

Sygn. akt X P 861/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 01 marca 2016 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa **K. S.**

przeciwko **M. W. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą M. W. we W.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje pozwanemu M. W. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą M. W. we W. sprostować świadectwo pracy powódki K. S. z dnia 29 sierpnia 2015 r. w ten sposób, że pozwany wskaże w pkt 3 ppkt a świadectwa pracy, że „stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy”;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka K. S., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o nakazanie pozwanemu M. W. dokonania sprostowania świadectwa pracy z dnia 29 sierpnia 2015 r. poprzez wpisanie w pkt 3 a) informacji, że "stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 par. 1 pkt 3 w zw. z art. 55 par. 1 (1) kodeksu pracy", a także o zasądzenie kosztów procesu w kwocie 257 zł tj. kwoty 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także kwoty 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od dnia 12 maja 2011 r. W dniu 29 sierpnia 2015r. umowa o pracę została rozwiązana przez powódkę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem przez pozwanego podstawowych obowiązków pracodawcy wobec powódki. W dniu 29 sierpnia 2015r. pozwany wystawił świadectwo pracy które powódka otrzymała w dniu 02 września 2015r. Z treści świadectwa wynikało iż umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 30 p. 3 Kodeksu pracy. W związku z okolicznością, że treść świadectwa pracy nie odpowiada rzeczywistej podstawie rozwiązania umowy o pracę powódka pismem z dnia 9 września 2015r. wezwała pozwanego do sprostowania świadectwa pracy. W odpowiedzi pozwany odmówił sprostowania świadectwa pracy, jednocześnie oświadczył, że w pierwotnym świadectwie nastąpiła omyłka pisarską, zatem prostuje świadectwo pracy w ten sposób że jego punkt 3 zmienia w ten sposób, że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu na podstawie art. 33 par. 1 pkt 3 kp.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu stanowiska podniósł, że iż łączył go z powódką stosunek pracy od 12 maja 2011 r. (w tym w pełnym wymiarze czasu pracy - umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2014 r.) do dnia 29 sierpnia 2015 r., w którym to dniu powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 55 § 1 (1) k.p. oraz w zw. z art. 94 (3) k.p. Pozwany wskazał, iż podane przez powódkę przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą są nieprawdziwe, niezrozumiałe i krzywdzące, a co więcej naruszają dobre imię pozwanego. Pozwany nie zdecydował się wprawdzie na odwołanie od w/w wypowiedzenia do Sądu Pracy, było to jednak spowodowane stanem zdrowia powódki (zaawansowana ciąża) oraz chęcią jak najszybszego zakończenia stosunków pracowniczych z powódką. Pozwany uznał więc, iż sytuacja, w której to sama powódka rezygnuje z pracy będzie najmniej problematyczna dla obydwu stron. Z uwagi jednak na fakt podejmowania przez powódkę zarówno w trakcie świadczenia na rzecz pracodawcy pracy jak i po zakończeniu stosunku pracowniczego umyślnych czynności zmierzających w sposób bezpośredni do pokrzywdzenia pozwanego w zakresie finansowym i pozafinansowym, pozwany obecnie jest w trakcie przygotowywania powództwa cywilnego w zw. z art. 300 k.p. w zakresie m.in. odszkodowawczym, jak również do podjęcia prawem dopuszczalnym kroków celem ochrony swoich dóbr osobistych. Pozwany wskazał, że po zakończeniu stosunku pracy wystawił powódce w terminie prawem przewidzianym świadectwo pracy, obejmujące elementy przewidziane jako niezbędne dla tego rodzaju dokumentu. Po jego otrzymaniu powódka wniosła do pracodawcy o jego sprostowanie, żądając zamieszczenia w nim informacji o przyczynie rozwiązania stosunku pracy poprzez wpisanie w nim konkretnych artykułów kodeksu pracy, tj. art. 55 § 1 (1) k.p. oraz art. 94 (3) k.p. Po analizie żądania powódki oraz wystawionego jej uprzednio dokumentu pracodawca stwierdził, iż niedostatecznie opisał tryb rozwiązania stosunku pracy, albowiem w pierwotnie wystawionym świadectwie pracy znalazło się odniesienie do art. 30 pkt. 3 k.p. zamiast art. 30 § 1 pkt. 3) k.p., a nadto nie znalazło się wskazanie, iż to pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca nie znalazł żadnych podstaw do wpisania w świadectwie pracy informacji odnoszącej się do art. 55 § 1 (1) k.p. oraz art. 94 (3) k.p. Chcąc dobrowolnie sprostować świadectwo pracy, wraz z pismem z dnia 19 września 2015 r. pozwany przesłał powódce nowe świadectwo. Niestety w wyniku oczywistej omyłki pisarskiej w świadectwie tym zamiast art. 30 § 1 pkt. 3) k.p. wpisano art. 33 § 1 pkt. 3) k.p. W tym miejscu pozwany wskazuje, iż o oczywistości omyłki świadczy chociażby fakt, iż w kodeksie pracy art. 33 nie zawiera paragrafów ani punktów. W związku z powyższym powództwem pracodawca wystawił i wysłał powódce właściwie uzupełnione świadectwo pracy z powołaniem się jako przyczyną zakończenia stosunku pracy na art. 30 § 1 pkt. 3) k.p. Odnosząc się natomiast do żądania pozwu w zakresie sprostowania świadectwa pracy w dniu 29 sierpnia 2015 r. poprzez wpisanie w pkt. 3 lit. a tego dokumentu „stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 w zw. z art. 55 § 1 (1) k.p.” w pierwszej kolejności wskazać należy, iż żądanie to jest różne od żądania wskazanego w piśmie pracownika skierowanego do pracodawcy w trybie art. 97 § 2 (1) k.p. W piśmie tym bowiem powódka żądała sprostowania świadectwa pracy w taki sposób, aby w pkt. 3 a tego dokumentu wpisane zostało: „stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt. 3 kodeksu pracy w zw. z przepisem art. 55 § 1 (1) k.p. i art. 94 (3) kodeksu pracy”. Jak wynika z powyższego, żądanie z wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy jest różne od żądania samego pozwu. Niezależnie więc nawet od zasadności obydwu żądań, uznać należy, iż powództwo winno zostać przez Sąd oddalone, albowiem jego żądanie nie było uprzednio objęte wnioskiem pracownika złożonym pracodawcy zgodnie z art. 97 § 2 k.p., a zatem pominięta została procedura przewidziana przez ustawodawcę dla prostowania świadectw pracy. W zakresie skutków pominięcia tej procedury w sposób jednoznaczny wypowiada się zarówno doktryna jak i orzecznictwo. Pozwany wskazał, iż w przypadku, gdyby powódka generowała swoje roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy na podstawie faktu, iż w wystawionym w dniu 9 września 2015 r. dokumencie, w wyniku oczywistej omyłki wskazano art. 33 § 1 pkt. 3) k.p. zamiast art. 30 § 1 pkt. 3), to w takich okolicznościach powództwo również winno ulec oddaleniu, z uwagi na powyższą argumentację co do braku zachowania procedury dotyczącej prostowania świadectw pracy. Powódka bowiem nie ustosunkowała się w żaden sposób (poza złożeniem niniejszego powództwa), do pisma pozwanego z dnia 9 września 2015 r., a w szczególności nie żądała sprostowania załączonego do tego pisma świadectwa pracy. Odnosząc się do żądania pozwu pozwany podniósł, iż decyzja o skierowaniu sprawy na drogę

sądową spowodowana została odmową pozwanego co do sprostowania świadectwa pracy w ten sposób, aby wpisać w nim bezpośrednio odniesienie do art. 55 § 1 (1) k.p. i art. 94 (3) k.p. W pozostałym bowiem zakresie świadectwo pracy zostało sprostowane poprzez wskazanie, iż stosunek pracy uległ zakończeniu z uwagi na oświadczenie pracownika. Podano również tryb zakończenia tego stosunku, tj. art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. Elementem niezbędnym zatem świadectwa pracy jest m.in. określenie trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Z uwagi na zastosowane wyrażenie „albo” uznać należy, iż są to elementy rozłączne podawane w zależności od tego czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu czy też wygasł. Z uwagi na fakt, iż pozwana złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w jej świadectwie pracy znaleźć się więc powinno określenie trybu zakończenia stosunku pracy. Pozwany zadośćuczynił temu obowiązkowi, wskazał bowiem, iż stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3) k.p. Pozwany nie był natomiast zobowiązany do wskazywania innych szczegółowych przepisów prawa pracy. Trybem bowiem zakończenia stosunku pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy może być bowiem złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem lub niezachowaniem okresu wypowiedzenia, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czy porozumienie stron. Pracodawca natomiast nie jest zobowiązany do wskazywania przyczyny skutkującej koniecznością zakończenia stosunku pracy. Tak też jest to powszechnie przyjęte. W oparciu zatem o przepisy prawa pracy, jak również ugruntowane stanowisko doktryny uznać należy, iż żądanie pozwanej w zakresie wskazania w świadectwie pracy wprost art. 55 § 1 (1) k.p. i art. 94 (3) k.p. jest niezasadne. Zresztą sam art. 55 § 1 (1) stanowi o trybie rozwiązania stosunku pracy odnosząc się do § 1 tego przepisu, który to tryb został określony jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. S. była zatrudniona u pozwanego M. W. od 12 maja 2011 r. do dnia 29 sierpnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy wykonując czynności lekarsko-weterynaryjne oraz sprzedaż i utrzymywanie porządku w miejscu pracy.

Dowód: - akta osobowe powódki – umowa o pracę powódki

Pismem z dnia 29 sierpnia 2015 r., doręczonym pracodawcy w dniu 29 sierpnia 2015 r., powódka powołując się na przepis art. 55 § 1 (1) kodeksu pracy w związku z przepisem art. 94 (3) kodeksu pracy oświadczyła iż rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 29 sierpnia 2015 r.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 25 maja 2015r. poinformowała pozwanego, iż jest w 9 tygodniu ciąży, przy czym zaświadczenie lekarskie przedłożyła pozwanemu dwa dni później tj. 27 maja 2015r. W miesiącu czerwcu 2015r. dochodziło do nieporozumień i bezzasadnych pretensji pozwanego w związku z leczeniem kota (...), w lipcu urządził pozwany powódce w pracy awantury w związku z jej ciążą i związanymi z tym obowiązkami jako pracodawcy. W tymże lipcu popełnił pozwany błędy w leczeniu kota (...) oraz przy anestezji królika (...); zwierzęta te umierają a swoją złość wyładował pozwany na pracownikach, między innymi na powódce. Pozwany zabraniał powódce rozmawiać na temat okoliczności tych zdarzeń z właścicielami wyżej wymienionych zwierząt. Ponadto nakazał pozwany powódce wydać pismo opiekunowi królika, zawierające nieprawdziwe informacje na temat zaistniałych okoliczności. 26-07-2015r. pozwany pozbawił powódkę powierzonej funkcji administratora strony internetowej Przychodni (...), wykreślił ją ze składu osób zatrudnionych, zakazał również wstępu do Przychodni, w dniach 05-08-2015r., 06-08-2015r. oraz 07-08-2015r. nie dopuszczając powódki do pracy i kazał jej Przychodnię opuścić przy czym począwszy od 07-08-2015r. zwolnił powódkę do dnia 28-08-2015r. z obowiązku świadczenia pracy, polecając w tym czasie wykorzystać urlop wypoczynkowy. Wydarzenia te skumulowały się z początkiem sierpnia 2015 r. i spowodowały, że powódka będąc w ciąży straciła na wadze ponad 2 kg, w sytuacji, gdy powinna przybrać. Ten stan rzeczy przeraził powódkę i w związku z tym boi się wrócić do pracy z uwagi na zdrowie jej i dziecka.

Dowód: - pismo powódki z dnia 29 sierpnia 2015 r. (akta osobowe powódki)

W dniu 2 września 2015 r powódka otrzymała świadectwo pracy od pozwanego z dnia 29 sierpnia 2015 r. w którym wskazano, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 30 p. 3 Kodeksu pracy.

Pismem z dnia 9 września 2015 r. powódka wniosła do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy powołując się na przepis art. 98 par. 2 (2) kp poprzez wpisanie w pkt 3 a) że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 30 par. 1 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 55 § 1 (1) i art. 94 (3) kodeksu pracy”

W odpowiedzi pozwany pismem z dnia 19 września 2015 r. odmówił sprostowania świadectwa pracy, jednocześnie oświadczył, że w pierwotnym świadectwie nastąpiła omyłka pisarska, zatem prostuje świadectwo pracy w ten sposób że jego punkt 3 zmienia w ten sposób, że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu na podstawie art. 33 par. 1 pkt 3 kp.

Dowód: - akta osobowe powódki

- pismo powódki z dnia 9 września 2015 r. k. 9

- pismo pozwanego z dnia 19 września 2015 r. k. 11

W dniu 2 listopada 2015 r. pozwany skierował do powódki pismo, w którym wskazał, że przesyła sprostowane świadectwo pracy, a konieczność sprostowania wynika z oczywistej omyłki wskazania błędnej podstawy prawnej, tj. prawidłowa podstawa prawna jest to art. 30 par. 1 pkt 3 kp.

Jednocześnie strona pozwana przedstawiła powódce świadectwo pracy z dnia 2 listopada 2015 r. w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu na podstawie art. 30 par. 1 pkt 3 kodeksu pracy.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 2 listopada 2015 r. k. 29

- świadectwo pracy z dnia 2 listopada 2015 r. k. 30

Sąd rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

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.

Jak wynika z przedstawionych przez powódkę dokumentów, a także dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, których prawdziwość żadna ze stron nie kwestionowała, powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy zachowując 7-dniowy termin do złożenia takiego wniosku, gdyż pismo o sprostowanie świadectwa pracy złożyła w dniu 9 września 2015 r., a także złożyła pozew z zachowaniem 7-dniowego terminu od otrzymania odpowiedzi od strony pozwanej o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Powódka zachowała zatem wszystkie warunki formalne z dyspozycji przepisu art. 97 § 2¹ k.p., co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną.

Oceniając merytorycznie żądanie pozwu, należy uznać, że żądanie jest zasadne w całości.

Zgodnie z art. 55 § (1) zd. pierwsze kp, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. § 2 w/w artykułu stanowi, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak wynika z dokumentów przedstawionych przez powódkę, powódka rozwiązała umowę o pracę pismem z dnia 29 sierpnia 2015 r., doręczonym pracodawcy w tym samym dniu, powódka złożyła zatem pozwanym pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismo to zawierało również przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że stosunek pracy stron został rozwiązany w dniu 29 sierpnia 2015 r. w związku z oświadczeniem powódki o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 (1) k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61 (1) lub 61 (2) k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą pracownikowi odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1 (1) zdanie drugie k.p. także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 208).

Należy zatem uznać, że czynność prawna powódki, tj. oświadczenie o rozwiązaniu z pracodawcą umowę o pracę doręczone w dniu 29 sierpnia 2015 r. - niezależnie od tego czy wskazane przez nią przyczyny rozwiązania umowy o pracę były zasadne – była skuteczna i to winno znaleźć odzwierciedlenie w świadectwie pracy jako sposób ustania stosunku pracy tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z dniem 29 sierpnia 2015 r.

Powódka sformułowała pozew w ten sposób, że wniosła, aby pozwany sprostował świadectwo pracy w pkt 3 poprzez wskazanie, że "stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 par. 1 pkt 3 w zw. z art. 55 par. 1 (1) kodeksu pracy" i w ocenie Sądu żądanie to było zasadne, gdyż w taki sposób właśnie doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Natomiast bez znaczenia było to, że w treści wniosku powódki z dnia 9 września 2015 r. było zawarte żądanie również wskazanie podstawy prawnej art. 94 (3) kp. W treści pozwu takie żądanie nie zostało zawarte, a jedynie powódka wniosła o wskazanie jako podstawy prawnej przepisów art. 30 par. 1 pkt 3 w zw. z art. 55 par. 1 (1) kodeksu pracy.

Nawet jeśli powódka w piśmie do pracodawcy wniosła o wskazanie podstawy prawnej również przepisu art. 94 (3) kp w sposób nieuprawniony, to w treści pozwu już takie sformułowanie się nie znalazło, zatem powództwo należało uwzględnić w całości w zakresie wskazania jako podstawy prawnej przepisów art. 30 par. 1 pkt 3 w zw. z art. 55 par. 1 (1) kodeksu pracy. Powódka bowiem w piśmie do pracodawcy żądała więcej, niż w treści pozwu. Skoro w treści pozwu wniosła o prawidłową podstawę prawną, jej żądanie zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu zasadnym było bowiem żądanie wskazania nie tylko art. 30 par. 1 pkt 3 kp, ale również art. 55 par. 1 (1) kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze, sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania w pkt II wyroku Sąd oparł o treść art. 98 kpc.

Pozew w niniejszej sprawie został złożony w dniu 30 września 2015 r. zatem mają zastosowanie w niniejszej sprawie przepisy 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. W § 11 ust 1 pkt 4 zostało wskazane, że stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o sprostowanie świadectwa pracy (jako inne roszczenie niemajątkowe), - 60 zł.

Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie kwoty stanowiącej czterokrotność w/w stawki wynagrodzenia pełnomocnika.

W szczególności Sąd miał na uwadze § 2 ust 1 w/w Rozporządzenia, który stanowi, że zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy radcy prawnego, a także charakter sprawy i wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Należy mieć na uwadze, że zgodnie z ust 2 w/w par. 2 Rozporządzenia, podstawę zasądzenia opłaty, o której mowa w ust. 1, stanowią stawki minimalne określone w rozdziałach 3-4. Opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy.

Zatem należy mieć na uwadze, że jedynie szczególne okoliczności sprawy mogą uzasadniać zasądzenie stawki wyższej niż stawka minimalna określona w przepisach Rozporządzenia.

W niniejszej sprawie, nie zachodzą w ocenie Sądu takie okoliczności.

Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że czynności pełnomocnika powódki sprowadziły się jedynie do napisania pozwu, a także do udziału w jednej rozprawie, na której jedynie Sąd dopuścił dowody i zamknął rozprawę. Pełnomocnik powódki nie stawiał się już na drugą rozprawę, zatem jego czynności podejmowane w sprawie nie były znaczne i nie uzasadniały w żaden sposób zasądzenia stawek wyższych, niż minimalne.

Podkreślenia wymaga, że ustawodawca określając stawki wynagrodzenia pełnomocników na kwotę 60 zł uwzględniał nakład pracy i stopień skomplikowania sprawy w zakresie sprostowania świadectwa pracy, a mając na uwadze, stopień skomplikowania niniejszej sprawy, a także nakład pracy pełnomocnika nie było podstaw do uznania, że nakład pracy w tej sprawie jest wyższy, niż w przeciętnej sprawie o sprostowanie świadectwa pracy.

Sąd nie uwzględnił również wniosku pełnomocnika powódki o zwrot kosztów opłaty od pełnomocnictwa.

W szczególności w ocenie Sądu, koszt opłaty od pełnomocnictwa nie wchodzi w skład kosztów postępowania, o czym jednoznacznie przesądził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11 września 2012 r. (III PK 16/12 LEX nr 1619863), w którym uznał, że złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy (w sprawie pracowniczej) nie podlega opłacie skarbowej. Opłata taka nie wchodzi w skład niezbędnych kosztów procesu, o których mowa w art. 98 § 1 KPC. W uzasadnieniu swojego postanowienia, Sąd Najwyższy uznał, że: „Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika tej strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. z 2006 r. Nr 225, poz. 1635 z późn. zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii "w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę." Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest przywrócenie do pracy, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r. II UZ 15/2011 OSNP 2012/15-16 poz. 693).”

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.