sierpnia 2016 r. Punkt 6 świadectwa pracy nie zawierał żadnych informacji.

W toku postępowania toczącego się pod sygn. akt X P 1034/15, w trakcie rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r., pełnomocnik powódki oświadczył, iż modyfikuje żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce przywrócenia powódki

do pracy wnosi o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 23 114,10 zł.

W piśmie procesowym z dnia 24 lutego 2017 r., złożonym w sprawie o sygn. akt X P 1034/15, pełnomocnik powódki wskazał, że powódka jest gotowa zawrzeć ugodę, przewidującą wypłatę na jej rzecz przez stronę pozwaną odszkodowania w kwocie równej 3 – miesięcznego wynagrodzeniu, przy wzajemnym zniesieniu kosztów procesu.

W odniesieniu do powyższego, pismem procesowym z dnia 8 marca 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że strona pozwana w ramach ugody jest gotowa wypłacić powódce odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz wzajemnie znieść koszty postępowania.

W odpowiedzi na powyższe, pismem procesowym z dnia 16 marca 2017 r. pełnomocnik powódki wskazał, że powódka co do zasady godzi się na zawarcie ugody, dodał jednak, że uwzględniając wieloletnie zatrudnienie powódki u strony pozwanej oraz wysokie koszty poniesione z tytułu wpisu sądowego, w ocenie powódki proponowana kwota odszkodowania jest zbyt niska.

W odpowiedzi na pismo procesowe pełnomocnika powódki z dnia 16 marca 2017 r., w piśmie procesowym z dnia 22 marca 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że strona pozwana proponuje wypłacenie powódce odszkodowania w wysokości 1,5 miesięcznego wynagrodzenia oraz wzajemne zniesienie kosztów postępowania.

W piśmie procesowym z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie o sygn. akt X P 1034/15 pełnomocnik powódki oświadczył, iż powódka wyraża zgodę na zawarcie ugody i wypłacenie jej odszkodowania w wysokości 1,5 miesięcznego wynagrodzenia, przy wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania.

W odniesieniu do powyższego, w piśmie procesowym z dnia 3 kwietnia 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej potwierdził, że zasadnicze warunki ugody są następujące: Agencja zobowiązuje się zapłacić powódce kwotę 11 557,05 zł w terminie 14 dni od daty zawarcia ugody, tytułem zaspokojenia roszczeń powódki objętych żądaniem pozwu w sprawie o sygn. akt X P 1034/15, zaś strony wzajemnie znoszą koszty postępowania.

W dniu 12 kwietnia 2017 r. strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników zawarły ugodę sądową w sprawie o sygn. akt X P 1034/15 o następującej treści:

„Strona pozwana (...) w W. O. T. we W. zobowiązuje się na poczet całkowitego zaspokojenia roszczeń objętych pozwem w niniejszej sprawie wypłacić powódce A. S. kwotę 11.557, 05 zł netto (jedenaście tysięcy pięćset pięćdziesiąt siedem złotych pięć groszy) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania , przelewem na rachunek bankowy powódki znany stronie pozwanej z ustawowymi odsetkami w razie opóźnienia w płatności.

Powódka na tak sformułowaną ugodę wyraża zgodę i oświadcza, że jej treść w całości wyczerpuje jej roszczenia dochodzone niniejszym pozwem.

Koszty zastępstwa procesowego strony wzajemnie znoszą.

Na tym spór pomiędzy stronami zakończono. Po odczytaniu strony ugodę podpisują.”

Prawomocnym postanowieniem z dnia 12 kwietnia 2017 r. wydanym w sprawie o sygn. akt X P 1034/15 Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowił (I) umorzyć postępowanie w sprawie wobec zawarcia ugody pomiędzy stronami, (II) zwrócić powódce 2 205 zł tytułem połowy uiszczonych opłat od pozwu, (III) nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążyć Skarb Państwa.

W toku postępowania w sprawie z odwołania powódki od rozwiązania umowy o pracę strony nie prowadziły rozmów ugodowych w przedmiocie sprostowania świadectw pracy.

Dowód : Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 06.11.2015 r. wraz z potwierdzeniem odbioru;
- świadectwo pracy z dn. 24.11.2015 r. wraz z potwierdzeniem odbioru;
- oświadczenie o gotowości podjęcia pracy z dn. 14.06.2016 r.;
- świadectwo pracy z dn. 02.12.2016 r.

Dokumenty zgromadzone w aktach sprawy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o sygn. X P 1034/15 (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- pozew z dn. 02.12.2015 r. (k. 3 – 6);
- wyrok zaoczny z dn. 10.06.2016 r. (k. 54);
- sprzeciw od wyroku zaocznego z dn. 11.07.2016 r. (k. 87 – 90);
- postanowienie z dn. 29.08.2016 r. (k. 110 – 111);
- protokół rozprawy z dn. 22.02.2017 r. (k. 169 – 173);
- pismo procesowe z dn. 24.02.2017 r. (k. 183);
- pismo procesowe z dn. 08.03.2017 r. (k. 192);
- pismo procesowe z dn. 16.03.2017 r. (k. 195);
- pismo procesowe z dn. 22.03.2017 r. (k. 197);
- pismo procesowe z dn. 03.04.2017 r. (k. 208);
- ugoda sądowa w sprawie o sygn. X P 1034/15 – załącznik do protokołu z rozprawy z dnia 12.04.2017 r. (k. 213);
- postanowienie z dn. 12.04.2017 r. (k. 215).

Wyjaśnienia powódki (k. 48; płyta CD)

Pismem z dnia 11 maja 2017 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 12 maja 2017 r., powódka zwróciła się o sprostowanie dwóch świadectw pracy i przesłanie ich na wskazany adres, w związku z uprawomocnieniem się postanowienia sądu umarzającego postępowanie wobec zawarcia przez strony ugody. Strona pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy, wskazując, iż zawarta w dniu 12 kwietnia 2017 r. ugoda sądowa nie zawiera postanowień o zmianie sposobu rozwiązania umowy o pracę, zatem brak jest podstaw do sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie.

Pismem z dnia 8 czerwca 2017 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 12 czerwca 2017 r., pełnomocnik powódki wniósł o niezwłoczne wydanie powódce nowych świadectw pracy, tak, by zawierały one informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Pełnomocnik powódki wskazał, że status ugody i zatwierdzającego ją postanowienia jest tożsamy z wyrokiem uwzględniającym powództwo choćby w części i wywołuje skutek w postaci obowiązku wydania nowego świadectwa pracy.

W odpowiedzi strona pozwana podtrzymała swoje negatywne stanowisko w sprawie.

Dowód : Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- wniosek o sprostowanie świadectw pracy z dn. 11.05.2017 r.;
- odmowa sprostowania świadectw pracy z dn. 15.05.2017 r.;
- wniosek o wydanie nowego świadectwa pracy z dn. 08.06.2017 r.;
- odmowa wydania nowego świadectwa pracy z dn. 12.06.2017 r.

Wyjaśnienia powódki (k. 48; płyta CD)

Z dniem 1 września 2017 r. prawa i obowiązki (...) z mocy ustawy przejął (...).

Bezsporne

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu powódka domagała się w niniejszej sprawie nakazania stronie pozwanej sprostowania dwóch świadectw pracy – z dnia 24 listopada 2015 r. oraz z dnia 2 grudnia 2016 r. – poprzez:

- zamieszczenie w punkcie 4 świadectw pracy informacji, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.);
- zamieszczenie w punkcie 8 świadectw pracy informacji, iż w dniu 12 kwietnia 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia Wydziałem X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Numerację punktów określono przy tym na podstawie pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 2292).

W poprzednim stanie prawnym, tj. w okresie obowiązywania rozporządzenia 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, odpowiednikiem obecnego punktu 4 świadectwa pracy był punkt 3, zaś odpowiednikiem punktu 8 – punkt 6.

Strona pozwana wskazała, odnosząc się do roszczeń powódki dotyczących świadectwa pracy z dnia 24 listopada 2015 r., że nie wyraża zgody na zmianę treści punktu 4 świadectwa pracy (poprzednio punktu 3), natomiast wyraziła zgodę na proponowaną zmianę punktu 8 (poprzednio punktu 6) i wpisanie następującej informacji: w dniu 12 kwietnia 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia Wydziałem X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Odnosząc się do roszczeń dotyczących świadectwa pracy z dnia 2 grudnia 2016 r. strona pozwana wskazała, że jego treść nie wymaga żadnej zmiany.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w myśl art. 97 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym na dzień rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, tj. na dzień 23 listopada 2015 r., 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 § 2 cytowanego przepisu wskazano, że 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.

Na podstawie art. 97 § 4 k.p. Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał rozporządzenie z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282), które z uwagi na czasokres obowiązywania, tj. do dnia 31 grudnia 2016 r., znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie.

W § 1 cytowanego rozporządzenia określono rodzaje informacji, jakie winny zostać umieszczone w świadectwie pracy. Wskazano, że oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 k.p., w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące: 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy, 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia, 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego, 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

W doktrynie wskazuje się przy tym jednoznacznie, że katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, ujęty w Kodeksie pracy i cytowanym rozporządzeniu, ma charakter zamknięty. Oznacza to, że pracodawca może zawrzeć w świadectwie pracy jedynie te wiadomości, które wynikają ze wskazanych przepisów. Wpisanie przez pracodawcę do świadectwa pracy innych informacji niż określone przez pracodawcę uznaje się za naruszenie prawa (zob. Tomasz Duraj, Komentarz do § 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz; Eliza Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, System Informacji Prawnej LEX, 2018; Monika Latos-Miłkowska i Jacek Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Wolters Kluwer Polska, 2017).

Konsekwencją powyższego jest niemożność nakazania stronie pozwanej sprostowania świadectwa pracy z dnia 2 grudnia 2016 r. w punkcie 8 (poprzednio punkcie 6) poprzez wpisanie do niego żądanej przez powódkę informacji dotyczącej zawartej ugody sądowej i wypłaconego odszkodowania. Obowiązku zawarcia w świadectwie pracy takiej informacji nie przewidują bowiem przepisy prawa pracy, zaś strona pozwana nie uznała powództwa w tym zakresie. Nie sposób w szczególności uznać, by możliwość wpisania żądanej przez powódkę informacji istniała na podstawie § 1 pkt 13 cytowanego rozporządzenia, bowiem dane zamieszczanie w świadectwie pracy na żądanie pracownika muszą stanowić informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Informacja o zawartej przez strony ugodzie i wypłaconym odszkodowaniu nie może być zaś kwalifikowana jako niezbędna do ustalenia powyższych uprawnień. Wpisanie przedmiotowej informacji do świadectwa pracy nie przewidują także przepisy obecnie obowiązującego rozporządzenia, na które powoływała się powódka.

Wpisanie powyższej informacji było możliwe jedynie w odniesieniu do świadectwa pracy z dnia 24 listopada 2015 r., z uwagi na okoliczność, iż strona pozwana uznała powództwo w powyższym zakresie, wskazując, iż wyraża zgodę na proponowaną przez powódkę zmianę punktu 8 (poprzednio punktu 6) świadectwa pracy i wpisanie następującej informacji: w dniu 12 kwietnia 2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia Wydziałem X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

W myśl art. 213 § 2 k.p.c. sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd, będąc związany dokonaniem przez stronę pozwaną uznaniem powództwa w części, w punkcie I sentencji wyroku nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy powódki A. S. wydane w dniu 24 listopada 2015 r. w pkt 6 pn.: „Informacje uzupełniające” poprzez dokonanie wpisu: „W dniu 12.04.2017 r. przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieście X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 1034/15 zawarto ugodę sądową, na podstawie której pracodawca wypłacił pracownikowi odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę”.

Z uwagi zaś na fakt, że uznanie powództwa dotyczyło sprostowania jedynie punktu 6 świadectwa pracy wystawionego w dniu 24 listopada 2015 r., zaś Sąd nie znalazł podstaw by nakazać stronie pozwanej sprostowanie w analogiczny sposób świadectwa pracy wystawionego w dniu 2 grudnia 2016 r., powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

We wskazanych wyżej przepisach Kodeksu pracy oraz przepisach wykonawczych określono także tryb prostowania świadectwa pracy oraz uzupełniania jego treści. Zgodnie z art. 97 § 2¹ 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. W myśl art. 97 § 3 k.p., 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. Nadto, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy 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 obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4 (§ 5 ust. 3 rozporządzenia).

Przepisy precyzują także, w jakich sytuacjach pracodawca ma obowiązek wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy. W myśl § 5 ust. 4 cytowanego rozporządzenia, jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, 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, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy.

W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy (§ 5 ust. 5 rozporządzenia).

Z powyższego wynika jednoznacznie, że wpływ na treść świadectwa pracy i konkretne obowiązki stron stosunku pracy w tym zakresie mają jedynie niektóre prawomocne orzeczenia sądu pracy. Dotyczy to w pierwszej kolejności wyroku w kwestii przywrócenia pracownika do pracy lub przyznania mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, które stanowi podstawę do uzupełnienia przez pracodawcę, na żądanie pracownika, treści wydanego świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli zaś orzeczenie sądu pracy, o którym tu mowa, 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, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą w jego treści art. 97 § 3 k.p.

Opisanego skutku w postaci obowiązku uzupełnienia świadectwa pracy bądź wydania nowego świadectwa nie wywołuje zaś zawarcie przez strony stosunku pracy ugody w przedmiocie przywrócenia do pracy bądź odszkodowania,

o ile w jej treści pracodawca nie zobowiąże się wprost do sprostowania świadectwa pracy w określony sposób bądź wydania nowego świadectwa.

W doktrynie ugodę kwalifikuje się jednoznacznie jako umowę, w której strony czynią sobie wzajemnie ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego. Celem ugody jest wyjaśnienie niepewności co do roszczeń wynikających z tego stosunku, zapewnienie ich wykonania albo uchylenie istniejącego lub potencjalnego sporu.

Ugodę sądową kwalifikuje się także jako akt prawny złożony, w którym występują zarówno elementy materialnoprawne, jak i procesowe. Z jednej strony składane przez strony zgodne oświadczenia są czynnościami materialnoprawnymi, zmierzającymi do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego, zawarte porozumienie jest ugodą (umową) w rozumieniu art. 917 k.c. – będzie więc oceniane według przepisów prawa materialnego. Z drugiej zaś strony ugoda sądowa jest czynnością procesową, składane bowiem przez strony oświadczenia są oświadczeniami procesowymi zmierzającymi do zakończenia procesu przez umorzenie postępowania. Ugoda będzie zatem oceniana także według przepisów procesowych. Innymi słowy, ugoda sądowa jest czynnością procesową stron podjętą w celu osiągnięcia skutków materialnoprawnych przewidzianych w art. 917 k.c., w szczególności dla uchylenia sporu w zakresie istniejącego między stronami stosunku prawnego i w drodze wzajemnego porozumienia oraz w celu osiągnięcia skutków procesowych w postaci wyłączenia sporu spod rozstrzygnięcia sądowego przez umorzenie postępowania. Celem ugody sądowej jest więc niedopuszczenie do dalszego postępowania sądowego, a tym samym wyłączenie rozstrzygnięcia merytorycznego przez sąd (Henryk Pietrzkowski, *Metodyka pracy sędziego w sprawach cywilnych*, wyd. 6, Warszawa 2012). Tym samym ugodę sądową należy jednoznacznie odróżnić od orzeczenia sądowego, które zapada po merytorycznym rozpoznaniu sprawy. Ugoda sądowa nie korzysta z powagi rzeczy osądzonej, a jedynie z powagi rzeczy ugodzonej.

Treść ugody powinna być dokładnie określona, bowiem stanowi ona tytuł egzekucyjny, który po nadaniu mu klauzuli wykonalności może być podstawą egzekucji (art. 777 § 1 pkt 1 k.p.c.). Z ugody powinno zatem wynikać kto i na czyją rzecz ma spełnić świadczenie, rodzaj świadczenia lub jego wysokość oraz termin spełnienia. Treść ugody nie może budzić wątpliwości, powinna być również kompletna i nie zawierać błędów. Należy bowiem zauważyć, że ugoda, nie będąc orzeczeniem sądu, nie podlega rektyfikacji na podstawie art. 350–353 KPC (post. Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1973 r., sygn. akt III CRN 415/72, OSNCPiUS 1974, Nr 1, poz. 10).

Strona może odwołać procesową czynność ugody, a tym samym uchylić się od skutków oświadczenia woli zawartego w ugodzie, aż do uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania. Po dacie uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania ugoda wywołuje skutki materialnoprawne. Z tego względu uchylenie się od skutków jej zawarcia dopuszczalne jest jedynie z powodu zarzutów materialnoprawnych (np. wad oświadczenia woli).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, powołując się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, a następnie wystawiła świadectwo pracy, w którym jako tryb rozwiązania stosunku pracy powołała się na art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W postępowaniu toczącym się przed sądem pracy na skutek odwołania powódki od oświadczenia pracodawcy, w którym powódka domagała się przywrócenia do pracy, sąd wydał wyrok zaoczny, którym przywrócił powódkę do pracy i opatrzył wyrok rygiorem natychmiastowej wykonalności. Faktyczny powrót powódki do pracy nastąpił w dniu 17 czerwca 2016 r. W wyniku wniosku strony pozwanej o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności sąd wydał postanowienie, w którym przedmiotowy rygor uchylił. Z uwagi zaś na skutecznie wniesiony przez stronę pozwaną sprzeciw od wyroku zaocznego, postępowanie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę toczyło się w dalszym ciągu, przy czym modyfikacji uległo roszczenie powódki, która w miejsce przywrócenia do pracy domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W toku wymiany pism procesowych strony przedmiotowego postępowania, reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, prowadziły pertraktacje ugodowe, które zakończyły się zawarciem w dniu 12 kwietnia 2017 r. ugody sądowej, zgodnie z którą strona pozwana zobowiązała się na poczet całkowitego zaspokojenia roszczeń objętych pozwem wypłacić powódce kwotę 11.557,05 zł netto (jedenaście tysięcy pięćset pięćdziesiąt siedem złotych pięć groszy) tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia

się postanowienia o umorzeniu postępowania, przelewem na rachunek bankowy powódki znany stronie pozwanej z ustawowymi odsetkami w razie opóźnienia w płatności. Powódka na tak sformułowaną ugodę wyraziła zgodę i oświadczyła, że jej treść w całości wyczerpuje roszczenia dochodzone niniejszym pozwem. Koszty zastępstwa procesowego strony wzajemnie zniosły.

W związku z zawarciem przez strony przedmiotowej ugody, postanowieniem z dnia 12 kwietnia 2017 r. sąd pracy umorzył postępowanie. Żadna ze stron nie uchyliła się od skutków oświadczenia woli zawartego w ugodzie przed uprawomocnieniem się postanowienia w przedmiocie umorzenia postępowania. Po uprawomocnieniu się postanowienia żadna ze stron nie powoływała się zaś na jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, dążąc do uchylenia się od ich skutków i tym samym podważenia mocy wiążącej zawartej ugody.

W umowach, a więc także w ugodzie, którą jednoznacznie kwalifikuje się jako umowę stron, przepisy Kodeksu cywilnego nakazują badać zgodę zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c.).

Kryterium zgodnego zamiaru stron oznacza odwołanie się do rzeczywistych uzgodnionych intencji stron co do skutków prawnych, które mają nastąpić w związku z zawarciem umowy. Kryterium to w zasadzie wyprzedza ustalenie treści według innych dyrektyw znaczeniowych (skutek, co do którego w danych okolicznościach nie ma wątpliwości, że był objęty intencją stron, powinien być brany pod uwagę bez względu na dosłowne brzmienie umowy i inne zewnętrzne kryteria oceny). Miarodajna jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez strony, a nie wyrażone później intencje stron, których celem może być modyfikacja umowy pierwotnej (K. Pietrzykowski (red.), Kodeks cywilny. T. I. Komentarz. Art. 1–44910, Wyd. 9, Warszawa 2018). Zgodny zamiar stron wyraża się w uzgodnieniu istotnych okoliczności bądź w samej umowie, bądź poza nią (np. w rokowaniach) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, GP 2011, Nr 245, s. 7).

W ustalonym stanie faktycznym wyrażona w ugodzie z dnia 12 kwietnia 2017 r. wola stron nie może budzić wątpliwości zarówno co do jej treści, jak i przymiotu zgodności. Co znamienne, w toku składanych przed tut. Sądem wyjaśnień powódka przyznała wprost, że w trakcie pertraktacji ugodowych kwestia sprostowania świadectw pracy nie była w ogóle poruszana. Powódka dodała, że w ocenie jej ówczesnego profesjonalnego pełnomocnika nie było potrzeby zawierania w treści ugody jakichkolwiek postanowień w przedmiocie treści świadectw pracy. Zachowanie stron zarówno przed zawarciem ugody, jak i po jej zawarciu, nie daje zatem podstaw by przypuszczać, że treść zawartej ugody nie była zgodna z wolą stroną. Wola stron została ujawniona w sposób dostateczny i niebudzący wątpliwości zarówno w samej ugodzie jak i w zachowaniu stron przed jej zawarciem, i nie obejmowała ona nakazania stronie pozwanej sprostowania świadectwa pracy.

Na marginesie Sąd wskazuje, że niemożność sprostowania świadectwa pracy w żądanym przez powódkę zakresie bądź nakazania pracodawcy wydania nowego świadectwa pracy zachodzi również na podstawie aktualnych przepisów wykonawczych dotyczących świadectwa pracy, tj. przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, na którego postanowienia powoływała się powódka. Co prawda w cytowanym rozporządzeniu, w odróżnieniu do poprzedniego stanu prawnego, przewidziano obowiązek wydania nowego świadectwa pracy w przypadku zawarcia ugody, to jednak wskazano jednoznacznie, że chodzi o ugodę skutkującą koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy (§ 7 ust. 4a cytowanego rozporządzenia). W świetle powyższych rozważań odnośnie zgodnej woli stron nie sposób uznać, by zawarta przez strony uгода sądowa z dnia 12 kwietnia 2017 r. była ugodą skutkującą koniecznością wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy.

Bez wątplenia ugodę sądową należy odróżnić od orzeczenia sądu, zaś postanowienia w przedmiocie umorzenia postępowania z uwagi na zawartą ugodę sądową, nawet jeśli w ugodzie strona pozwana (były pracodawca) przystał na częściowe spełnienie odszkodowawczych roszczeń pracownika, wiązanych z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, nie można utożsamiać z prawomocnymi orzeczeniami sądu pracy, o których mowa w przepisie art. 97 § 3 k.p. oraz § 5 ust. 3 i 4 rozporządzenia 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.

Tym samym zawarta przez strony w dniu 12 kwietnia 2017 r. ugoda sądowa nie stanowi podstawy do sprostowania świadectwa pracy, w szczególności w sposób, w jaki domaga się tego powódka – a więc poprzez zamieszczenie w punkcie 4 świadectw pracy informacji, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), ani do wydania nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, z powołaniem art. 97 § 3 k.p. Jak bowiem była mowa wyżej, stosowne uzupełnienie treści świadectwa pracy bądź wydanie nowego świadectwa pracy jest możliwe wyłącznie w oparciu o prawomocne orzeczenie sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, przy czym obowiązek wydania nowego świadectwa pracy dotyczy przypadku, w którym orzeczenie zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając na uwadze powyższe, uwzględnieniu w niniejszej sprawie podlegało jedynie roszczenie w zakresie uznanym przez stronę pozwaną, a więc dotyczące sprostowania świadectwa pracy wystawionego w dniu 24 listopada 2015 r. w punkcie 6. Nakazanie stronie pozwanej analogicznego sprostowania świadectwa pracy z dnia 2 grudnia 2016 r. w punkcie 6 było bezpodstawne z uwagi na niemożność zakwalifikowania informacji o zawartej ugodzie i wypłaconym odszkodowaniu do zamkniętego katalogu informacji, jakie pracodawca ma obowiązek i możliwość zawrzeć w świadectwie pracy i brak uznania powództwa w tym zakresie. Sprostowanie obu świadectw pracy w punkcie 3 poprzez zamieszczenie informacji, że do rozwiązania stosunku pracy doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę było zaś niemożliwe z uwagi na brak prawomocnego orzeczenia sądu w tym zakresie, które mogłoby stanowić podstawę do wpisania do świadectwa pracy stosownej informacji bądź wydania nowego świadectwa pracy. Z uwagi na powyższe w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodzie z wyjaśnień powódki, które Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem pozostawały one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym, zgromadzonym w sprawie. Sąd pominął dowód z przesłuchania przedstawiciela strony pozwanej z uwagi na stosowny wniosek strony (k. 48).

Orzeczenie o kosztach postępowania stron jak w punkcie III sentencji wyroku Sąd oparł o przepis art. 100 k.p.c. zd.1, w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Biorąc pod uwagę częściowe uwzględnienie żądań powódki Sąd zniósł wzajemnie koszty stron.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczone koszty sądowe Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.