

Wyrok z dnia 13 października 2004 r.

II PK 36/04

1. Pozostawanie w zatrudnieniu w chwili ogłoszenia upadłości pracodawcy nie jest warunkiem dochodzenia przez pracownika roszczeń ze stosunku pracy od syndyka masy upadłości.

2. Żądanie wydania lub sprostowania świadectwa pracy nie jest przesłanką dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.).

3. Pracownik może na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy.

4. Podstawę odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek odmowy poświadczenia zatrudnienia w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze, wynikającej z nienależytego wykonania obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika (art. 94 pkt 9a k.p.), stanowi art 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 października 2004 r. sprawy z powództwa Grzegorza S. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości D. SA w N.S. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 7 sierpnia 2003 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok w punkcie II i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2003 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Nowej Soli z dnia 12 maja 2003 r. [...] zasądający od pozwanego syndyka masy upadłości „D.” Spółki akcyjnej w N.S. na rzecz powodów: Janusza W. odszkodowanie w kwocie 11.513,70 zł z ustawowymi odsetkami za każdy miesiąc oraz Grzegorza S. odszkodowanie w kwocie 14.619,35 zł z ustawowymi odsetkami za każdy miesiąc, w ten sposób, że zasądził od syndyka masy upadłości „D.” SA na rzecz Janusza W. kwotę 2.070,46 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 stycznia 2003 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie oraz oddalił w całości powództwo Grzegorza S.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Powodowie byli zatrudnieni w „D.” SA w N.S. - Janusz W. w okresie od 2 lipca 1968 r. do 31 sierpnia 1999 r., a Grzegorz S. w okresie od 5 maja 1975 r. do 26 września 1993 r. Po ustaniu stosunku pracy syndyk masy upadłości Spółki odmówił wydania powodom zaświadczeń o pracy w warunkach szczególnych, podnosząc w uzasadnieniu, że brak jest dokumentów potwierdzających okoliczność świadczenia przez nich pracy w warunkach szczególnych. Wobec powyższego, Janusz W. i Grzegorz S. wystąpili przeciwko syndykowi do Sądu Pracy w Nowej Soli z roszczeniem o ustalenie pracy w warunkach szczególnych. Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2002 r. Sąd Pracy ustalił, że Janusz W. w okresie od 26 kwietnia 1971 r. do 31 marca 1991 r. pracował w „D.” SA w N.S. w warunkach szczególnych. Z kolei wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2002 r. ustalił, że Grzegorz S. w okresie od 5 maja 1975 r. do 26 września 1993 r. pracował w „D.” SA w N.S. w warunkach szczególnych. Po uprawomocnieniu się wyroków pozwany wystawił powodom zaświadczenia o pracy w warunkach szczególnych. Stanowiły one podstawę wznowienia postępowania administracyjnego przez Powiatowy Urząd Pracy w N.S., który przyznał powodom zasiłki przedemerytalne - Januszowi W. - decyzją z dnia 18 kwietnia 2002 r. od dnia 6 kwietnia 2002 r., zaś Grzegorzowi S. - decyzją z dnia 28 maja 2002 r. od dnia 18 maja 2002 r.

W ocenie Sądu Rejonowego w Nowej Soli, w sprawie ma zastosowanie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, pracodawca odpowiada majątkowo za szkody wynikłe wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wobec pracownika. Pracownik musi zatem udowodnić istnienie

zobowiązania, powstanie szkody i jej wysokość oraz związek przyczynowy między szkodą a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania przez zakład pracy, wynikającego ze stosunku pracy. Zdaniem Sądu, Janusz W. i Grzegorz S. wskazali, że ponieśli szkodę w postaci odmowy wypłaty zasiłku przedemerytalnego, ponieważ nie otrzymali po ustaniu stosunku pracy z pozwanym zaświadczeń o pracy w warunkach szczególnych. Świadczenie to uzyskali dopiero po zakończeniu postępowania sądowego ustalającego, że pracowali w warunkach szczególnych. Tymczasem to na pracodawcy, według Sądu, ciąży obowiązek, między innymi, poczynienia starań zmierzających do zapewnienia pracownikowi przyszłych świadczeń z Funduszu Pracy. Z § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego oraz wzrostu emerytur i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43) wynika natomiast obowiązek zakładu pracy wydawania, bez uprzedniego wniosku byłego pracownika lub żądania organu rentowego, zaświadczenia stwierdzającego wykonywanie pracy w szczególnych warunkach, na podstawie posiadanej dokumentacji. Pozwany nienależycie prowadził akta osobowe powodów, gdyż nie obejmowały one wszystkich dokumentów dotyczących nawiązania stosunku pracy, przebiegu zatrudnienia Janusza W. i Grzegorza S. oraz rodzaju faktycznie wykonywanych przez nich prac. Pozwany nie wykazał przy tym, że nie był w stanie należycie prowadzić akt osobowych powodów w okresie ich zatrudnienia. Wskutek niedopełnienia przez niego należytego prowadzenia akt osobowych pracowników, a następnie niewydania zaświadczenia o pracy w warunkach szczególnych, powodowie nie otrzymali zasiłków przedemerytalnych, przez co ponieśli szkodę majątkową. Zasądzone przez Sąd kwoty wynikały z przedłożonych przez Powiatowy Urząd Pracy w N.S. zaświadczeń o wysokości różnicy pomiędzy zasiłkiem przedemerytalnym, jaki powodowie otrzymywaliby od dnia faktycznej rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy a zasiłkiem dla bezrobotnych, który otrzymali.

W ocenie Sądu Okręgowego w Zielonej Górze, Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo zastosował art. 471 k.c. w odniesieniu do Grzegorza S. Powoda nie łączył stosunek pracy z pozwanym, wobec czego brak jest jakiejkolwiek podstawy prawnej do przyjmowania odpowiedzialności pozwanego za szkodę jaką poniósł Grzegorz S. Powód był zatrudniony w D. Zakładach Metalurgicznych „D.” w N.S. jedynie do dnia 26 lipca 1993 r., po czym został zatrudniony w „D.” Spółce z o.o. w N.S. Pozwany został postawiony w stan upadłości z dniem 29 maja 1999 r. W dniu 17 maja 2002 r.

Grzegorz S. otrzymał od syndyka masy upadłości świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jedynie za okres zatrudnienia.

Sąd uznał, że art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie stanowi również podstawy odpowiedzialności pozwanego wobec Janusza W. Zastosowanie, według Sądu, powinien znaleźć art. 99 k.p., wedle którego, Januszowi W. przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Świadectwo pracy, w którym wskazano, zgodnie ze stanem faktycznym, że powód nie wykonywał pracy w warunkach szczególnych, jest w razie wykazania przez pracownika niezgodności z prawem powyższego - świadectwem niewłaściwym. Nieumieszczenie w świadectwie pracy informacji o pracy w warunkach szczególnych było zgodne z ówczesnym stanem faktycznym. Jednakże informacja ta nie była rzetelna, skoro w późniejszym okresie okazała się obiektywnie nieprawdziwa. Ryzyko związane z niewłaściwym wydaniem świadectwa pracy ciąży na pracodawcy, także wtedy, gdy w przyszłości okaże się, że dane w nim zawarte nie odpowiadają prawdzie. Jeżeli pracownik wykaże, że informacja była niezgodna z prawem, to świadectwo pracy jest świadectwem niewłaściwym, chociaż w chwili jego wydawania odpowiadało ówczesnemu stanowi faktycznemu. Wobec tego pracownikowi, na podstawie art. 99 § 1 k.p., przysługuje roszczenie o naprawienie szkody, którą zakład pracy wyrządził wskutek wydania takiego świadectwa pracy. Wydanie przez pozwanego świadectwa pracy niezwłocznie po uprawomocnieniu się wyroku Sądu Rejonowego z dnia 4 kwietnia 2002 r. nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, jakie przysługuje pracownikowi na podstawie art. 99 k.p., ma na celu wyrównanie szkody w postaci utraty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Zdaniem Sądu, powód poniósł szkodę, albowiem po ustaniu zatrudnienia nie uzyskał pracy ani świadczenia przedemerytalnego. Przysługuje mu zatem odszkodowanie w wysokości sześciotygodniowego wynagrodzenia powoda, ustalonego na podstawie § 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289).

Grzegorz S. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 99 § 1 i § 2 k.p. - poprzez niewłaściwe zastosowanie, albowiem „materialno - prawną podstawą rozstrzygnięcia powinien być art. 471 kc w zw. art. 300 kp”, jego pełnomocnik wniósł o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze „poprzez oddalenie w całości apelacji pozwanego od wyroku Sądu Pracy w Nowej Soli z dnia 12.05.2003 r.”, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania”. Okolicznością uzasadniającą rozpoznanie kasacji jest według niego „precedensowy charakter” sprawy. Wskazał na potrzebę ingerencji Sądu Najwyższego „w kwestii, czy pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pracownika za szkodę spowodowaną nienależytym prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, a w konsekwencji niemożnością [...] wydania pracownikowi świadectwa wykonywania pracy w warunkach szczególnych i ewentualnie jaka jest materialno - prawna podstawa tej odpowiedzialności”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącego podniósł, że stanowisko Sądu Okręgowego jest błędne, ponieważ nie uwzględnia treści § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Powołany przepis przewiduje dokumentowanie okresów pracy w warunkach szczególnych w świadectwie pracy lub w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach, wystawionym według wzoru stanowiącego załącznik do rozporządzenia, wobec czego „brak jest podstaw do ograniczania odpowiedzialności pracodawcy za szkodę spowodowaną bezzasadną odmową udokumentowania pracownikowi pracy w warunkach szczególnych do odpowiedzialności na podstawie art. 99 § 1 kp.” W rozpoznawanej sprawie powód nie dochodzi bowiem odszkodowania z tytułu niewłaściwego wydania świadectwa pracy, lecz z tytułu nienależytego prowadzenia dokumentacji pracowniczej powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że stan faktyczny sprawy ustalony w odniesieniu do Grzegorza S. należy oceniać częściowo wedle stanu prawnego obowiązującego w dniu rozwiązania umowy o pracę z „D.” SA. Pełnomocnik skarżącego błędnie powołał w kasacji zarzut naruszenia art. 94 pkt 9a k.p. Punkt 9a został bo-

wiem dodany do art. 94 k.p. przez art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 3 lutego 1995 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 16, poz. 77) i obowiązuje od 1 marca 1995 r. Jednak brak w Kodeksie pracy przed tą datą przepisu, który formułowałby *expressis verbis* obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika, nie oznacza, że obowiązek taki nie należał wówczas do treści stosunku pracy. Wynikał on przede wszystkim z licznych aktów wykonawczych (jak choćby wielokrotnie tu powoływane rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r.), ale także pośrednio z niektórych przepisów Kodeksu pracy, np. nakazujących złożenie do akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia (art. 105), o zastosowanej karze porządkowej (art. 110) czy usunięcie z tychże akt odpisu zawiadomienia o ukaraniu w związku z zatarciem kary (art. 113).

W zakresie obowiązku wydania świadectwa pracy obowiązywało wówczas (26 lipca 1993 r.) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii (Dz.U. Nr 45, poz. 269 ze zm.), które nieco inaczej kształtowało obligatoryjną treść świadectwa pracy w porównaniu z obecnie obowiązującym rozporządzeniem 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 ze zm.). Nie przewidywało ono wprost obowiązku zamieszczania w świadectwie pracy informacji o wykonywaniu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nakazywało jednak zamieszczenie w tym dokumencie także innych informacji, istotnych dla ustalenia uprawnień pracownika. Niewątpliwie była taką informacją o rodzaju pracy i warunkach jej wykonywania.

Zmiana stanu prawnego nie ma jednak zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W roku 1993 obowiązywało już bowiem rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (zatytułowane w pierwotnej wersji: „w sprawie wieku emerytalnego i rent inwalidzkich dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze”), które w § 1 ust. 2 zobowiązywało zakład pracy do „stwierdzenia” okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze „na podstawie posiadanej dokumentacji”. Rację ma Sąd pierwszej instancji, że obowiązek ten ma, podobnie jak

obowiązek wydania świadectwa pracy, charakter bezwzględny, a jego wykonanie nie zależy od złożenia przez pracownika wniosku.

Przyczyną oddalenia powództwa Grzegorza S. był pogląd prawny przyjęty przez Sąd drugiej instancji, że skarżący, nie będąc pracownikiem spółki akcyjnej „D.” w chwili postawienia jej w stan upadłości (29 maja 1999 r.), nie może wystąpić do syndyka z roszczeniami przysługującymi w związku z zatrudnieniem u upadłego, w tym także z roszczeniem o odszkodowanie, którego dochodził w procesie. Jest to pogląd błędny. Warunkiem dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy od syndyka masy upadłości nie jest pozostawanie w tym stosunku w chwili ogłoszenia upadłości. Zgodnie z art. 90 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 października 1934 r. - Prawo upadłościowe (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.), obowiązującego do 1 października 2003 r., syndyk obejmuje i zarządza całością majątku upadłego. Odpowiada zatem za zobowiązania upadłego nie tylko wobec pracowników pozostających w stosunkach pracy w dniu ogłoszenia upadłości, ale także byłych pracowników, którzy roszczenia swe wywodzą z zatrudnienia u upadłego zakończonego przed ogłoszeniem jego upadłości. Sąd jest zresztą w swym twierdzeniu o tyle niekonsekwentny, że dopuszcza równocześnie możliwość skutecznego dokonywania przez syndyka pewnych czynności względem Grzegorza S. związanych z jego zatrudnieniem w Spółce. Trafnie też podnosi pełnomocnik skarżącego, że od początku postępowania w sprawie, pozwanym był syndyk masy upadłości i jego bierna legitymacja nie była kwestionowana.

Błędna jest także przyjęta przez Sąd podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej. Wprawdzie tę część uzasadnienia zaskarżonego wyroku, wobec oddalenia powództwa skarżącego, odnieść można bezpośrednio do drugiego powoda - Janusza W. (którego kasacja, jako niedopuszczalna ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia, została odrzucona postanowieniem Sądu Okręgowego z dnia 28 listopada 2003 r. [...]), ale przy ponownym rozpoznaniu sprawy problem ten będzie musiał być przez Sąd rozważany.

Brak informacji w świadectwie pracy o wykonywaniu pracy w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze stwarza pracownikowi możliwość żądania uzupełnienia tego dokumentu (art. 97 § 1¹ i § 3 k.p.), ale nie nakłada na niego obowiązku tej treści. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest warunkiem dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 99 k.p., co jednoznacznie wynika z jego § 4, zgodnie z którym to orzeczenie o odszkodowaniu stanowi podstawę do zmiany

świadczenia pracy. Pozwala to na przyjęcie stanowiska, że nie jest również warunkiem dochodzenia innych roszczeń odszkodowawczych wynikających z wadliwego jego sporządzenia.

Art. 99 k.p. nie wyczerpuje odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za szkodę spowodowaną niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przepis ten dotyczy tylko jednej sytuacji - gdy szkoda wynikła z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku wydania świadectwa pracy polega na utracie zarobków. Warunkiem skutecznego dochodzenia odszkodowania jest wykazanie związku między pozostawaniem bez pracy (utrata zarobku) i niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Wysokość odszkodowania jest przy tym limitowana do sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Szkoda spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi jednak wynikać z braku możliwości znalezienia przez pracownika pracy. Może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Za te inne szkody, w braku szczególnej podstawy prawnej, pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych. Taką ogólną podstawę odpowiedzialności w stosunkach pracy stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Rację ma pełnomocnik skarżącego, że świadectwo pracy nie jest jedynym dokumentem potwierdzającym pracę w warunkach szkodliwych lub w szczególnym charakterze. Dodać trzeba, że nigdy nie było. Na gruncie § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., w obecnym brzmieniu, pracodawca zobowiązany jest do stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze „w świadectwie wykonywania prac w szczególnych warunkach wystawionym według wzoru stanowiącego załącznik do przepisów wydanych na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia” bądź w świadectwie pracy. Wydania takiego świadectwa wykonywania prac w szczególnych warunkach, a nie sprostowania świadectwa pracy, domagał się w roku 1999 skarżący od byłego pracodawcy (syndyka masy upadłości).

Syndyk odmówił wydania Grzegorzowi S. świadectwa wykonywania prac w warunkach szczególnych, powołując się na brak dokumentów, które pozwalałyby na stwierdzenie, że ten rzeczywiście w takich warunkach pracował. Wyrokiem z 24 kwietnia 2002 r. [...] Sąd Pracy w Nowej Soli ustalił, że skarżący był w okresie od 5 maja 1975 r. do 26 września 1993 r. zatrudniony w „D.” SA w warunkach szczegól-

nych. Wyrok ten nie został zaskarżony przez stronę pozwaną. W jego wykonaniu syndyk wydał 17 maja 2002 r. Grzegorzowi S. stosowne zaświadczenie. Nie ma żadnego znaczenia prawne kwestionowanie tego rozstrzygnięcia i uporczywe twierdzenie przez stronę pozwaną, że akta osobowe skarżącego nie dawały podstaw do ustalenia, że ten pracował w warunkach szczególnych. Prawomocny wyrok korzysta z powagi rzeczy osądzonej i wiąże nie tylko strony i sąd, który go wydał, lecz również inne sądy i inne organy państwowe, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby (art. 365 § 1 k.p.c.).

Do powszechnych obowiązków pracodawcy należy prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, w tym akt osobowych pracownika. Obowiązek ten, jak wszystkie inne, powinien być wykonywany należycie. Dokumenty, w oparciu o które wydawane są świadectwa, zaświadczenia czy inne oświadczenia wiedzy, oznaczają nie tylko dokumenty posiadane przez pracodawcę, ale także te, które powinien on dla prawidłowego dokumentowania przebiegu pracy pracownika zgromadzić. Rozstrzygnięcie zawarte w wyroku ustalającym, że skarżący był zatrudniony w warunkach szczególnych, pomimo że fakt ten nie wynikał z dokumentów zgromadzonych w jego aktach osobowych, świadczy o niewłaściwym ich prowadzeniu, *ergo* - o nienależytym wykonaniu obowiązku dokumentowania spraw związanych ze stosunkiem pracy łączącym stronę pozwaną z Grzegorzem S. Ocenę tę potwierdziły ustalenia Sądu pierwszej instancji, zaaprobowane zresztą przez Sąd Okręgowy, że akta osobowe skarżącego nie obejmowały wszystkich dokumentów dotyczących nawiązania stosunku pracy i przebiegu pracy; nie wynikał z nich rodzaj pracy faktycznie wykonywanej. Dowodzi to, jak trafnie ocenił Sąd Rejonowy, co najmniej niedbalstwa pracodawcy. W rezultacie zawinionego przez pracodawcę uchybienia obowiązkowi prowadzenia akt osobowych, pozwany odmówił wydania skarżącemu świadectwa wykonywania prac w warunkach szczególnych, na skutek czego ten poniósł szkodę. Odmówiono mu bowiem z chwilą faktycznej rejestracji w urzędzie pracy prawa do zasiłku przedemerytalnego (przewidzianego w obowiązującym wówczas art. 37j ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu - jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm.), przyznając to świadczenie dopiero od 18 maja 2002 r., decyzją wydaną przez Powiatowy Urząd Pracy w N.S. po wznowieniu postępowania przed tym organem w rezultacie wykonania przez syndyka masy upadłości „D.” SA wyroku Sądu Rejonowego w Nowej Soli z 24 kwietnia 2002 r.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====