

**Sygn. akt VP 208/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Marzena Hop**

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2017r. w Słupsku

sprawy z powództwa **T. S.**

przeciwko: **K. B.**

### **o sprostowanie świadectwa pracy**

1. **prostuje świadectwo pracy wydane powodowi T. S. przez pozwanego K. B. w ten sposób, że w punkcie 2. w miejsce okresu zatrudnienia „do 10.02.2015” wpisuje „20.02.2015”, w punkcie 3. dotyczącym podstawy prawnej ustania stosunku pracy w miejsce wpisu „rozwiązanie umowy za porozumieniem stron podstawa prawna art. 30 § 1 pkt 1 kp” wpisuje „rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia podstawa prawna art. 55 § 11 kp” ,**
2. **koszty postępowania między stronami wzajemnie wnosi.**

Sygn. akt VP 208/15

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 24.08.2015r. powód T. S.** – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 10.02.2015r. doręczonego powodowi w dniu 27.07.2015r. poprzez :

- wskazanie zgodnej ze stanem faktycznym podstawy wygaśnięcia stosunku pracy, tj., iż zakończenie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło na mocy oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy – sprostowanie pkt 3 lit. a świadectwa pracy;
- wskazanie zgodnego ze stanem faktycznym terminu zakończenia stosunku pracy , tj., iż nastąpiło to 20 lutego 2015r. – sprostowanie pkt 2 świadectwa pracy;
- wskazanie wysokości ekwiwalentu pieniężnego niewypłaconego w zamian za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący powodowi w latach 2013-2015r.
- wskazanie wysokości zaległego i niewypłaconego wynagrodzenia za pracę;
- zamieszczenia informacji o okresach nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia powoda.

Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pełnomocnik powoda podniósł, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku dyrektora biura w okresie od dnia 2 lipca 2007r. W dniu 12 lutego 2015r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kodeksu pracy. Oświadczenie, przesłane listem poleconym zostało odebrane przez pozwanego w dniu 20 lutego 2015r. Wskazał, że w dniu 27 lipca 2015r. powód otrzymał wystawione przez pozwanego świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od dnia 2 lipca 2007r. do dnia 10 lutego 2015r. oraz że powód w dniu 3 sierpnia 2015r. wystąpił do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, a w dniu 17 sierpnia otrzymał pismo pozwanego informujące o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Pełnomocnik powoda podniósł, że pracodawca w świadectwie pracy pominął informację dotyczącą braku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który obejmuje okres 2 dni w roku 2013, 26 dni w roku 2014r., i 13 dni w roku 2015, jak również nie zamieścił informacji o niewypłaconym zaległym wynagrodzeniu oraz o okresach nieskładkowych przypadających w okresach zatrudnienia pracownika.

**Pozwany K. B.** w określonym terminie nie złożył odpowiedzi na pozew.

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2016r. Sąd zawiesił postępowanie do czasu prawomocnego zakończenia sprawy z powództwa T. S. przeciwko K. B. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy -toczącej się pod o sygnaturą akt VP 158/15, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Po podjęciu postępowania, pismem procesowym z dnia 29 czerwca 2017r. **pozwany K. B.** reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany zarzucił, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek porozumienia stron z dnia 8 stycznia 2015r. – z dniem 10 lutego 2015r. Wprawdzie powód nie podpisał porozumienia, jednak nie zmienia to faktu, że do porozumienia stron doszło, a dokument ten stanowił jedynie potwierdzenie ustnych ustaleń stron z dnia 8 stycznia 2015r. Nadto pełnomocnik pozwanego zarzucił, że przepisy rozporządzenia Ministra Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania nie nakładają obowiązku wskazania w świadectwie pracy wysokości ekwiwalentu pieniężnego niewypłaconego w zamian za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Nadto zarzucił, że pozwany wypłacił powodowi wszystkie uznane należności ze stosunku pracy, oraz że w okresie zatrudnienia powoda nie przypadały żadne okresy nieskładkowe ( k.49-52).

Na rozprawie dnia 24 sierpnia 2017r. **powód cofnął powództwo** w zakresie dotyczącym wskazania wysokości ekwiwalentu pieniężnego niewypłaconego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2013 – 2015, wskazania wysokości zaległego i niewypłaconego wynagrodzenia za pracę, zamieszczenia informacji o okresach nieskładkowych przypadających w okresie zatrudniania powoda, na co pozwany wyraził zgodę.

Wobec stanowisk stron, Sąd postanowieniem z dnia 24 sierpnia 2017r. umorzył w wyżej wskazanym zakresie postępowanie, a to na podstawie art. 355§1kpc.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

T. S. został zatrudniony u pozwanego na stanowisku dyrektora biura od dnia 2 lipca 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Bezsporne

W dniu 12 lutego 2015r. T. S. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kodeksu pracy. Oświadczenie, przesłane listem poleconym zostało odebrane przez K. B. w dniu 20 lutego 2015r.

W dniu 27 lipca 2015r. T. S. otrzymał wystawione przez pracodawcę dnia 10 lutego 2015r. świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od dnia 2 lipca 2007r. do dnia 10 lutego 2015r. ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za porozumieniem stron, podstawa prawna art.301 pkt 1 K.P. Nadto w świadectwie pracy pracodawca wskazał, że w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy pracownik nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.

W dniu 3 sierpnia 2015r. T. S. wystąpił do K. B. o sprostowanie świadectwa pracy, a w dniu 17 sierpnia powód otrzymał pismo pozwanego informujące o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Bezsporne oraz oświadczenia pracownika z dnia 11.02.2015r. wraz z dowodem doręczenia – k.8-10, świadectwo pracy z dnia 10.02.2015r. – k.11-12, wniosek o sprostowanie świadectwa wraz z dowodem doręczenia – k.13-17, pismo pracodawcy z dnia 12.08.2015r. – k.18

Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek oświadczenie T. S. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 55§1<sup>1</sup> kodeksu pracy z dniem 20 lutego 2015r.

Dowód: oświadczenie pracownika z dnia 11.02.2015r., potwierdzenie odbioru – k.8-10, ustalenia Sądu Rejonowego w Słupsku w sprawie VP 158/15 i wyrok Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 28.06.2016r. wraz z uzasadnieniem w sprawie VP 158/15– k. 120-135, ustalenia Sądu Okręgowego w Słupsku w sprawie VPa 81/16 i wyrok Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia z dnia 17 lutego 2017r. wraz z uzasadnieniem w sprawie V Pa 81/16– k.136-176.

### ***Sąd zważył co następuje:***

W ocenie Sądu powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zważyć należy, że powód w niniejszej sprawie domagał się sprostowania świadectwa pracy co do okresu zatrudnienia i podstawy ustania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało zatem ustalić w jaki sposób ustał stosunek pracy między stronami oraz w jakim okresie strony były związane umową o pracę.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.( § 2).

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( § 2<sup>1</sup>).

W niniejszej sprawie tryb postępowania został przez powoda wyczerpany, albowiem przed wniesieniem sprawy do Sądu zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, a pracodawca odmówił uwzględnienia wniosku powoda. Nadto powód zachował terminy wskazane w wyżej wymienionym przepisie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał na uwadze, że niewątpliwie świadectwo pracy jest bardzo ważnym dla pracownika dokumentem. Świadectwo to zawiera jednak jedynie oświadczenia wiedzy. Nie zawiera natomiast oświadczeń woli. Nie zawiera również elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 kp. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy zatem praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7.06.1994r., I PRN 29/94 OSNAPiUS 1994/12, z dnia 2.06.2006r., I PK 250/2005 OSNP 2007/11-12 poz. 156, oraz w uchwale z dnia 4.11.2009r. I PZP 4/2009, a Sąd rozpoznający niniejszą sprawę stanowisko to podziela. W powołanej powyżej uchwale z dnia 4.11.2009r. Sąd Najwyższy odniósł się do samego znaczenia pojęcia „sprostowanie”. Pojęcie to oznacza, zgodnie ze znaczeniem słownikowym, poprawienie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie błędu. Podkreślił, że nie mieści się w nim zatem kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego. Zwrócił w szczególności uwagę na fakt, iż z przepisów kodeksu pracy wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych w art. 264 kp. Jeżeli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy.

Zwrócić należy uwagę, że przed tutejszym sądem pod sygn. akt VP 158/15 toczyło się postępowanie z powództwa T. S. przeciwko K. B. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przesłanką dla ustalenia czy roszczenia powoda są zasadne, w tym roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, było ustalenie na jakiej zasadzie i w jakiej dacie doszło do zakończenia stosunku pracy łączącego strony.

Ponieważ rozstrzygnięcie Sądu w wyżej wymienionej sprawie miało wpływ na rozstrzygnięcie roszczenia powoda o sprostowanie świadectwa pracy Sąd zawiesił postępowanie w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy, której to decyzji sądu żadna ze stron nie kwestionowała.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2016r. w sprawie VP 158/15 Sąd Rejonowy w Słupsku zasądził od pozwanego K. B. na rzecz powoda T. S. kwotę 90.000 NOK (dziewięćdziesiąt tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 20.10.2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę

- 30.000 NOK (trzydzieści tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2015r. do dnia zapłaty,
- 30.000 NOK (trzydzieści tysięcy koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2015r. do dnia zapłaty,
- 22.500 NOK (dwadzieścia dwa tysiące pięćset koron norweskich) od dnia 24.02.2015r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwotę 38.804 NOK (trzydzieści osiem tysięcy osiemset cztery koron norweskich) z ustawowymi odsetkami od dnia 14.10.2015r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd oddalił powództwo jedynie w niewielkim w zakresie odnośnie roszczeń odsetkowych oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Okręgowy w Słupsku po rozpoznaniu apelacji pozwanego pracodawcy wyrokiem z dnia 17 lutego 2017r. w sprawie VPa 81/16 oddalił apelację pozwanego. Wyrok jest zatem prawomocny.

Z treści orzeczenia Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 28 czerwca 2016r. w sprawie VP 158/15 oraz zaakceptowanego w całości przez Sąd II instancji wynika, że do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dnia 20 lutego 2015r. albowiem właśnie z tej przyczyny Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie oraz wynagrodzenie za pracę za miesiąc grudzień 2014r, styczeń 2015r. i część miesiąca lutego 2015r. Powyższe ustalenia Sądu znajdują też wyraz w

uzasadnieniu wyroku w którym sąd wskazał m.in., że strona pozwana nie wykazała, by doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a pracownik swym oświadczeniem doręczonym pracodawcy w dniu 20 lutego 2015r. skutecznie rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55§§ 1<sup>1</sup> kodeksu pracy, nadto Sąd wskazał na jakiej podstawie i z jakich przyczyn zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za grudzień 2014r, za styczeń 2015r. i część miesiąca lutego 2015r. Zwrócić też należy uwagę, że jak wynika z motywów uzasadnienia Sądu Okręgowego w Słupsku Sąd ten w całości podzielił ustalenia Sądu Rejonowego przyjmując je za własne. Również sąd II instancji wskazał, że to pozwany nie zdołał wykazać, iż strony doszły do porozumienia odnośnie daty i sposobu ustania stosunku pracy. Podkreślił, że dokumentu porozumienia powód nie podpisał, a na nim opiera swoje stanowisko pozwany( k.174).

Jak stanowi przepis art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Ustaleniem Sądu w sprawie sygn. akt P 158/15, jak wyżej wskazano było stwierdzenie, iż pozwany dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec brak zapłaty wynagrodzenia, co skutkowało uwzględnieniem powództwa pracownika o odszkodowanie oraz o wynagrodzenie za pracę.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 marca 2010 roku, jaki zapadł w sprawie sygn. akt II PK 249/09, wskazał, iż w myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.

Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz, gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne.

Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., II CSK 12/09, LEX nr 515722).

Nadto, na uwagę zasługuje również fakt, iż chociaż powagą rzeczy osądzonej objęta jest w zasadzie jedynie sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie, to jednocześnie w orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 71). W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929).

Powyższa wykładnia przeważa w orzecznictwie i Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie w zupełności uznaje jej trafność.

Z powołanych powyżej ustaleń wynika zatem, że stosunek pracy został rozwiązany przez powoda poprzez złożenie pracodawcy oświadczenia, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Przyczyną rozwiązania w takim trybie umowy o pracę było rażące naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec

pracownika w postaci niewypłacenia przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę. Oświadczenie to dotarło do pracodawcy w dniu 20.02.2015r., zatem z tą datą i na tej podstawie prawnej nastąpiło zakończenie stosunku pracy między stronami. Zostało to potwierdzone w postępowaniu toczącym się przed tutejszym Sądem o sygn. akt V P 158/15. Sąd w niniejszej sprawie był zatem związany dokonanymi w tym postępowaniu ustaleniami oraz elementami rozstrzygnięcia co do istoty sprawy powziętymi w trakcie tego postępowania. W tym kontekście świadectwo pracy wydane powodowi przez pozwanego podaje fakty nieprawdziwe.

Sąd miał na uwadze, że pozwany nie złożył w określonym przez Sąd terminie odpowiedzi na pozew. Doręczając pozwanemu odpis pozwu przewodniczący sądu zobowiązał pozwanego do złożenia odpowiedzi na pozew i ustosunkowania się do okoliczności podniesionych w pozwie oraz do zgłoszenia zarzutów i powołania dowodów na poparcie swoich twierdzeń – w terminie 14 dni pod rygorem zwrotu pisma spóźnionego oraz pominięcia zarzutów i dowodów zgłoszonych po upływie określonego terminu. Zobowiązanie powyższe zostało doręczone pozwanemu w dniu 29.09.2015r.

Zgodnie z treścią art.207§2 kpc przewodniczący może zarządzić wniesienie odpowiedzi na pozew w wyznaczonym terminie, nie krótszym niż dwa tygodnie. W myśl §6 tego przepisu sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Przepis art.207 § 7 stanowi, że odpowiedź na pozew złożona z naruszeniem § 2 podlega zwrotowi.

Pozwany w wyznaczonym terminie nie złożył odpowiedzi na pozew. Dopiero w dniu 29.06.2017r. złożył pismo przygotowawcze obejmujące jego stanowisko w sprawie oraz wnioski dowodowe. Stąd też Sąd na podstawie powołanego powyżej przepisu art. 207§6 oddalił wnioski dowodowe pozwanego jako spóźnione, a także jako niecelowe wobec wcześniejszego rozstrzygnięcia w sprawie VP 158/15.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że wystawione powodowi świadectwo pracy wymaga sprostowania albowiem nieprawidłowo, niezgodnie z zaistniałym stanem faktycznym, fakty te opisuje. Zatem na podstawie art. 97 kp Sąd sprostował świadectwo pracy wydane powodowi T. S. przez pozwanego K. B. orzekając, że w punkcie 2. w miejsce okresu zatrudnienia „do 10.02.2015r.” wpisuje „20.02.2015r.”, w punkcie 3. dotyczącym podstawy prawnej ustania stosunku pracy w miejsce wpisu „rozwiązanie umowy za porozumieniem stron podstawa prawna art.30§1 pkt 1 kp” wpisuje „rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia podstawa prawna art. 55§1<sup>1</sup> kp”.

Na przewidzianej w art. 100 kpc zasadzie, zgodnie z którą w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub rozdzielone Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku o wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania. Sąd miał na uwadze, że powód cofnął w części roszczenie, co do zasady stanowi o przegraniu procesu w części.