

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Joanna Wołoszyk
Protokolant:	stażysta Małgorzata Pakulska

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2015 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

**SSR Joanna Wołoszyk**

## UZASADNIENIE

Powód W. W. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. domagając się odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy w kwocie 2554,38 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 6 sierpnia 2015r do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 30 maja 2014 r. W dniu 30 maja 2014 r., zgodnie z przepisem art. 55 kp, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, to znaczy brak wynagrodzenia w terminie. Wskazał, że w dniu 13 czerwca 2014 r. wystąpił do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie punktu 3a, dotyczącego informacji odnośnie rozwiązania umowy o pracę, jednak pozwany nie odpowiedział na to wezwanie zaś w świadectwie pracy wydanym przez pracodawcę podano, że stosunek pracy został rozwiązany przez pozwaną na podstawie art. 52 kodeksu pracy. W prawomocnym wyroku wydanym w dniu 19 stycznia 2015r w sprawie prowadzonej pod sygnaturą VII P 619/14 Sąd Rejonowy w Bydgoszczy orzekł, że prostuje świadectwo pracy powoda z dnia 6 czerwca 2014r. w punkcie 3a w ten sposób, iż stosunek pracy powoda ustał w wyniku rozwiązania umowy w trybie 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy. Powód wskazał, że pozwany wydając niewłaściwe świadectwo pracy utrudnił a wręcz uniemożliwił jego starania o uzyskanie nowej pracy. Żaden pracodawca widząc świadectwo pracy z trybem rozwiązania art. 52 par 1 pkt 2 kp nie zatrudnił takiego pracownika. Od 31 maja 2014r mimo starań powód nie mógł znaleźć pracy, pozostawał bez zatrudnienia i bez środków do życia. W tym czasie środki na minimalną egzystencję pozyskiwał dzięki pomocy rodziny, pozostając na jej utrzymaniu. Od 9 września 2014r zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. . Wcześniej jednak także usilnie poszukiwał pracy. Dopiero w dniu 8 grudnia

2014r został zatrudniony w firmie (...) w B. przy ul. (...). Jego ostatnie wynagrodzenie wyniosło 1824,56 zł, zatem dochodzona pozwem kwota stanowi wartość wynagrodzenia za okres 6 tygodni.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że powód w pozwie nie przedstawił żadnych okoliczności uzasadniających żądanie pozwu, w szczególności nie wskazał żadnych dowodów potwierdzających wiarygodność swych twierdzeń związanych z odmową przyjęcia do pracy, co czyni żądanie pozwu gołosłownym. Odszkodowanie nie należy w każdym wypadku wydania niewłaściwego świadectwa pracy, ale tylko wtedy, gdy takie działania mogły spowodować dla pracownika szkodę. Ponadto przyczyna ta musi mieć związek przyczynowy z faktem odmowy uzyskania zatrudnienia przez pracownika. Zdaniem pozwanej powód powyższego nie wykazał, wręcz przeciwnie, zgodnie z twierdzeniami pozwu od dnia 8 grudnia 2014r uzyskał pracę, mimo posiadania nieprawidłowego świadectwa pracy. Pozwana spółka zakwestionowała także wysokość żądanej kwoty wskazując, że do ustalenia wysokości odszkodowania powinno się wziąć pod uwagę wysokość wynagrodzenia powoda w kwocie brutto, które wynosiło 1680 zł miesięcznie, czyli 1200 zł netto.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód był zatrudniony u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 30 maja 2014 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku młodszego specjalisty ds. obsługi klienta, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.680 zł brutto.

**dowód: karty w aktach sprawy VII P 619/14 :** aneks z dnia 31 grudnia 2013 r. do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2013 r. – k. 62, zeznania powoda – k. 63 – 64;

Wynagrodzenie powoda winno być mu wypłacane z dołu, najpóźniej do 10 dnia każdego następnego miesiąca kalendarzowego. Pozwana nie wypłacała wynagrodzenia powodowi w terminie. Było ono wypłacane zawsze z kilkudniowym opóźnieniem. Wynagrodzenie za pracę w miesiącu marcu, maju, sierpniu, wrześniu i listopadzie 2013 r. oraz w miesiącu styczniu 2014 r., zostało powodowi wypłacone w 11 dniu miesiąca następującego po każdym z tych miesięcy. Wynagrodzenie za pracę w miesiącach kwietniu, czerwcu, lipcu, październiku i grudniu 2013 r. oraz w miesiącach lutym i marcu 2014 r. zostało powodowi wypłacone od 13 do 15 dnia miesiąca następującego po każdym z tych miesięcy. W szczególności wynagrodzenie za pracę w miesiącu kwietniu 2014 r. pozwana wypłaciła powodowi dopiero w dniu 13 maja 2014 r.

**dowód: karty w aktach sprawy VII P 619/14** potwierdzenia dokonania przelewu wynagrodzenia na rzecz powoda – k. 36 – 48, potwierdzenie wykonania przelewu z dnia 13 maja 2014 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w kwietniu 2014 r. – k. 62,

W dniu 30 maja 2014 r. powód rozwiązał z pozwaną łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na braku wypłaty wynagrodzenia w terminie. Pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę zostało pozwanej przesłane mailem w dniu 30 maja 2014 r. oraz nadane pocztą w tym samym dniu.

**dowód: karty w aktach sprawy VII P 619/14 :** potwierdzenie nadania maila z dnia 30 maja 2014 r. – k. 3, potwierdzenie nadania pisma pocztą z dnia 30 maja 2014 r. – k. 5, pismo powoda z dnia 30 maja 2014 r.;

W odpowiedzi na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez powoda w dniu 30 maja 2014 r. pozwana sporządziła i wysłała do powoda pismo, w którym wskazała, iż rozwiązuje z powodem łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w art. 1 ust. 1.2 i ust. 1.5 umowy (godne reprezentowanie firmy wobec klientów, dbałość o jej wizerunek i pozycję na rynku oraz zobowiązanie pracownika do rzetelnego wypełniania swoich obowiązków związanych z zatrudnieniem oraz dołożenia wszelkich starań, aby działać na rzecz interesów pracodawcy i chronić

jego dobre imię i reputację). Pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę zostało przez powoda odebrane w dniu 2 czerwca 2014 r.

Przełożeni powoda nie mieli zastrzeżeń do jego pracy.

**dowód: karty w aktach sprawy VII P 619/14** pismo pozwanej z dnia 30 maja 2014 r. – k. 6, potwierdzenie odbioru przesyłki przez powoda z dnia 2 czerwca 2014 r. – k.5 verte; przesłuchanie powoda – k. 63 – 64.

Pozwana w świadectwie pracy powoda z dnia 6 czerwca 2014 r. w punkcie 3a wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Pismem z dnia 13 czerwca 2014 r. powód zwrócił się do pozwanej o sprostowanie wystawionego świadectwa pracy poprzez wskazanie w punkcie 3a, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło zgodnie z art. 55 kp, z winy pracodawcy. W odpowiedzi z dnia 1 lipca 2014 r. pozwana ponownie wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło na mocy art. 52 § 1 pkt 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

**dowód: karty w aktach sprawy VII P 619/14** świadectwo pracy powoda z dnia 6 czerwca 2014 r. – k. 7, pismo powoda z dnia 13 czerwca 2014 r. – k. 10, pismo pozwanej z dnia 1 lipca 2014 r. – k. 20.

W prawomocnym wyroku wydanym w dniu 19 stycznia 2015r w sprawie prowadzonej pod sygnaturą VII P 619/14 Sąd Rejonowy w Bydgoszczy orzekł ,że:

1. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych) tytułem odszkodowania z artykułu 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy,
2. prostuje świadectwo pracy powoda z dnia 6 czerwca 2014r. w punkcie 3a w ten sposób, iż stosunek pracy powoda ustał w wyniku rozwiązania umowy w trybie 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy,
3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 252 zł (dwieście pięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony,

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy w Bydgoszczy wskazał między innymi , że oświadczenie powoda złożone pozwanej drogą mailową należy ocenić jako skuteczne i powodujące rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Wobec tego, na podstawie art. 97 § 2 kp, w świadectwie pracy powoda z dnia 6 czerwca 2014 r. winien zostać uwzględniony ten tryb rozwiązania stosunku pracy. Jednakże z uwagi na odmowę pozwanej dokonania takiego sprostowania, na podstawie przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> kp, należało orzec o sprostowaniu świadectwa pracy powoda .

Wyrok stał się prawomocny z dniem 17 marca 2015r .

**Dowód : okoliczności niesporne – wyrok i uzasadnienie w sprawie VII P 619/15**

Wynagrodzenie powoda za miesiąc maj 2014r wyniosło 1824 , 56 zł netto . Powód otrzymał je przelewem na rachunek bankowy w dniu 11 czerwca 2014r .

W dniu 9 września 2014r powód zgłosił się do Powiatowego Urzędu Pracy w B. i złożył dokumenty celem uzyskania statusu osoby bezrobotnej . Na mocy decyzji Prezydenta Miasta B. z dnia 6 października 2014r powód uzyskał status osoby bezrobotnej z dniem zgłoszenia tj. 9.09.2015r . Na dzień wydania tej decyzji powód nie przedłożył w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. świadectwa pracy z dnia 6 czerwca 2014r . Nie podjął również wezwania do złożenia takiego dokumentu .

Powód odbył dwie wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. : w dniu 16.09.2014r i 28.11.2014r . Na wizytach tych ustalono profil pomocy i poinformowano powoda o możliwości skorzystania ze stażu . W okresie od 9.09.2014r do 7.12.2014r powód nie kontaktował się z pośrednikiem pracy w sprawie ofert pracy , ograniczył wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. do formalnego potwierdzania gotowości do podjęcia pracy .

Prezydent Miasta B. decyzją z dnia 31 grudnia 2014r odmówił przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 9 września 2014r z uwagi na okoliczność , iż w okresie 6 miesięcy poprzedzających zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika . Decyzję tę wydano w oparciu o informacje uzyskane od pozwanej spółki odnośnie rodzaju zatrudnienia , wymiaru etatu i sposobu ustania stosunku pracy . Powód nigdy nie przedłożył w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. świadectwa pracy z dnia 6 czerwca 2014r

Z dniem 7.12.2014r powód utracił status osoby bezrobotnej .

W dniu 8 grudnia 2014r został zatrudniony w firmie (...) w B. przy ul. (...) na podstawie umowy zlecenie . Zatrudnienie trwało do dnia 29 lipca 2015r . Podczas rozmowy kwalifikacyjnej informował przyszłego pracodawcę , iż z poprzedniego miejsca pracy otrzymał świadectwo pracy zawierające tryb rozwiązania umowy o pracę – art. 52 kp. Jednak zdołał przekonać firmę , aby zatrudniła powoda na jakiś okres na stanowisku młodszego specjalisty ds. produkcji . Powód zajmował się czyszczeniem komputerów i instalowaniem oprogramowania . Praca ta nie była zgodna z jego kwalifikacjami , ale pracodawca zaufał powodowi i powierzył mu tę pracę .

Od dnia 29 sierpnia 2015r powód podjął zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej w (...) D. S. z siedzibą w W. .

Do czasu podjęcia nowej pracy pozostawał na utrzymaniu rodziców z którymi zamieszkiwał zarówno w czasie zatrudnienia u pozwanej jak i po dniu 30 czerwca 2014r . W związku z utratą źródła utrzymania rodzice powoda przejęli w całości ciężar jego utrzymania . W czasie , gdy powód miał pracę oddawał rodzicom część wynagrodzenia tytułem pokrycia kosztów zamieszkiwania . Powód nie miał żadnych zobowiązań , długów , kredytów , pożyczek , nie musiał niczego spłacać . Od 30 czerwca 2014r do 8 grudnia 2014r nie chorował i nie ponosił w związku z tym wydatków na leczenie .

Dowód : zeznania powoda k- 40 i 41 , świadectwo pracy z dnia 6.06.2014r k- 5 i 6 , zaświadczenie z PUP k- 9 , przelew wynagrodzenia za miesiąc maj 2014r k- 10 , decyzje Prezydenta Miasta B. z dnia 6 października 2014r i 31 grudnia 2014r – w aktach PUP , pismo (...) w B. przy ul. (...) z dnia 24.06.2015r – w aktach PUP , pismo ZUS z dnia 21.09.2015r k- 32 , wykaz aktywizacji zawodowej powoda k- 36

### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zebrane w toku postępowania. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała ich autentyczności. Sąd dał wiarę przesłuchaniu powoda gdyż jest jasne, konkretne i znajduje potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz zeznań powoda , które były tylko częściowo były wiarygodne . Jako niewiarygodne sąd uznał zeznania powoda ,że w okresie od maja 2014r starał się on o uzyskanie zatrudnienia .Zeznania te są całkowicie niewiarygodne . Powód twierdził ,że składał podania do różnych firm, ale jednocześnie oświadczył ,że nie dysponuje kopiami tych podań. Zeznał również ,że odbył rozmowy kwalifikacyjne , ale nie potrafił wymienić ani jednej nazwy pracodawcy , u którego aplikował o zatrudnienie . Twierdził ,że nie pamięta w których firmach odmówiono mu zatrudnienia z powodu nie przedstawienia świadectwa pracy. Zeznania te nie tylko są niewiarygodne , ale także sprzeczne z późniejszymi oświadczeniami .W dalszej części zeznań powód stwierdził ,że nie było takiej firmy , w której odmówiono by mu przyjęcia do pracy z tego tylko powodu ,że nie przedstawił on świadectwa pracy . W tej sytuacji w ocenie sądu trudno uznać za wiarygodne twierdzenia powoda ,że w okresie przed podjęciem zatrudnienia na umowę

zlecenie gdziekolwiek starał się uzyskać zatrudnienie . Jest niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego , aby nie pamiętać choćby nazwy jednego pracodawcy z którym odbyło się rozmowę kwalifikacyjną . Tym bardziej ,że sprawa dotyczy zdarzeń z zeszłego roku , a nie okresu sprzed 5 czy 10 lat . Poza tym zwykle podania składa się pisemnie czy mailowo . Powód nie przedłożył takiej korespondencji z jakimkolwiek potencjalnym pracodawcą , nie powoływał się także na okoliczność ,że dysponuje takimi dowodami .

Strony prowadziły spór o to czy związku z nieterminowym wydaniem świadectwa pracy powód poniósł szkodę i pozwany jest zobowiązany do zapłaty na rzecz byłego pracownika odszkodowania z tego tytułu .

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 sprostowanie świadectwa, które jego zdaniem obarczone jest błędem. Jeżeli pracodawca odmówi zadośćuczynieniu takiemu roszczeniu, pracownik ma prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (§ 2<sup>1</sup> art. 97kp). 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). Zgodnie z kodeksem pracy świadectwo pracy jest dokumentem, który pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, a nie zleceniobiorcy niezwłocznie w momencie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy popełnia wykroczenie i podlega karze grzywny (art. 282 § 1 pkt 3 k.p.). Świadectwo pracy musi zostać wydane w określonym przez przepisy prawa trybie oraz odpowiadać wskazanej w przepisach treści. Szczegółowe regulacje w zakresie treści świadectwa, sposobu jego wydawania i prostowania zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.), wydane na podstawie delegacji art. 97 § 4 k.p. Wskazane rozporządzenie zawiera obowiązujący wzór świadectwa pracy wraz ze wskazówkami dotyczącymi sposobu jego wypełniania. Rozporządzenie weszło w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., zatem przepisy te miały zastosowanie do świadectw pracy wydanych powódkom w dniu 28 czerwca 1996r.

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. Najlepiej definiują świadectwo pracy wypowiedzi judykatury. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 25 listopada 1997 r. (III AUa 897/97, Apel. W-wa 1998, nr 1, poz. 4) 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. Dokumentem urzędowym świadectwo nie jest nawet wówczas, gdy wydane zostaje przez urząd administracji państwowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, niepubl.).

Należy w tym przypadku wskazać, że zgodnie z art. 244 k.p.c. dokument urzędowy sporządzany jest w przepisanej formie przez powołane do tego organy państwowe w ich zakresie działania i stanowi on dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, natomiast zgodnie z art. 245 k.p.c. dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W wyroku z dnia 7 czerwca 1994 r. (I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, nr 12, poz. 189) Sąd Najwyższy wskazał, że świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenia wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli. Konsekwencją tego stanowiska jest inne orzeczenie tego sądu stwierdzające, że przepisy dotyczące oświadczenia woli nie dotyczą oświadczeń wiedzy zawartych w świadectwie pracy

(tak w wyroku z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, OSNP 1999, nr 7, poz. 251; orzeczenie dotyczyło art. 83 § 1 k.c. - pozorności oświadczeń woli).

Należy zatem podkreślić, że świadectwo nie jest dokumentem prawotwórczym, a jedynie potwierdzającym stan rzeczy, który ustala się na podstawie dokumentacji pracowniczej.

Świadectwo pracy jako dokument mający istotne znaczenie dla pracownika zarówno w kwestii przyszłego zatrudnienia, jak i ubezpieczeń społecznych podlega szczegółowym normom w zakresie jego wydawania, treści oraz możliwości prostowania i zmiany.

Normy ogólne w tym zakresie zawiera kodeks pracy w art. 97. Rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy uszczegóławia te ogólne normy.

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. 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).

Świadectwo pracy ma charakter ściśle informacyjny. Jak wskazano wcześniej, stanowi jedynie oświadczenie wiedzy pracodawcy. Dane w nim zawarte mają jedynie wpływ na ukształtowanie sytuacji prawnej pracownika w nowym miejscu pracy oraz nabycie uprawnień pracowniczych u kolejnego pracodawcy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym w świadectwie pracy należy podać informacje wskazane przez przepisy prawa. Niedopuszczalne jest zamieszczanie jakichkolwiek elementów ocennych pracownika, chociażby dotyczyły one jego pracy i były dla niego korzystne.

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

Niewydanie w terminie świadectwa pracy może polegać na wydaniu świadectwa pracy po upływie terminów wskazanych w art. 97 k.p. lub przepisach rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Przepis art. 97 § 1 k.p. stanowi o niezwłocznym wydaniu świadectwa pracy. Według rozporządzenia są to: dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy (§ 2 ust. 1); jeżeli zaś wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, świadectwo pracy powinno zostać przesłane za pośrednictwem poczty albo doręczone w inny sposób pracownikowi lub tej osobie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy (§ 2 ust. 2); w przypadku uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy lub powództwa o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy, wydanie pracownikowi nowego świadectwa powinno nastąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie (§ 5 ust. 2, § 6). W niniejszej sprawie żadna ze stron nie kwestionowała, że świadectwo pracy powoda zostało wydane po terminie. Powinno zostać wydane najpóźniej do dnia 7 czerwca 2012r tymczasem powód otrzymał je w dniu 21 lipca 2012r

Kolejną przesłanką roszczenia o odszkodowanie jest wystąpienie szkody w mieniu pracownika. Z użytego w § 2 art. 99 k.p. sformułowania "przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu" wynika, że szkoda ta polega na utracie zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Nie ponosi więc szkody pracownik, który niezwłocznie podjął kolejne zatrudnienie pomimo stwierdzenia, że świadectwo pracy było niewłaściwe. W ocenie sądu powód nie poniósł szkody w wyniku wydania mu niewłaściwego świadectwa pracy. Pomimo niewłaściwego świadectwa pracy powód miał możliwość zarejestrować się jako osoba bezrobotna. Rejestracji takiej dokonał nie przedstawiając świadectwa pracy od pozwanego. Powód wiedział również, że nie przysługuje mu zasiłek dla bezrobotnych, gdyż nie spełnił warunków do jego przyznania. Mimo wezwań ze strony

Powiatowego Urzędu Pracy w B. nie przedstawił świadectwa pracy od pozwanego ( choćby nieprawidłowego ) co wydłużyło proces uzyskiwania statusu osoby bezrobotnej .Z kolei status bezrobotnego był mu potrzebny z uwagi na bezpłatne ubezpieczenie zdrowotne . Tymczasem jedynie niemożliwość zarejestrowania się przez pracownika w urzędzie pracy i otrzymania zasiłku dla bezrobotnych należy uznać za równoznaczną z pozostawaniem bez pracy z braku świadectwa pracy. Bowiem tylko w sytuacji nie uzyskania świadczenia zasiłkowego w wyniku niemożliwości zarejestrowania się jako bezrobotny powstaje szkoda w znaczeniu materialnym . Świadectwo pracy jest dokumentem wymaganym przy rejestracji. W zasadzie nie rejestruje się osoby, która nie przedstawiła kompletu wymaganych dokumentów. Z ustalonego stanu faktycznego wynika ,że w dniu 9 września 2014r powód zgłosił się do Powiatowego Urzędu Pracy w B. i złożył dokumenty celem uzyskania statusu osoby bezrobotnej . Na mocy decyzji Prezydenta Miasta B. z dnia 6 października 2014r powód uzyskał status osoby bezrobotnej z dniem zgłoszenia tj. 9.09.2015r . Na dzień wydania tej decyzji powód nie przedłożył w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. świadectwa pracy z dnia 6 czerwca 2014r . Nie podjął również wezwania do złożenia takiego dokumentu . Prezydent Miasta B. decyzją z dnia 31 grudnia 2014r odmówił przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych od dnia 9 września 2014r z uwagi na okoliczność , iż w okresie 6 miesięcy poprzedzających zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika . Decyzję tę wydano w oparciu o informacje uzyskane od pozwanej spółki odnośnie rodzaju zatrudnienia , wymiaru etatu i sposobu ustania stosunku pracy . Powód nigdy nie przedłożył w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. świadectwa pracy z dnia 6 czerwca 2014r . Należy więc przyjąć ,że uzyskanie niewłaściwego świadectwa pracy od pozwanej nie miało żadnego wpływu na uzyskanie przez powoda statusu osoby bezrobotnej i korzystania z możliwości poszukiwania zatrudnienia . Przesłanką zaistnienia obowiązku odszkodowawczego po stronie pracodawcy jest powstanie faktycznej szkody w majątku pracownika w wyniku nie wydania lub nieterminowego wydania świadectwa pracy .Tymczasem powód nie wykazał , aby poniósł jakakolwiek szkodę . W okresie do daty uzyskania świadectwa pracy nie korzystał z płatnej opieki medycznej , nie utracił prawa do ubezpieczenia zdrowotnego od dnia zarejestrowania w PUP , nie utracił też z powodu posiadania nieprawidłowego świadectwa pracy zatrudnienia . Nawet gdyby uznać ,że powód w ogóle starał się o pracę , to i tak nie przedłożył on jakichkolwiek dowodów ,że nie został zatrudniony , gdyż nie przedstawił świadectwa pracy od poprzedniego pracodawcy oraz jakie wynagrodzenie ( hipotetyczne ) z tego powodu utracił . W dniu 8 grudnia 2014r został zatrudniony w firmie (...) w B. przy ul. (...) na podstawie umowy zlecenie . Zatrudnienie trwało do dnia 29 lipca 2015r . Podczas rozmowy kwalifikacyjnej informował przyszłego pracodawcę , iż z poprzedniego miejsca pracy otrzymał świadectwo pracy zawierające tryb rozwiązania umowy o pracę – art. 52 kp. Jednak zdołał przekonać firmę , aby zatrudniła powoda na jakiś okres na stanowisku młodszego specjalisty ds. produkcji .Powód zajmował się czyszczeniem komputerów i instalowaniem oprogramowania . Praca ta nie była zgodna z jego kwalifikacjami , ale pracodawca zaufał powodowi i powierzył mu tę pracę . Tak więc posiadanie niewłaściwego świadectwa pracy nie okazało się żadną przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia . Powód nie poniósł także żadnych szkód związanych z bieżącym utrzymaniem . Nie musiał zaciągać pożyczek , nie musiał spłacać karnych odsetek z tytułu niemożliwości spłaty zobowiązań . Do czasu podjęcia nowej pracy pozostawał na utrzymaniu rodziców z którymi zamieszkiwał zarówno w czasie zatrudnienia u pozwanej jaki i po dniu 30 czerwca 2014r . W związku z utratą źródła utrzymania rodzice powoda przejęli w całości ciężar jego utrzymania . W czasie , gdy powód miał pracę oddawał rodzicom część wynagrodzenia tytułem pokrycia kosztów zamieszkiwania . Powód nie miał żadnych zobowiązań , długów , kredytów , pożyczek , nie musiał niczego spłacać . Od 30 czerwca 2014r do 8 grudnia 2014r nie chorował i nie ponosił w związku z tym wydatków na leczenie .

Pracodawca będzie ponosił przewidzianą w komentowanej normie odpowiedzialność, jeżeli pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa a zaistniałą szkodą wystąpi związek przyczynowy. Chodzi w tym wypadku o normalne następstwa braku przedmiotowego dokumentu lub nieprawidłowości informacji w nim zawartej. Może to w szczególności polegać na odmowie zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa potwierdzającego posiadanie wymaganego stażu pracy określonego rodzaju. Ciężar udowodnienia powyższych przesłanek spoczywa na pracowniku. Zdaniem sądu powód w żaden sposób nie wykazał związku przyczynowego pomiędzy wydaniem w terminie niewłaściwego świadectwa pracy a odmową zatrudnienia na danym stanowisku z powodu niedostarczenia świadectwa pracy lub z powodu przedłożenia świadectwa pracy stwierdzającego nieprawidłowy sposób rozwiązania umowy o pracę . Również powód nie wykazał ,że starał się podjąć

zatrudnienie za pośrednictwem PUP w B. . Z ustalonego stanu faktycznego wynika ,że powód odbył dwie wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. : w dniu 16.09.2014r i 28.11.2014r . Na wizytach tych ustalono profil pomocy i poinformowano powoda o możliwości skorzystania ze stażu . W okresie od 9.09.2014r do 7.12.2014r powód nie kontaktował się z pośrednikiem pracy w sprawie ofert pracy , ograniczył wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. do formalnego potwierdzania gotowości do podjęcia pracy . Zatem brak było ze strony powoda jakichkolwiek przejawów aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia . W tym kontekście jako niewiarygodne jawią się jego twierdzenia ,że usiłował znaleźć zatrudnienie , skoro nawet nie wyraził zainteresowania zaproponowanym stażem . W konsekwencji powód nie wykazał związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy a szkodą . W zasadzie w ogóle nie udowodnił ,że zaistniały jakiegokolwiek sytuacje , w których powinien był lub przedstawił świadectwo pracy uzyskane od pozwanej spółki i wyniku negatywnego odbioru przez przyszłego pracodawcę nie uzyskał zatrudnienia . Skoro w sprawie brak dowodów na to ,że powód starał się o jakieś zatrudnienie , to trudno , aby były dowody na to ,iż nie uzyskał pracy z powodu wydania nieprawidłowego świadectwa pracy .Powód nie wykazał w ogóle szkody , gdyż za taką nie sposób uznać deklarowanych a nie udowodnionych problemów z zatrudnieniem czy brakiem środków do życia . W rezultacie nie podobna było wykazać istnienia związku przyczynowo – skutkowego . 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.)

Według art. 99 § 2 kp wysokość odszkodowania jest równoważnością wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Szkada będzie więc stanowić wartość wynagrodzenia, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby po otrzymaniu właściwego świadectwa podjął pracę. Zatem warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest wyłącznie takie niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, które posiada znamiona bezprawności. Pracodawca nie odpowiada więc za szkodę, jeżeli niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy zostało spowodowane przez samego pracownika albo nastąpiło wskutek siły wyższej. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie, jeżeli nie żądał on bezzwłocznie, aby pracodawca sprostował świadectwo pracy, a nieprawdziwa wzmianka w treści świadectwa okazała się wynikiem błędu po stronie pracodawcy, który natychmiast po dowiedzeniu się o błędzie sprostował świadectwo pracy (wyr. SN z 24.03.1975 r., I PR 28/75, OSN 1976/1/14).

Szkodą jest uszczerbek majątkowy, jaki pracownik poniósł wskutek pozostawania bez pracy. Pomiędzy niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy a szkodą musi istnieć tzw. adekwatny związek przyczynowy. Pozostawanie bez pracy pracownika musi być zatem zwykłym, normalnym następstwem braku lub niekorzystnej dla pracownika treści świadectwa pracy. Ciężar wykazania szkody oraz związku przyczynowego spoczywa na pracowniku. Powód w tym postępowaniu nie wykazał przesłanek odpowiedzialności pracodawcy . 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 on uzyskać z tego powodu nowej pracy, pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić (wyr. SN z 10.11.1978 r., I PRN 107/78, (...)). O istnieniu związku przyczynowego między wadliwą treścią świadectwa pracy a niemożnością uzyskania przez pracownika pracy może świadczyć zarówno dokument stwierdzający przyczynę odmowy jego zatrudnienia, jak również wykazanie przy pomocy innych środków dowodowych takich okoliczności, jak podejmowanie przez pracownika bezskutecznych starań o pracę odpowiadającą jego możliwościom i kwalifikacjom oraz brak innych przeszkód w uzyskaniu pracy niż wynikające z wadliwej treści świadectwa pracy, które w sposób ewidentny mogło utrudnić jego ponowne zatrudnienie (wyr. SN z 03.03.1971 r., II PR 9/71, OSN 1971/12/211).

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo .

O kosztach procesu orzeczono z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 kpc strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składa się wynagrodzenie



ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 §3 kpc). Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 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 z późn. zm.) i zasądził z tego tytułu od powódki na rzecz pozwanego kwotę 450,00 zł (punkt 2 wyroku).

Kosztami sądowymi obciążono natomiast Skarb Państwa na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w zw. z art. 98 kpc. Powódka jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które w tej sytuacji musiał ponieść Skarb Państwa (punkt 3 wyroku).

SSR Joanna Wołoszyk