

Sygn. akt VIII *Pa 42/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) SSR del. Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. Zakładowi (...) w T.

o wynagrodzenie za pracę, odprawę emerytalną, wydanie prawidłowego druku (...), sprostowanie świadectwa pracy, ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych, sprostowanie druków Rp-7 i wyrównanie odpraw

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 26 lipca 2013 r. **sygn. akt** IV P 12/13

- 1) odrzuca apelację w przedmiocie roszczenia o odsetki od wynagrodzenia za 31 maja 2010 roku;
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 3) odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka K. P. po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń wystąpiła przeciwko pozwanemu - (...) S.A w W. Zakładowi (...) w T. z powództwem o: sprostowania świadectwa pracy otrzymanego w dniu 30 czerwca 2010r., poprzez: wpisanie prawidłowego

nr (...) w nagłówku świadectwa, w pkt. 2 poprawienie błędu pisarskiego „esgonowy: na „wagonowy” w punktach 4 ppkt. 1 w ppkt. 11 oraz w pkt. 5 i 6. - wpisanie zwrotu

"nie dotyczy", w pkt. 4 ppkt. 2 wpisanie okresu od 1 lipca 1977 r. do 31 lipca 1977 r., w pkt. 4 ppkt. 4 wpisanie „14 dni”, nadto w pkt. 4 ppkt. 8 wpisanie całego okresu

z ujęciem okresu urlopu wychowawczego.”. Ponadto powódka wносиła o ustalenie prawidłowych okresów, kiedy wykonywała pracę w warunkach szczególnych. Wносиła również o: wydanie prawidłowych tj. sprostowanych druków RP -7 za okres od 1 stycznia 1999r. do 30 czerwca 2010r. z wypełnionymi nagłówkami tych druków oraz z zapisem, że w latach 1981 do 1984 „przebywała na urlopie wychowawczym” zamiast dotychczasowego wpisu, że przebywała na urlopie bezpłatnym. Ponadto powódka wносиła o zasądzenie kwoty 330 zł brutto z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania odprawy emerytalnej i o zasądzenie kwoty 9.673,18 zł z ustawowymi odsetkami od 10 lipca 2010 r. tytułem wyrównania odprawy pieniężnej otrzymanej od pracodawcy w związku z odejściem z zakładu pracy.

Wreszcie powódka wносиła o zasądzenie kwoty 141,49 zł brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w dniu 31 maja 2010 r., tj. dochodziła tego wynagrodzenia w takiej kwocie, jak wyliczył to jej były pracodawca – pozwany zgadzając się z tym wyliczeniem. Ponadto wносиła o wydanie prawidłowego (...)

w związku z przysługującym jej wynagrodzeniem za dzień 31 maja 2010 r.

W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem pozwanego. W dniu

31 maja 2010r. w ramach zatrudnienia poddała się obowiązkowym badaniom okresowym i za ten dzień przysługiwało jej wynagrodzenie.

Między innymi wpisano w nim błędny nr (...) tytuł ubezpieczenia, źle wskazano okres jej zatrudnienia, gdyż wpisano rok 1977 r. jako rok rozpoczęcia pracy, podczas gdy pracę rozpoczęła 29 czerwca 1974 r. i pozostawała w zatrudnieniu do

30 czerwca 2010 r. Nadto również pracodawca w ocenie powódki błędnie wskazał okresy pracy w warunkach szczególnych. Błędy i braki zawierała również inna dokumentacja wystawiona przez pozwanego. Druki RP-7 wystawione przez pracodawcę za okres od 1 stycznia 1999r. do 30 czerwca 2010r., nie miały wypełnionych nagłówków oraz zawierały mylną informację, że powódka w latach 1981-1984 przebywała na urlopie bezpłatnym, podczas gdy w tym okresie faktycznie przebywała na urlopie wychowawczym. Wszystkie te niedokładności i błędy w wystawionej powódce całej dokumentacji w związku z jej ubieganiem się o emeryturę spowodowały, że nie może otrzymać "pełnej" emerytury kolejowej. Ponadto powódka podnosiła, że powinna otrzymać wyższą o 330 zł odprawę emerytalną, gdyż pracodawca przy obliczaniu w/w odprawy wziął za podstawę wyliczeń staż pracy powódki - 35 lat, podczas gdy ma przepracowane 36 lat, więc przyjęcie niższego progu obliczeń jest niekorzystne dla niej. Ponadto powódka nie zgadzała się

z wysokością wypłaconej jej odprawy z tytułu odejścia z pracy, gdyż uważała, że powinna dostać, tak jak inni pracownicy 6-cio miesięczną odprawę, zamiast

3 miesięczną. Powinna więc otrzymać od pracodawcy o 9.673,18 więcej.

Pozwany ostatecznie uznał powództwo w części dotyczącej wypłaty wynagrodzenia za dzień 31 maja 2010 r. oraz o wydanie prawidłowego (...) dotyczącego tego w/w wynagrodzenia. Pozwany wyliczył wysokość tego wynagrodzenia na kwotę 114,49 zł brutto, na co powódka przystała. Nadto ostatecznie w toku procesu pozwany uznał żądanie z pozwu dot. sprostowania druku Rp-7. Odnośnie pozostałych roszczeń pozwany wносиł o ich oddalenie, podnosząc że świadectwo pracy zostało wydane zgodnie z art. 97 k.p. prawidłowo, a powódka nie zachowała wymaganego przepisami prawa pracy 7-dniowego terminu na wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż świadectwo zostało jej wydane w dniu 30 czerwca 2010r., a pozew do Sądu złożyła 14 stycznia 2013r. Ponadto żądanie "sprostowania" świadectwa pracy w części dotyczącej okresów pracy w warunkach szczególnych jest w rzeczywistości powództwem o ustalenie stosunku pracy (jego treści), a powódka nie ma wymaganego art. 189 k.p.c. interesu prawnego, gdyż żądanie powódki zmierza do uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu – w tym wypadku postępowaniu przez ZUS dla celów emerytalnych. Co do roszczenia o zasądzenie kwoty 330 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej, pozwany wskazał, że powódce wypłacono odprawę emerytalną w prawidłowej wysokości, odpowiadającą ogólnemu stażowi jej pracy, który wynosił 35 lat 11 miesięcy i 1 dni. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) S.A załącznik Nr 13 ust. 4 pkt. 9, po każdym następnym roku pracy pracownika procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20 %. W przypadku powódki, 36 rok pracy

nie był przez nią przepracowany w całości, stąd za ten rok nie mogło być naliczone dodatkowe 20%. Odnośnie żądania zasądzenia kwoty 9.673 zł pozwany wskazał, że nie było przesłanek do wypłacenia powódce odprawy 6-cio miesięcznej, gdyż taka przysługiwała jedynie pracownikom zwolnionym przez pozwanego za wypowiedzeniem, z przyczyn nie dotyczących pracownika, objętych zwolnieniem grupowym. W przypadku powódki strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, z wniosku powódki i było to zwolnienie indywidualne.

Wyrokiem z dnia 26 lipca 2013r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w pkt. 1 nakazał pozwanemu wydać powódce druk (...) dotyczący wynagrodzenia za dzień 31 maja 2010 r., a w pozostałej części powództwo oddalił.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że powódka od 1974r. pracowała na kolei. W tym okresie od 29 czerwca 1974 r. do 30 czerwca 1977 r. jako dyżurny ruchu na stacji PKP G.-S.. W dniu 31 maja 1977 r. wypowiedziała umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 czerwca 1977 r. i umowa ta w tej dacie została skutecznie rozwiązana.

Nową umowę z tym samym pracodawcą powódka zawarła miesiąc później, tj. 1 sierpnia 1977 r. Pracę zawodową następnie kontynuowała do 30 czerwca 2010 r., kiedy to w związku z zamiarem przejścia na emeryturę, na swój wniosek rozwiązała umowę o pracę z pozwanym za porozumieniem stron. Zdecydowała się na ten krok, ponieważ w swojej ocenie uzyskała uprawnienia do przejścia na emeryturę.

W dniu 30 czerwca 2010r. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy. Odebrała je osobiście i nie sprawdziła, czy wpisy na świadectwie są prawidłowe, sprawdziła jedynie dane osobowe i od razu złożyła świadectwo i inne dokumenty w ZUS wraz z wnioskiem o emeryturę.

Decyzją ZUS przyznano powódce prawo do wcześniejszej emerytury.. Powódka nie miała świadomości, że jest to wcześniejsza emerytura, była przekonana, że jest to emerytura tzw. „kolejowa

Po przyznaniu jej emerytury wcześniejszej, powódka przepracowała jeszcze 12 miesięcy i w ZUS-ie złożyła wniosek o doliczenie tego okresu do ogólnego stażu pracy, jednakże ZUS wydał decyzję odmowną doliczając ten okres do kapitału.

Powódka odwołała się od tej decyzji w 2012 roku i w toku postępowania odwoławczego przy przeglądaniu akt sprawy odkryła, że pracodawca wystawił jej drugie świadectwo pracy, którego jej nie doręczył, a które zawierało w ocenie powódki nadal błędy i niedokładności.

W grudniu 2012r. powódka zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2010 r. Stawiła się w zakładzie i w rozmowie z dyrektorem pozwanego w obecności kierownika działu kadr, dyrektor obiecał jej, że świadectwo zostanie poprawione.

Powódka jednak uznając, że nie widzi dobrej woli pozwanego w załatwieniu tej sprawy w dniu 14 stycznia 2013 r. złożyła pozew do Sądu, m.in. o sprostowanie świadectwa pracy. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 16 stycznia 2013 r. pozwany wystawił zaświadczenie, przy czym jak wynika z treści w/w dokumentu, było to nowe świadectwo pracy tyle, że nie zawierało ono pouczenia o możliwości zwrócenia się w terminie 7 dni do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy (zaświadczenia) w razie stwierdzenia jakichś nieprawidłowości.

Ponadto Sąd ustalił, że w związku ze staraniami powódki o emeryturę, pozwany wystawił jej zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach (druk RP-7) za okres od 1 stycznia 1999r. do 30 czerwca 2010r., bez wypełnionych nagłówek tych druków oraz z zapisem, że w latach 1981-1984 przebywała na urlopie bezpłatnym. ZUS nigdy nie kwestionował treści w/w druków oraz nie zwracał ich pozwanemu celem uzupełnienia nagłówek.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że w dniu 31 maja 2010 r. powódka w ramach godzin jej pracy wykonywała na polecenie pracodawcy kontrolne badanie lekarskie i nie otrzymała za ten dzień wynagrodzenia za pracę. Sąd jednocześnie podkreślał, że to był fakt przyznany przez pozwanego.

Nadto Sąd Rejonowy ustalił również, że w pozwanym zakładzie obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Spółka Akcyjna. Załącznik nr 13 do w/w dokumentu określa zasady przyznawania oraz sposób ustalania wysokości odprawy rentowej i emerytalnej. Zgodnie z w/w załącznikiem pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna. Do okresów, od których zależy wysokość odprawy zalicza się pracę na kolei. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące w dniu ustania stosunku pracy. Załącznik określa procent podstawy wymiaru przypadający pracownikowi w zależności od ilości lat pracy. I tak po 16 latach pracy przysługuje odprawa równa 220% podstawy, a po każdym następnym roku procentowy wskaźnik podstawy wymiaru odprawy wzrasta o 20%, aż do osiągnięcia po 50 latach pracy 900% podstawy wymiaru.

Jednocześnie Sąd odwołując się do dokumentacji akt osobowych powódki ustalił, że powódka posiada staż pracy 35 lat, 11 miesięcy i 1 dzień, a nie jak utrzymuje powódka 36 lat. Brakujący miesiąc w ocenie Sądu to lipiec 1977 rok, kiedy to wbrew temu co twierdzi powódka, nie przebywała ona na urlopie bezpłatnym, tylko miała przerwę między zwolnieniem z pracy za wypowiedzeniem z dniem 30 czerwca 1977r. a ponownym przyjęciem do pracy u pozwanego od 1 sierpnia 1977 r.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący u pozwanego przewiduje wzrost odprawy emerytalnej o kolejne 20 % podstawy wymiaru w przypadku przepracowania pełnego (w całości) kolejnego roku.

W przypadku powódki, kolejnego roku pracy, tj. roku 36 nie przepracowała ona w całości, wobec przerwy w zatrudnieniu w lipcu 1977 roku.

W konsekwencji odprawa przysługująca powódce za 35 lat pracy wynosiła 600 % podstawy wymiaru i taka została jej przez pracodawcę wypłacona.

Sąd I instancji ustalił również, że obowiązujący u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Spółka Akcyjna w § 8 ust 1 dotyczącym rozwiązywania z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony, z przyczyn dotyczących zakładu pracy i dotyczących zwolnień grupowych (zgodnie z art. 1 ust. 1 obowiązującej wówczas ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U.

z 2002r. Nr 112 poz. 980 ze zm.) przewiduje, iż w przypadku takiego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, okres wypowiedzenia wynosi odpowiednio

4 miesiące (pracownik zatrudniony na kolei co najmniej 15 lat na stanowisku związanym z prowadzeniem i utrzymaniem ruchu kolejowego) lub 6 miesięcy (pracownik zatrudniony na kolei, pracujący nieprzerwanie co najmniej 20 lat, bez względu na zajmowane stanowisko). Pracodawca może skrócić okres wypowiedzenia do odpowiedniego wymiaru określonego w kodeksie pracy, o ile nie ustalono wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 36 § 6 k.p., wypłacając odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Powódka w dniu 18 maja 2010 r. złożyła pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na zamiar przejścia na emeryturę w związku z osiągnięciem przez powódkę w dniu 11 marca 2010 r. wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury – art. 184 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Strony porozumienia rozwiązały umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2010 roku.

Pracodawca zobowiązał się do wypłacenia K. P. jednorazowej odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2003r. Nr 90 poz. 844 z późn.zm.). Powódce wypłacono taką odprawę, stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie w wysokości 9.673,18 brutto.

W końcu Sąd Rejonowy ustalił, że na rozprawie w dniu 19 lipca 2013r., pozwany uznał powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za dzień 31maja 2012 r. i o wydanie prawidłowego druku (...) dotyczącego w/w wynagrodzenia. Pozwany wyliczył to wynagrodzenie na kwotę 141,19 zł brutto, z czym powódka zgodziła się.

Powyższa kwota została wypłacona na początku lipca 2013 r., co zostało przyznane przez powódkę. Odnośnie druku (...) dotyczącego w/w wynagrodzenia, pozwany zadeklarował, że zostanie wystawiony on do 10-go sierpnia 2013 r.

Pozwany ponadto uznał powództwo odnośnie uzupełnienia i poprawienia druków RP-7 za okres od 1 stycznia 1999 r. do 30 czerwca 2010r. i na rozprawie w dniu 19 lipca 2013 r. złożył na ręce powódki druki RP-7 za żądany okres z wypełnionymi nagłówkami tych druków oraz z zapisem, że „w latach 1981 do 1984 przebywała na urlopie wychowawczym”, w miejsce dotychczasowego, że „w latach 1971 do 1984 przebywała na urlopie bezpłatnym”.

Powyższy stan faktyczny Sąd merytoryczny ustalił na podstawie dokumentacji akt osobowych powódki, nadto w oparciu o zaświadczenie lekarskie dot. badania kontrolnego, a także na podstawie treści pisma pracodawcy powódki z 29.06.1977 r. – k. 49 a.s. i umowy o pracę zawartej przez strony sporu z 1.08.1977 r. – k. 50 a.s., podania powódki o tą pracę – k. 51 a.s. oraz na podstawie informacji wynikających z pisma pozwanego z dnia 10.04.2013 r. – karty 46-47 a.s., jak i w oparciu o kartę wynagrodzeń karty 80-81 akt sądowych oraz treść porozumienia stron w zakresie rozwiązania stosunku pracy – k. 106 a.s..

Nadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków: B. G., M. S. i A. K. oraz na wyjaśnieniach powódki słuchanej w charakterze strony.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dowody z dokumentów.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki, z wyjątkiem roszczenia o wydanie jej prawidłowego druku (...), w związku z wypłaconym wynagrodzeniem za dzień 31 maja 2010 r. (uznanego przez pozwanego, lecz nie zrealizowanego), należało uznać za nieuzasadnione i je oddalić,

Sąd rozpoznając sprawę i badając zasadność kolejnych roszczeń powódki zważył co następuje:

W pierwszej kolejności Sąd uznał za nie zasługujące na uwzględnienie te żądania powódki, które zostały uznane przez pozwanego i spełnione przed wydaniem wyroku w niniejszej sprawie, tj. roszczenie o wypłacenie wynagrodzenia za dzień 31 maja 2010 r. w kwocie 141,49 zł brutto podkreślając, że powyższa kwota została wypłacona jak przyznała powódka w lipcu 2013 roku. Podobnie było w przypadku roszczenia powódki o uzupełnienie i poprawienie druków RP-7 za okres od

1 stycznia 1999 r. do 30 czerwca 2010 r., poprzez wypełnienie nagłówków tych druków oraz zmianę zapisu „w latach 1981 do 1984 r. przebywała na urlopie bezpłatnym”, na zapis „w latach 1981 do 1984 r. przebywała na urlopie wychowawczym”, gdyż poprawione druki RP-7 doręczono powódce na rozprawie w dniu 19 lipca 2013r. – tj. przed wydaniem wyroku.

Odnośnie żądania – sprostowania świadectwa pracy - Sąd wskazał, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. tryb sprostowania świadectwa pracy jest ściśle

i rygorystycznie uregulowany w tym przepisie. Pracownik może po otrzymaniu świadectwa pracy, jeżeli nie zgadza się z jego treścią, wystąpić do pracodawcy o jego sprostowanie. Odmowa pracodawcy sprostowania świadectwa pracy otwiera dopiero pracownikowi sądową drogę dochodzenia jego sprostowania. Przed wyczerpaniem trybu reklamacyjnego niedopuszczalna jest sądowa droga w tym zakresie. Termin wniesienia do sądu pracy powództwa przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy wynosi 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi przez pracodawcę zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Upływ terminu do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem oraz upływ terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy mają ten sam skutek prawny, mianowicie wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej.

Sąd pracy rozpatrując powództwo pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, bada, czy pracownik dochował zarówno terminu do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jak i czy dochował

terminu do wystąpienia z powództwem przeciwko pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka nie zachowała obydwu terminów. Świadectwo pracy otrzymała 30 czerwca 2010r., a jak sama przyznała, nie zwróciła się do pracodawcy w terminie 7 dni o sprostowanie świadectwa pracy.

Dopiero, gdy wdała się w spór w Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w 2012 roku zainteresowała się w toku tej sprawy, tj. w grudniu 2012 roku treścią w/w świadectwa pracy. Nadto Sąd I instancji stanął na stanowisku, że gdyby nawet przyjąć, że datę od której biegł termin do sprostowania świadectwa pracy należałoby liczyć dopiero od momentu, gdy powódka w 2012 r. przeglądając akta w Sądzie Okręgowym dowiedziała się, że bez jej wiedzy wystawiono w 2010 r. inne świadectwo pracy, którego nie widziała (i które według niej zawierało błędy i wymagało sprostowania) i w grudniu 2012r. zachowała 7-dniowy termin na zwrócenie się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, to tym razem nie poczekała na decyzję pracodawcy tylko od razu 14 stycznia 2013 r. złożyła pozew w tut. Sądzie. Jednocześnie Sąd podkreślił, że pracodawca mimo wszystko uczynił zadość żądaniu powódki, gdyż wydane w dniu 16 stycznia 2013 r. zaświadczenie jest de facto poprawionym świadectwem pracy.

Dodatkowo Sąd I instancji na marginesie zaznaczał, iż pozwany uwzględnił żądania powódki, co do treści świadectwa pracy (zaświadczenia) w zakresie w jakim było to dopuszczalne i znajdowało odzwierciedlenie w aktach osobowych powódki,

a naniesione poprawki sprawiają, że wystawiony jej obecnie dokument – świadectwo pracy (zaświadczenie) należy uznać za w pełni prawidłowy.

I tak Sąd Rejonowy zauważał, że pozwany nie mógł, tak jak chciała powódka wskazać okresu zatrudnienia od daty początkowej 29 kwietnia 1974 r. do 30 czerwca 2010 r., gdyż jak wynika z akt osobowych powódki, zatrudnienie powódki dzieli się na dwa okresy: od 29 kwietnia 1974 r. do 30 czerwca 1977 r., następnie zwolniła się za wypowiedzeniem i ponownie zatrudniła od 1 sierpnia 1977 r. do dnia zwolnienia

30 czerwca 2010 r. Wobec braku ciągłości w zatrudnieniu niemożliwym było w ocenie Sądu merytorycznego sprostowanie świadectwa wedle woli powódki i wskazanie jednego okresu zatrudnienia. Jednocześnie Sąd akcentował, że powódka posiada świadectwo pracy za okres od 29 kwietnia 1974 r. do 30 czerwca 1977 r. oraz drugie od 1 sierpnia 1977 r. do 30 czerwca 2010 r. oraz że te dwa świadectwa pracy obrazują pełny okres zatrudnienia powódki.

Z tych samych względów w ocenie Sądu I instancji, pracodawca nie mógł wpisać powódce w poprawionym świadectwie, że w miesiącu lipcu 1977r. przebywała ona na urlopie bezpłatnym, gdyż z jej akt osobowych wynika, iż przez ten miesiąc nie pracowała, bo się zwolniła za wypowiedzeniem.

Wreszcie Sąd wskazywał, że wszystkie pozostałe nieścisłości, np. nieprawidłowy symbol, wpisy „nie dotyczy” zostały przez pozwanego uzupełnione.

Odnosnie żądania sprostowania w świadectwie pracy okresów zatrudnienia w warunkach szczególnych, Sąd stwierdził, że jest to de facto żądanie ustalenia innych, niż wskazane w świadectwie pracy okresów zatrudnienia w warunkach szczególnych. Po myśli art. 189 k.p.c. – powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Zgodne z linią orzecniczą Sądu Najwyższego, pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy (jego treści), gdy wnosi takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu, w szczególności w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Najwyższego I PK 108/11). Zaś brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (ustalenie wykonywania pracy w warunkach szczególnych) wynika z tego, że organ rentowy samodzielnie ustala okresy przebyte w ubezpieczeniu i inne przesłanki warunkujące nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, bowiem całokształt postępowania dotyczącego nabycia prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, należy do tego organu zgodnie z art. 83 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych. (t.j.Dz.U z 2009r., Nr 205, poz. 1585). W świetle tego instytucja sprostowania świadectwa pracy nie może służyć temu celowi. Jeśli więc w postępowaniu przed organem rentowym powódka nie będzie mogła wykazać się zaświadczeniem

zakładu pracy, że w pewnych okresach była zatrudniona w szczególnych warunkach, nie pozbawia jej to możliwości wykazania tej okoliczności w postępowaniu odwoławczym (od decyzji ZUS) przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznym. W przeciwnym razie zaistniałaby sytuacja, iż postępowanie przed sądem pracy o ustalenie byłoby środkiem do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystywane w postępowaniu rentowym – administracyjnym. Z tych względów, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie.

Odnośnie żądania zasądzenia kwoty 330 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej za 36 lat pracy to Sąd stwierdził, że obowiązujący u pozwanego (...) przewiduje, iż po 16 latach pracy pracownikowi przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 220% podstawy wymiaru (podstawą wymiaru jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika przysługujące mu w dniu ustania stosunku pracy). Od kolejnego roku pracy odprawa wzrasta o kolejne 20% podstawy wymiaru za każdy kolejny rok, w przypadku przepracowania pełnego (w całości) kolejnego roku. K. P. nie przepracowała jednak w całości 36 lat, gdyż miała przerwę w zatrudnieniu w lipcu 1977 roku. Sąd odwołując się do swoich wcześniejszych rozważań wskazał, że dokumentacja akt osobowych powódki wprost potwierdza, że w lipcu 1977 r. nie przebywała ona na urlopie bezpłatnym, ale miała przerwę w zatrudnieniu, wobec rozwiązania przez nią z dniem 30.06.1977 r. umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tak więc, skoro staż jej pracy u pozwanego z obu w/w okresów wynosił 35 lat, 11 miesięcy i 1 dzień, to nie mogła ona otrzymać 20 % podstawy wymiaru za 36 lat pracy.

Co do roszczenia o zasądzenie kwoty 9.673,18 zł tytułem wyrównania odprawy pieniężnej otrzymanej od pracodawcy w związku z odejściem z zakładu pracy Sąd stwierdził, iż brak było przesłanek do wypłaty powódce odprawy w wysokości 6-cio miesięcznego wynagrodzenia.

Kwestię drugiej odprawy, którą wypłacił powódce pozwany, "reguluje" przyjęta przez pozwanego praktyka wypłacania pracownikom, którzy dobrowolnie, na swój wniosek rozwiązali umowę o pracę z pozwanym za porozumieniem stron, w związku z nabytymi uprawnieniami do emerytury – odpraw na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Z 2003r., Nr 90 poz.844, z późn.zm.). Taką odprawę (wyliczoną na podstawie w/w ustawy – art. 8 ust. 1) otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego, którzy dobrowolnie, w związku z nabytymi uprawnieniami do emerytury złożyli wnioski o rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron. W przypadku powódki odprawa wynosiła trzymiesięczne wynagrodzenie tj. 9.673,18 zł.

Sąd stwierdził tutaj, że zupełnie odmienną jest kwestia odszkodowań za skrócony okres wypowiedzenia uregulowana w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Spółka Akcyjna w § 8 ust 1. Opisana tam sytuacja dotyczy pracowników, których zwolnił pracodawca za wypowiedzeniem, z przyczyn niedotyczących pracowników. Dla nich przewidziano okresy wypowiedzenia 4 lub 6 miesięczne i odpowiednio, w przypadku skrócenia tych okresów wypowiedzenia – odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Tak więc powołana sytuacja z żadnym razie nie dotyczy powódki, która sama złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie art. 40 oraz 50 ustawy z 17 grudnia 1998r.

i wnosząc o jego zmianę przez uwzględnienie żądania wydania prawidłowej dokumentacji oraz dokonania prawidłowych zgłoszeń w ZUS-ie za okres od 31.12.1998 r. do 30.06.2010 r. o warunkach w szczególnym charakterze według nowego wykazu, wyrównanie źle naliczonej odprawy emerytalnej za przepracowane lata pracy oraz wyrównanie źle naliczonej odprawy za zwolnienie miejsca pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 roku.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazywała, że Sąd Rejonowy wyrokując nie uwzględnił podniesionej przez nią kwestii, iż (...) wypłaciło jej w lipcu 2013 r. kwotę bez odsetek i nie dokonało korekty za dzień 31 maja 2010 r. Podtrzymała też pozostałe żądania podkreślając, że po ustaniu zatrudnienia pracodawca winien wydać świadectwo pracy bez błędów pisarskich, a nie zaświadczenie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 15.04.2013 r. (wpływ do Sądu Rejonowego w (...).10.2013 r.), pozwany podtrzymując swoją odpowiedź na apelację podkreślał, że wynagrodzenie za 31 maja 2010 r. wypłacił powódce w kwocie 141,49 zł brutto w dniu 8 lipca 2013 r., co powódka przyznała na rozprawie. Dodatkowo załączył pozwany listę płac i potwierdzenie przelewu dla powódki.

Nadto pozwany podniósł, że 18.10.2013r. wystawił powódce również druk Rp-7 za 2010 r., gdzie skorygowano wynagrodzenie z dnia 31 maja 2010 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu.

W ocenie Sądu drugiej instancji dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał szczegółowo w oparciu o jakie dowody ustalony został stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie trafnie uznając tym samym je za wiarygodne.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że apelacja powódki w przedmiocie roszczenia o odsetki od wynagrodzenia za dzień 31 maja 2010 roku, jako środek zaskarżenia od nieistniejącego orzeczenia Sądu I instancji musiała podlegać odrzuceniu.

Mianowicie założeniem apelacji jest istnienie wyroku (sententia existens). Wyrok więc może być zaskarżony tylko w takiej części, w jakiej istnieje, czy to wtedy, gdy uwzględnia powództwo, czy też gdy oddala powództwo.

Apelacja zaskarżająca orzeczenie nieistniejące podlega odrzuceniu (tak Sąd Najwyższy np. w orzeczeniu z dnia 28 maja 1998 r. III CKN 409/98 niepubl., z 4 listopada 1998 r. I CKN 409/98 niepubl.).

Jak wynika zarówno z treści zaskarżonego wyroku, jak i z jego pisemnego uzasadnienia Sąd I instancji nie rozstrzygał, ani pozytywnie, ani negatywnie o roszczeniu powódki w przedmiocie odsetek za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia za pracę za dzień 31 maja 2010 r. W rubrum w/w wyroku brak wpisu tego roszczenia odsetkowego. Również z pisemnego uzasadnienia tego wyroku nie wynika, aby to roszczenie znalazło się w zakresie rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji.

Skoro Sąd I instancji nie orzekł, ani negatywnie, ani pozytywnie o tym roszczeniu, to apelacja powódki w tym zakresie jako niedopuszczalna na mocy art. 373 k.p.c. podlegała odrzuceniu, o czym orzeczono w pkt. 1 sentencji.

Na marginesie należy zaznaczyć, że skoro Sąd nie rozstrzygał o roszczeniu odsetkowym powódki, to powódka może ewentualnie w odrębnym procesie dochodzić takiego roszczenia.

Natomiast w pozostałej części apelacja wniesiona przez powódkę nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2010r. nie może zostać uwzględnione z uwagi na znaczne przekroczenie przez powódkę terminu określonego w art. 97 § 2¹ k.p. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji poczynił szczegółowe ustalenia faktyczne i przeprowadził prawidłowe rozważania prawne, które w całości podziela Sąd drugiej instancji. Trafnie tutaj też Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca uwzględniał przecież kolejne żądania powódki o sprostowanie treści świadectwa pracy oraz że dokument jaki jej pozwany wystawił 16 stycznia 2013 r. jest w pełni prawidłowy i nie zawiera już

żadnych błędów. Prawdłowo też Sąd podniósł, że dokument ten mimo nazwy zaświadczenie odpowiada w pełni treści dokumentu, jakim jest świadectwo pracy i jest de facto takim świadectwem. Nadto na aprobatę zasługuje też stanowisko Sądu, co do braku podstaw do przyjęcia, że powódka w okresie lipca 1977 r. przebywała na urlopie bezpłatnym.

Prawdłowo też Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej wykonywania pracy w warunkach szczególnych jest w istocie żądaniem ustalenia pracy na poszczególnych stanowiskach w poszczególnych okresach wykonywania pracy w warunkach szczególnych u strony pozwanej. Powódka nie ma jednak, wymaganego przez art. 189 k.p.c., interesu prawnego w dochodzeniu takiego ustalenia, co prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji.

Roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy o ustalenie wykonywania zatrudnienia w szczególnych warunkach – dla celów ubezpieczeniowych – podlega bowiem oddaleniu z braku interesu prawnego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987r., III PZP 19/87).

Podobnie żądanie „sprostowania” (zmiany, uzupełnienia) zaświadczenia o zarobkach, tzw. Rp-7 wydanego przez pracodawcę na podstawie art. 125 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. tj. z 2013r., poz. 1440 z późn.zm.) jest żądaniem ustalenia treści tego dokumentu. W związku z tym takie powództwo należy zakwalifikować jako powództwo o ustalenie, którego podstawą jest art. 189 k.p.c. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007r., I UK 321/06 wraz z uzasadnieniem.

W przypadku powódki roszczenie zmiany i uzupełniania druku RP-7 jest nieuzasadnione z uwagi na brak, wymaganego przez art. 189 k.p.c., interesu prawnego. Roszczenie powódki zmierza bowiem, jak wynika z akt sprawy, wyłącznie do uzyskania dowodu dla potrzeb postępowania ubezpieczeniowego w sprawie o prawo do emerytury, czy też w sprawie o jej wysokość.

Wskazać tutaj też należy, że strona pozwana, co podkreślił Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku, dokonała już poprawek na druku Rp-7.

Sąd Rejonowy dokonał również prawidłowych ustaleń faktycznych oraz przeprowadził prawidłowe rozważania prawne w zakresie żądania powódki zapłaty kwoty 330 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego faktycznie wynika bowiem, że powódka w dacie nabycia uprawnienia do otrzymania odprawy emerytalnej posiadała staż pracy (chodzi tutaj oczywiście o staż pracy uprawniający do nabycia odprawy emerytalnej zgodnie z Załącznikiem Nr 13 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółka Akcyjna) wynoszący 35 lat, 11 miesięcy 1 dzień. Powódka otrzymała od pracodawcy odprawę, której wysokość została prawidłowo ustalona przy uwzględnieniu posiadanego przez nią stażu pracy. Roszczenie o zapłatę odprawy w wyższej wysokości, co słusznie stwierdził Sąd pierwszej instancji, jest nieuzasadnione albowiem powódka nie posiadała, w dacie rozwiązania stosunku pracy stażu pracy uprawniającego do nabycia odprawy emerytalnej w wyższej wysokości. W szczególności prawidłowe są ustalenia Sądu

I instancji, iż powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego w dwóch okresach między, którymi nastąpiła miesięczna przerwa (w okresie od 1.07.1977 r. do 31.07.1977 r.). Fakty te wynikają wprost z dokumentacji akt osobowych powódki.

Mianowicie z karty ewidencyjnej, nadto z wystawionego powódce 30 czerwca 1977r. świadectwa pracy przez (...), pisma pracodawcy powódki z dnia 27 czerwca 1977 r., a wreszcie z treści podania o przyjęcie do pracy

z 19 lipca 1977 r. i z umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1977 r.

Nadto powódka słuchana w charakterze strony również przyznawała, że w 1977 r. wobec swojej sytuacji rodzinnej złożyła wypowiedzenie umowy o pracę i że miała miesięczną przerwę w zatrudnieniu u pozwanego, bo zwolniła się z pracy, następnie po miesiącu ponownie się zatrudniła, ale już na innym stanowisku pracy i na innych dogodniejszych dla niej warunkach pracy.

Skoro powódka miała dwa odrębne okresy zatrudnienia u pozwanego, to brak jakichkolwiek podstaw, aby do stażu pracy, od którego zależała wysokość odprawy emerytalnej wliczać jej miesiąc lipiec 1977 roku, gdy powódka nie pozostawała

w zatrudnieniu u pozwanego. Przerwy tej nie można traktować wbrew stanowisku powódki jako urlopu bezpłatnego, gdyż powódka wypowiedziała umowę o pracę łączącą ją z pozwanym od 29.06.1974 r. ze skutkiem na dzień 30 czerwca 1977 r. i z tym dniem ten stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Następnie od 1.08.1977 r. powódka nawiązała nowy stosunek pracy z pozwanym na podstawie kolejnej (odrębnej) umowy o pracę z 1.08.1977 r.

Wobec powyższego słusznie Sąd I instancji uznał, że pozwany prawidłowo zliczył oba okresy zatrudnienia powódki, pomijając miesięczną przerwę między nimi, a w konsekwencji prawidłowo ustalił i wypłacił powódce w prawidłowej wysokości odprawę emerytalną, gdyż łączny staż pracy powódki u pozwanego nie wynosił 36 lat i nie uprawniał jej do dalszego podniesienia wysokości tej odprawy o 20 % jej podstawy wymiaru.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że Sąd I instancji opierając się na w/w dokumentacji ustalając, że brak podstaw do przyjęcia ciągłości zatrudnienia powódki u pozwanego, począwszy od 29.06.1974 r. do 30.06.2010 r., nie znalazł także prawidłowo podstaw uwzględnienia jej żądania sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie.

Roszczenie powódki o zapłatę odprawy w kwocie 9.673,18 zł, jak prawidłowo uznał Sąd pierwszej instancji, jest również nieuzasadnione. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka otrzymała bowiem odprawę, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2003r., Nr 90, poz. 884 z późn.zm). Powódka nie nabyła uprawnienia do otrzymania odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w oparciu o przepis § 8 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółka Akcyjna albowiem łączący ją z pracodawcą stosunek pracy nie został rozwiązany na skutek wypowiedzenia (i to ze skróconym okresem wypowiedzenia) tylko do rozwiązania umowy o pracę powódki z pozwanym doszło na mocy porozumienia stron. Podstawą żądania zapłaty nie może być też wskazany przez powódkę w apelacji przepis art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 2003r., Nr 90, poz. 884 z późn.zm) albowiem dotyczy on dalszej wypłaty dodatku wyrównawczego dla pracowników, którzy otrzymywali to świadczenie w dacie wejścia w życie ustawy tj. w dniu 1 lipca 2003r., a powódka do takich pracowników się nie zalicza.

Konkludując Sąd II instancji uznając apelację powódki w powyższym zakresie za bezzasadną orzekł o jej oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

Na mocy art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Przepis art. 102 k.p.c. pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony", zależy od swobodnej oceny sądu, który biorąc pod uwagę zasady współżycia społecznego (zasady słuszności) może odstąpić od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Zastosowanie art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć, zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego powoda. Okoliczności te winny być brane pod uwagę przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (tak Sąd Najwyższy m.in. w postanowieniu z 14.01.1974 r. II CZ 223/73 LEX nr 7379). Kodeks nie określa bliżej pojęcia „wypadki szczególne”, pozostawiając to praktyce sądowej. Jednocześnie brak jakichkolwiek ograniczeń wyliczonych chociażby przykładowo wskazuje na intencję ustawodawcy szerokiego pojmowania zakresu tego terminu.

W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie Sądu należało mieć na względzie, że przedmiotowa sprawa miała charakter wielowątkowy, nadto powódka była przekonana o zasadności swoich roszczeń, gdyż nie rozumie w pełni procedur obowiązujących w postępowaniu ubezpieczeniowym i pozostaje w przekonaniu, że problemy związane z jej istotnymi życiowymi sprawami, bo dotyczącymi jej obecnego źródła utrzymania (emerytury) wymagają rozstrzygnięcia na drodze sporu sądowego z byłym pracodawcą. Nadto należało też uwzględnić sytuację majątkową powódki.

Dlatego też Sąd uznał, że istnieje podstawa do zastosowania art. 102 k.p.c. i odstąpienia od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w postępowaniu apelacyjnym.

SSR (del.) Joanna Smycz SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Maria Pierzycka-Pajak (ref.)