

# UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo T. Ł. skierowane przeciwko W. (...) w Ł. o sprostowanie świadectwa pracy i zasądził od T. Ł. na rzecz W. (...) w Ł. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

T. Ł. na mocy uchwały Zarządu Województwa (...) z dnia 30 marca 2011 roku został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu W. (...).

W dniu 22 września 2017 roku Rada Nadzorcza W. (...) podjęła uchwałę nr 98/ (...) o powołaniu jednoosobowego Zarządu W. (...) w osobie W. M., powierzając mu stanowisko Prezesa Zarządu. W jej treści wskazano, że uchwała wchodzi w życie z dniem 25 września 2017 roku, a z dniem powołania nowego zarządu wygasają mandaty dotychczasowych członków Zarządu W. (...). Jako podstawę prawną uchwały wskazano art. 400j ust. 2a ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. z 2017 poz. 519) w związku z § 14 ust. 3 i 5 oraz w związku z § 17 ust. 4 Statutu (...).

Powód od 22 września do 14 grudnia 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby.

Pismem z dnia 6 grudnia 2017 roku, doręczonym powodowi w dniu 8 grudnia 2017 roku, Prezes Zarządu W. (...) W. M., poinformował go, że w dniu 31 grudnia 2017 roku upływie 3-miesięczny okres wypowiedzenia jego stosunku pracy, który rozpoczął bieg w związku z odwołaniem go z dniem 25 września 2017 roku z zajmowanego stanowiska. Jednocześnie zobowiązał powoda do wykorzystania w okresie wypowiedzenia niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i rozliczenia się z powierzonego mu mienia pracodawcy.

W odpowiedzi na powyższe pismo T. Ł., pismem z dnia 14 grudnia 2017 roku, zwrócił się do W. M. o zweryfikowanie i sprostowanie informacji zawartych w piśmie z dnia 6 grudnia 2017 roku w zakresie terminu upływu okresu wypowiedzenia. Powód zaznaczył, że do dnia 14 grudnia 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, zatem termin wypowiedzenia jego stosunku pracy winien uwzględniać normę z art. 72 § 1 k.p.

Pismem z dnia 22 grudnia 2017 roku, skierowanym do T. Ł., W. M. oświadczył, że od 25 września 2017 roku powód nie pełni już funkcji Prezesa Zarządu (...), wobec czego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje wobec niego obecny Prezes Zarządu (...). W ocenie W. M. w sytuacji powoda, który w dniu 22 września 2017 roku posiadał wiedzę o podjęciu uchwały Rady Nadzorczej odwołującej go ze stanowiska, nie znajduje zastosowania art. 72 § 1 k.p.

T. Ł. pismem z dnia 4 stycznia 2018 roku, adresowanym do W. M., nie zgodził się z jego argumentacją zaprezentowaną we wcześniejszych pismach. Podkreślił, że pierwszą pisemną informację o odwołaniu go ze stanowiska Prezesa Zarządu (...) otrzymał w dniu 8 grudnia 2017 roku, zaś faktyczne odwołanie go z tego stanowiska nastąpiło w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W dniu 3 stycznia 2018 roku W. (...) wystawił T. Ł. świadectwo pracy, w treści którego wskazał, że był on zatrudniony w okresie od dnia 1 marca 2001 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku, zaś w okresie od dnia 30 marca 2011 roku do dnia 25 września 2017 roku wykonywał pracę na stanowisku Prezesa Zarządu. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano rozwiązanie w związku z wygaśnięciem mandatu Prezesa Zarządu, co jest równoznaczne z odwołaniem, o którym mowa w art. 70 § 2 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks Pracy – art. 2 ust. 6 ustawy z dnia 15 września 2017 roku o zmianie ustawy prawo ochrony środowiska (Dz.U. z 2017 poz. 1888). Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 16 stycznia 2018 roku.

W dniu 22 stycznia 2018 roku T. Ł. wniósł wobec pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, podkreślając, że nie zgadza się z argumentacją pracodawcy, jakoby jego stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2017 roku, jak

wskazano w treści świadectwa pracy. Zdaniem powoda stosunek pracy trwał nadal i brak było podstaw do wystawienia świadectwa pracy.

Pismem z dnia 26 stycznia 2018 roku, doręczonym powodowi w dniu 13 lutego 2018 roku, pozwany odmówił sprostowania lub anulowania wystawionego świadectwa pracy.

W dniu 8 lutego 2018 roku Zarząd Województwa (...) podjął uchwałę nr 183/18, w której w § 1 odwołał Zarząd W. (...), m.in. w osobie T. Ł.. Jako podstawę prawną uchwały wskazano art. 400j ust. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. z 2017 poz. 519).

Wojewoda (...) wobec powyższej uchwały Zarządu Województwa (...) wydał rozstrzygnięcie nadzorcze stwierdzające jej nieważność w całości. Od decyzji Wojewody (...) odwołał się Zarząd Województwa (...) wnosząc skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł..

Powód T. Ł. wniósł do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł. w dniu 29 maja 2018 roku skargę na uchwałę Rady Nadzorczej W. (...) z dnia 22 września 2017 roku nr (...).

Wojewoda (...) nie stwierdził nieważności uchwały Rady Nadzorczej Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej nr (...) z dnia 22 września 2017 roku.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. oddalił skargę Zarządu Województwa (...) na rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) stwierdzające nieważność uchwały Zarządu Województwa (...) nr (...) z dnia 8 lutego 2018 roku.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 25 lipca 2018 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł. odrzucił skargę T. Ł. na uchwałę Rady Nadzorczej W. (...) nr (...) z dnia 22 września 2017 roku.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, których autentyczność i treść nie była kwestionowana przez strony, a przy tym nie budziła wątpliwości sądu. Okoliczności faktyczne nie były przedmiotem kontrowersji pomiędzy stronami, a spór sprowadzał się wyłącznie do odmiennej oceny prawnej skutków określonych aktów ze sfery prawa pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, iż powództwo okazało się niezasadne i podlegało oddaleniu. Wskazał, że istotą sporu pomiędzy stronami niniejszego postępowania, zainicjowanego pozwem o sprostowanie świadectwa pracy, było odmienne zapatrywanie co do daty rozwiązania łączącego je stosunku pracy, strony były zgodne co do tego, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w trybie odwołania, natomiast sporna pozostawała ocena skutków prawnych dwóch aktów zawierających w swej treści postanowienie o odwołaniu powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu W. (...), tj. uchwały Rady Nadzorczej W. (...) nr (...) z dnia 22 września 2017 roku oraz uchwały Zarządu Województwa (...) nr (...) z dnia 8 lutego 2018 roku.

Sąd I instancji wskazał, że w toku procesu zapadły prawomocne orzeczenia Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł., które przesądziły o unieważnieniu powołanej uchwały Zarządu Województwa (...) (na skutek rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody (...)) oraz o utrwaleniu skuteczności wskazanej uchwały Rady Nadzorczej. Podniósł, że podstawę wyrokowania stanowi stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), że w dacie tej funkcjonuje w obrocie prawnym wyłącznie jeden akt, który może być oceniany pod kątem wywołania określonych skutków dla łączącego strony stosunku pracy, a mianowicie uchwała Rady Nadzorczej W. (...) nr (...) z dnia 22 września 2017 roku.

W ocenie Sądu meriti przedmiotem rozpoznania było żądanie sprostowania świadectwa pracy, zaś podstawę normatywną roszczenia powoda stanowił art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa, a w razie jego

niewuzględnienia pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.

Sąd ten podkreślił, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, pochodnym od stosunku pracy, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie określone przepisami prawa fakty, samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia; przez „sprostowanie” należy rozumieć poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu, nie zaś dokonanie materialnoprawnej zmiany w treści określonego stosunku prawnego.

Sąd rozpoznający sprawę w I instancji podkreślił, że w pełni zgadza się z poglądem powszechnie prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym można weryfikować zgodność z prawem czynności ze sfery stosunku pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010/13-14/154; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156; z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, M.P.Pr. (...) - 479).

Jednocześnie Sąd a quo wskazał, że z utrwalonego dorobku judykatury wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy - nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione - nie jest nieważne z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239, wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393); z konstrukcji i treści odpowiednich przepisów k.p. (np. art. 44 i 45 k.p., czy art. 56 k.p.) wynika bowiem, że zarówno nieuzasadnione, jak i sprzeczne z prawem wypowiedzenie, czy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę jest skuteczne i prowadzi do ustania stosunku pracy, a skutek ten może być zniwelowany jedynie z woli pracownika wyrażonej przez wniesienie pozwu do sądu pracy; czynność prawna pracodawcy zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy, chociażby oczywiście wadliwa prawnie, jest więc skuteczna; przepisy Kodeksu pracy nie przewidują w żadnej sytuacji nieważności takiej czynności prawnej; sprzeczne z prawem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę prowadzi do rozwiązania umowy (por. wytyczne Sądu Najwyższego dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony; uchwała pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164); stwierdzenie wadliwości prawnej takiej czynności prawnej może nastąpić jedynie w orzeczeniu o jej bezskuteczności, o przywróceniu pracownika do pracy, a także w orzeczeniu zasądającym na jego rzecz odszkodowanie, jeżeli pracownik nie żąda przywrócenia do pracy albo jeżeli nie może domagać się przywrócenia do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007/9-10/129).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że stwierdzenie wadliwości czynności pracodawcy prowadzącej do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy możliwe było wyłącznie w ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem pracownika, wniesionym w trybie art. 72 § 4 k.p., w ramach którego powód mógłby dochodzić od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie go ze stanowiska. Wyłącznie w tego rodzaju postępowaniu sąd władny byłby badać, czy nie zostały naruszone normy z art. 72 § 1 k.p. lub 70 § 1<sup>1</sup> k.p., co zarzucał powód.

Zdaniem Sądu I instancji pozew o sprostowanie świadectwa pracy nie był zatem właściwym środkiem prawnym służącym weryfikacji prawidłowości rozwiązania stosunku pracy. Nawet bowiem w razie jego formalnej wadliwości nastąpił skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy zgodnie z wolą pracodawcy i organu odwołującego powoda ze stanowiska (tj. Rady Nadzorczej (...)), tj. z dniem 31 grudnia 2017 roku, co zostało stwierdzone w świadectwie pracy wystawionym w dniu 3 stycznia 2018 roku.

Odnosząc się do podstaw normatywnych rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, Sąd ten wskazał, iż w myśl art. 400j ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 799 z późn. zm.) zarządy wojewódzkich funduszy stanowią prezesi zarządów wojewódzkich funduszy albo prezesi zarządów wojewódzkich funduszy i zastępcy prezesów zarządów wojewódzkich funduszy, powoływani i odwoływani przez

zarządy województw, na wniosek rad nadzorczych wojewódzkich funduszy; powołanie stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy - Prawo ochrony środowiska (Dz. U. poz. 898) wprowadzono wyjątkowy tryb powoływania członków zarządów wojewódzkich funduszy; w myśl wprowadzonego wówczas art. 400j ust. 2a jeżeli zarząd województwa w terminie 7 dni od dnia doręczenia wniosku rady nadzorczej wojewódzkiego funduszu nie powoła członków zarządu wojewódzkiego funduszu zgodnie z tym wnioskiem, powołania członków zarządu wojewódzkiego funduszu dokonuje rada nadzorcza wojewódzkiego funduszu; uszczegółowienie tej procedury zawiera art. 3 ust. 6 powołanej noweli z dnia 7 kwietnia 2017 r., który stanowi, że mandat dotychczasowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej wygasa z dniem powołania członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej.

W ocenie Sądu a quo przytoczone przepisy stanowiły podstawę prawną uchwały Rady Nadzorczej pozwanego z dnia 22 września 2017 roku, na mocy której powołano na stanowisko prezesa zarządu pozwanego W. M. i stwierdzono wygaśnięcie mandatów dotychczasowych członków zarządu; podjęcie uchwały poprzedzone było bezskutecznym wnioskiem Rady Nadzorczej pozwanego o powołanie W. M. na to stanowisko przez Zarząd Województwa (...), zaś dodatkowe regulacje dotyczące zarządów wojewódzkich funduszy ochrony środowiska i gospodarki wodnej wprowadziła ustawa z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy - Prawo ochrony środowiska (Dz. U. poz. 1888), która weszła w życie w dniu 10 października 2017 r. Zgodnie z jej art. 2 ust. 4 mandat dotychczasowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej wygasa z dniem powołania członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej, o którym mowa w ust. 2 i 3. W myśl art. 2 ust. 5 w przypadku gdy do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy rada nadzorcza wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej powołała członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej na podstawie art. 400j ust. 2a ustawy Prawo ochrony środowiska, ust. 4 stosuje się odpowiednio; z kolei art. 2 ust. 6 stanowi, że wygaśnięcie mandatu, o którym mowa w ust. 4 i 5, jest równoznaczne z odwołaniem dotychczasowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej, o którym mowa w art. 70 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962).

W ocenie Sądu I instancji przytoczone regulacje wprost odnoszą się do sytuacji pracowniczej powoda; zważywszy, że normy ex post wskazują na zaistnienie określonych skutków w sferze pracowniczej, ich retroaktywny charakter budzi zastrzeżenia z punktu widzenia zasad prawidłowej legislacji; nie należy jednak przeceniać ich wartości z punktu widzenia analizowanego stanu faktycznego - skoro niewątpliwie jest, że uchwałą Rady Nadzorczej (...) z dnia 22 września 2017 roku stwierdzono wygaśnięcie mandatu powoda, jednoczesnym skutkiem było rozwiązanie jego stosunku pracy. Jego stosunek pracy był bowiem ściśle związany z pełnionym stanowiskiem. Jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy, nie ma stosunku pracy z powołania bez określenia stanowiska. Pozbawienie pracownika tego stanowiska musi być traktowane na równi z odwołaniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2007 r., II PK 225/06, LEX nr 599537). Przytoczone przepisy należy zatem rozumieć tak, że ich celem było doprecyzowanie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie art. 70 § 2 k.p., czyli w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie np. w trybie art. 70 § 3 k.p., czyli bez okresu wypowiedzenia; zasadnie zatem przyjął pozwany pracodawca, że skutkiem wygaśnięcia mandatu powoda było rozpoczęcie biegu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że czynnością prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy powoda w analizowanym stanie faktycznym była wyłącznie uchwała Rady Nadzorczej (...) z dnia 22 września 2017 roku, nie zaś pismo Prezesa Zarządu (...) z 6 grudnia 2017 roku, powołujące się na tę uchwałę (podobnie przyjął Sąd Najwyższy w odniesieniu do uchwały rady gminy o odwołaniu sekretarza gminy w wyroku z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007/9-10/129); to w tym akcie należy upatrywać skutków w zakresie zakończenia stosunku pracy łączącego strony; oczywistym jest bowiem, że skoro powołanie na stanowisko jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy, odwołanie ze stanowiska prowadzi do jego rozwiązania; powołanie i odwołanie członków zarządu (...) zostało

ustawowo zastrzeżone dla organu niebędącego pracodawcą tych pracowników (w realiach niniejszej sprawy – Rady Nadzorczej), co jest charakterystyczne dla stosunku pracy nawiązywanego na takiej podstawie.

W ocenie Sądu meriti bez istotnego znaczenia pozostawał spór pomiędzy stronami w zakresie tego, kto powinien reprezentować pracodawcę przy czynnościach z zakresu prawa pracy dokonywanych z powodem, piastującym stanowisko Prezesa Zarządu pozwanego. Pisma W. M. kierowane do powoda nie niosły ze sobą czynności ze sfery prawa pracy skutkujących rozwiązaniem stosunku pracy powoda, albowiem wyłącznym aktem niosącym ze sobą ten skutek była wcześniejsza uchwała Rady Nadzorczej pozwanego.

Reasumując Sąd I instancji uznał, że powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne ze względu na fakt, iż stosunek pracy stron został skutecznie rozwiązany z dniem 31 grudnia 2017 roku, co zostało prawidłowo stwierdzone w treści świadectwa pracy, którego sprostowania domagał się T. Ł..

O kosztach procesu sąd ten orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. W oparciu o nią sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120 złotych, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Powód wniósł apelację od powyższego orzeczenia zaskarżając je w całości.

Skarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

a) art. 477 zd. 2 k.p.c. poprzez brak pouczenia powoda działającego bez pełnomocnika, o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów, tj. konieczności dochodzenia ustalenia daty rozwiązania stosunku pracy w ramach postępowania wszczętego odwołaniem na podstawie art. 72 § 4 k.p. a nie w ramach powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, w związku z czym Sąd powinien był uwzględnić żądanie powoda, pomimo zainicjowania przez niego niewłaściwego postępowania,

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, tj. dowodów z dokumentów - zaświadczeń lekarskich (...): (...), (...) oraz (...), z których jednoznacznie wynika, iż:

- w okresie od dnia 22 września 2017 r. do dnia 14 grudnia 2017r. powód był niezdolny do pracy, a jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona,
- odwołanie powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu W. (...) w Ł. (zwany dalej (...)) miało miejsce w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd I instancji, iż pozwany prawidłowo określił datę rozwiązania z powodem stosunku pracy, jako że trzymiesięczny okres wypowiedzenia rozpoczął bieg od dnia wskazanego w uchwale Rady Nadzorczej (...) nr (...) z dnia 22 września 2017r. jako dzień powołania jednoosobowego Zarządu (...) w osobie W. M., a nie od dnia ustania usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, tj. od dnia 15 grudnia 2017 r.;

2) naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 72 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, co skutkowało przyjęciem przez Sąd I instancji, iż stosunek pracy łączący strony został skutecznie rozwiązany z dniem 31 grudnia 2017r., tj. bez uwzględnienia sposobu ustalania terminu rozpoczęcia biegu wypowiedzenia w sytuacji gdy pracownik, w dniu odwołania, przebywa na zwolnieniu lekarskim, co skutkowało oddaleniem powództwa.

III. Natomiast z ostrożności procesowej, w sytuacji w której Sąd nie uznałby zarzutów powołanych w pkt II powyżej, sprowadzających się do konieczności zbadania rozwiązania stosunku pracy przez Sąd I instancji w szerszych granicach niż w ramach zainicjowanego przez powoda powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, skarżonemu wyrokowi

zarzucił naruszenie przepisu prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, iż według poglądów powszechnie prezentowanych w orzecznictwie fakt naruszenia normy z art. 72 § 1 k.p. może podlegać badaniu wyłącznie w ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem pracownika wniesionym w trybie art. 72 § 4 k.p., w sytuacji gdy w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest również odmienny pogląd, zgodnie z którym Sąd może określić termin rozwiązania stosunku pracy również w ramach postępowania o sprostowanie świadectwa pracy, co doprowadziło do oddalenia powództwa jako wniesionego w ramach niewłaściwego postępowania.

Biorąc powyższe pod uwagę apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o zobowiązaniu pozwanego do dokonania zmiany świadectwa pracy z dnia 3 stycznia 2018 r. w taki sposób, że w punkcie 1, w którym wskazano okres zatrudnienia powoda od 01.03.2001 r. do 31.12.2017 r. - w miejsce wskazanej przez pozwanego daty ustania stosunku pracy tj. 31.12.2017r. zostanie wpisany dzień 31.03.2018 r.

Jednocześnie powód wskazał, że dopiero po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku Sądu I instancji powziął wiedzę o postępowaniu jakie, zdaniem tego Sądu, powinien był zainicjować w sytuacji gdy nie zgadzał się z datą wskazaną przez pozwanego jako dzień zakończenia stosunku pracy. Biorąc to pod uwagę zaznaczył, iż w dniu 31 stycznia 2019 r. powód wniósł pozew w trybie art. 72 § 4 k.p. wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego wniesienia. Podniósł, że sprawa z tego powództwa została zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pod sygnaturą X P 143/19; mając zatem na względzie ustawowe terminy oraz zainicjowane uprzednio postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy oraz fakt, iż w sytuacji oddalenia apelacji w niniejszej sprawie, a uwzględnienia pozwu, o którym mowa powyżej, nie przysługiwałoby powodowi ponowne powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, ani tym bardziej nie mógłby on rozszerzyć powództwa w sprawie o sygnaturze X P 141/18, powód wniósł o zawieszenie niniejszego postępowania do czasu rozstrzygnięcia powództwa w sprawie o sygnaturze X P 143/19, o którym mowa powyżej. Powód wniósł o uwzględnienie niniejszego wniosku nawet w sytuacji nie podzielenia przez Sąd stanowiska powoda o wadliwości wyroku od którego apeluje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Postanowieniem wydanym na rozprawie apelacyjnej w dniu 3 czerwca 2019 r. Sąd Okręgowy, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 kpc zawiesił postępowanie w sprawie.

W dniu 14 czerwca 2019 r. wyrokiem w sprawie sygn akt X P 143/19 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia Ł. X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo T. Ł. przeciwko W. (...) w Ł. wniesione w trybie art. 72 § 4 k.p. i zasądził od powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Powyższe orzeczenie jest prawomocne.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 stycznia 2020 poprzedzającej wydanie wyroku strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska procesowe.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Roszczenie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy oparte zostało na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p.

W myśl tego przepisu, w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255 zm.) pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do Sądu Pracy. Prawo pracownika do świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania są uregulowane zarówno w Kodeksie Pracy - art. 97 K.p., jak również w obowiązującym w dniu wydania powodowi świadectwa pracy akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tym artykule (art. 97 § 4 K.p.) - rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60/96, poz. 282 ze zm.). W § 1 ust. 1 rozporządzenia ustawodawca wymieniał rodzaj informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy nie podziela poglądu wyrażonego przez Sąd I instancji sprowadzającego się do tezy, że sąd nie może określić terminu rozwiązania stosunku pracy w ramach postępowania o sprostowanie świadectwa pracy w przypadku gdy pracownik nie podważył skutecznie rozwiązania z nim stosunku pracy (w przypadku powoda poprzez powództwo o odszkodowanie). Określenie takiego terminu możliwe jest bowiem nawet przesłankowo na podstawie art.49 k.p., który ma zastosowanie niezależnie od wytoczenia przez pracownika powództwa zmierzającego do podważenia zgodności z prawem dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Co dodatkowo istotne w niniejszej sprawie - powód na etapie wniesienia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy nie kwestionował przed Sądem I instancji faktu odwołania go ze stanowiska Prezesa Zarządu ani też ustania stosunku pracy w konsekwencji podjęcia przez Radę Nadzorczą (...) uchwały z dnia 22 września 2017 r., żądając tylko określenia innej daty rozwiązania stosunku pracy w przedmiotowej sprawie. Wymaganie zatem by przed żądaniem sprostowania świadectwa pracy stwierdzona została prawomocnie niezgodność z prawem dokonanego odwołania przeczy swobodzie wyboru roszczeń, które są przeciw prawem odwołanego pracownika. Powód – co jest istotne – nie żądał zmiany w świadectwie pracy trybu rozwiązania stosunku pracy, a jedynie daty tego rozwiązania. Nie musiał więc uzyskać wyroku stwierdzającego takie naruszenie.

W ocenie Sądu Okręgowego żądanie sprostowania świadectwa pracy nie mogło być zatem – w żadnym razie - środkiem prawnym służącym weryfikacji daty rozwiązania stosunku pracy.

W świetle powyższego bez znaczenia w sprawie niniejszej pozostaje fakt, że Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia Ł. X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo T. Ł. przeciwko W. (...) w Ł. o odszkodowanie, wniesione w trybie art. 72 § 4 k.p.

Jednocześnie bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje apelacyjny zarzut naruszenia art.477 zd. 2 k.p.c. poprzez brak pouczenia powoda działającego bez pełnomocnika, o roszczeniach wynikających z przytoczonych przez niego faktów, tj. konieczności dochodzenia ustalenia daty rozwiązania stosunku pracy w ramach postępowania wszczętego odwołaniem na podstawie art.72 § 4 k.p. a nie w ramach powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, w związku z czym Sąd powinien był uwzględnić żądanie powoda, pomimo zainicjowania przez niego niewłaściwego postępowania.

Powyższe tezy nie mają jednak w niniejszej sprawie żadnego znaczenia dla możliwości wzruszenia wyroku Sądu I instancji, bowiem - pomimo błędnego uzasadnienia – orzeczenie to odpowiada prawu.

Wskazać należy bowiem przede wszystkim, że zgodnie z treścią art.70 § 1 zd. 1 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał, zaś w myśl przepisu art.70§1<sup>2</sup> k.p. stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Takim szczególnym przepisem jest zaś norma wyrażona w art.2 ustawy z dnia 15 września 2017 roku o zmianie ustawy - Prawo ochrony środowiska (Dz.U. z 2017 r., poz.1888)

W myśl art.2 ust.5 tej ustawy w przypadku gdy do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy rada nadzorcza wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej powołała członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej na podstawie art.400j ust.2a ustawy zmienianej w art.1, ust.4 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie zaś z owym ust.4 art.2 mandat dotychczasowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej **wygasa** z dniem powołania członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej, o którym mowa w ust. 2 i 3.

W myśl natomiast art.2 ust.6 cytowanej ustawy wygaśnięcie mandatu, o którym mowa w ust. 4 i 5, jest równoznaczne z odwołaniem dotychczasowych członków zarządu wojewódzkiego funduszu ochrony środowiska i gospodarki wodnej, o którym mowa w art. 70 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962).

Wskazać w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umów o pracę na czas nie określony z dwoma wyjątkami. Pierwszym z tych wyjątków jest zawarte w art. 69 k.p. postanowienie o niestosowaniu do tych pracowników przepisów odnoszących się do trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz przepisów o rozpatrywaniu sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy.

Drugi wyjątek zawarty w cytowanym art. 69 k.p. sprowadza się do tego, że w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony pod warunkiem, że dana kwestia nie została w sposób szczególny unormowana w Oddziale 1 Rozdziału III D., zatytułowanym "Stosunek pracy na podstawie powołania".

Dlatego też istotne znaczenie ma wyjaśnienie, czy i w jaki sposób została unormowana w art. 72 § 1 k.p. data zakończenia przewidzianego w nim biegu wypowiedzenia. Z treści dyspozycji tego przepisu wynika, że w ogóle nie zajmuje się końcem okresu wypowiedzenia, jedynie przewiduje, że początek biegu wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z uwagi na brak unormowania w art. 72 § 1 k.p. dotyczącego zakończenia biegu wypowiedzenia w tym przedmiocie znajduje na podstawie art. 69 KP zastosowanie, w stosunku do pracowników z powołania przepis art. 36 § 1 k.p., który w zależności od trwania stosunku pracy ustala długość trwania okresów wypowiedzenia. W związku z tym rozstrzygnięcie kwestii, kiedy kończy się okres wypowiedzenia z art. 72 § 1 k.p., zależy od tego, czy w świetle art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia ma charakter okresu sztywnego wykluczającego możliwość jego przedłużenia, czy też sformułowanie art. 36 § 1 k.p. wskazuje na odmienny charakter wspomnianego okresu. Jeśli bowiem art. 36 § 1 k.p. znajduje na podstawie art. 69 k.p. zastosowanie do sytuacji prawnej z art. 72 § 1 k.p., to okres przewidziany w teź dyspozycji musi mieć ten sam charakter prawny co okres wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p., ponieważ brak jest w tym względzie odmiennego szczególnego uregulowania.

Analizując treść art. 36 § 1 k.p. stwierdzić trzeba, że przewidziane w nim okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych, , bowiem posługuje się określeniem, że okres wypowiedzenia "wynosi" przewidziany w teź dyspozycji okres. Za sztywnym charakterem okresów wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. opowiedziało się orzecznictwo sądowe - Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.III.1978 r. I PRN 24/78 (OSNCP 1979, poz. 188) oraz w uchwale z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie I PZP 18/81 (L.).

Zgodnie z zapatrywaniem wyrażonym w powołanym wyroku przez Sąd Najwyższy "okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych i wypowiedzenie staje się wiążące dla drugiej strony od dnia rozpoczęcia biegu, obowiązującego okresu wypowiedzenia liczonego w taki sposób, aby ostatni dzień ustawowego okresu wypowiedzenia przypadła na datę określoną przez wypowiadającego, jako dzień zakończenia stosunku pracy. Dzień ten przypadać powinien na termin określony w art. 36 § 2 i § 3 k.p." (obecnie art.30§ 2<sup>1</sup> k.p.).

Zgodnie zaś z tezą powołanej uchwały SN „przepisy art. 36 § 2 i § 3 k.p. (obecnie art.30§ 2<sup>1</sup> k.p.) nie mają zastosowania do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołano ze skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.) w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 72 § 1 k.p.). Rozwiązanie stosunku pracy z tym pracownikiem nie może jednak nastąpić wcześniej, niż w dniu, w którym nastąpiłoby rozwiązanie z nim stosunku pracy, gdyby w dacie powyższego odwołania nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 72 § 1 k.p”.



Skoro więc okresy wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. mają charakter okresów sztywnych, a wspomniany przepis art. 36 § 1 k.p. ma - stosownie do art. 69 k.p. - zastosowanie do sytuacji prawnej przewidzianej w art. 72 § 1 k.p., to sąd wynika, że również okres wypowiedzenia przewidziany w art. 72 § 1 k.p. ma charakter okresu sztywnego i nie może być przedłużony. Dlatego też przepisy art. 30§ 2<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania do pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołano ze skutkiem wypowiedzenia umowy o pracę (art. 70 § 1 k.p.) w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 72 § 1 k.p.).

Biorąc pod uwagę, że w art. 72 § 1 k.p. brak jest analogicznego przepisu do art.30§ 2<sup>1</sup> k.p., uznanie, że okres wypowiedzenia kończy się w sobotę lub ostatniego dnia miesiąca, prowadziłoby do przyjęcia różnych okresów wypowiedzenia, uzależnionych od długości trwania usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie więc z art. 112 k.c., który do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., bieg wypowiedzenia z art. 72 § 1 k.p., który rozpoczął się po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, kończy się z upływem dnia, który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca.

Na odmiennosc unormowania końcowej daty okresu wypowiedzenia w art. 72 § 1 k.p. wskazuje również § 2 art. 72 k.p. Dotyczy on odwołania pracownicy w okresie ciąży, przy czym przepis ten zobowiązuje organ odwołujący do zapewnienia takiej pracownicy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jej kwalifikacje zawodowe. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, cytowany art. 72 § 2 k.p. stanowi że stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania innej pracy. Kodeks, używając określenia "stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia", wykluczył tym samym zastosowanie art.30§ 21k.p.. Lokalizacja § 1 i § 2 w jednym art. 72 k.p. przemawia dodatkowo za tym, że w obu sytuacjach prawnych (§ 1 i § 2) ustawodawca przewidziany w nich okres wypowiedzenia potraktował jako okres sztywny, wyłączając możliwość jego przedłużenia.

Uznać zatem należy, że wskazana w świadectwie pracy powoda data rozwiązania z nim stosunku pracy odpowiada prawu. W tym kontekście za nieuzasadniony uznać należy apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 72 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, co skutkowało przyjęciem przez Sąd I instancji, iż stosunek pracy łączący strony został skutecznie rozwiązany z dniem 31 grudnia 2017r., tj. bez uwzględnienia sposobu ustalania terminu rozpoczęcia biegu wypowiedzenia w sytuacji gdy pracownik, w dniu odwołania, przebywał na zwolnieniu lekarskim, co skutkowało oddaleniem powództwa. Jak wyżej wskazano stosunek pracy powoda wygasł na podstawie powołanego przepisu szczególnego.

Bez znaczenia – w świetle prezentowanych twierdzeń - pozostają także zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia art.233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, tj. dowodów z dokumentów - zaświadczeń lekarskich wskazujących na fakt, iż w okresie od dnia 22 września 2017 r. do dnia 14 grudnia 2017r. powód był niezdolny do pracy, a jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 kpc, w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 265).

SSO Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Agnieszka Domańska - Jakubowska

J.L.