

Sygn. akt IVP 242/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Sulimka

Ławnicy: ///

Protokolant: Edyta Mozgowiec-Gdowska

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2015 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **D. W.**

przeciwko **Gminnemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I/ oddała powództwo;

II/ zasądza od powódki D. W. na rzecz strony pozwanej Gminnego Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. kwotę 60,00 zł. (słownie: sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Anna Sulimka

Sygn. akt IVP 242/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 października 2015 roku

Powódka D. W. w pozwie skierowanym przeciwko Gminnemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 30 czerwca 2015 r. poprzez zmianę w punkcie 1 okresu zatrudnienia na okres od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 3 kwietnia 2015 r., zaś w punkcie 3 zmianę podstawy ustania stosunku pracy na odwołanie ze stanowiska dokonane przez pracodawcę na podstawie art. 70 § 1 k.p. w dniu 3 kwietnia 2015 r. Powódka domagała się również zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe powódka wskazała, iż w dniu 30 listopada 2010 r. została powołana przez Burmistrza Miasta i Gminy S. na stanowisko dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. z dniem 1 grudnia 2010 r. na czas nieokreślony. W dniu 1 grudnia 2010 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy nią a Gminnym Zakładem Opieki Zdrowotnej w S., reprezentowanym przez Burmistrza Miasta i Gminy S., na czas nieokreślony, dotycząca zatrudnienia na stanowisku dyrektora GZOZ oraz wykonywania pracy na stanowisku lekarza podstawowej opieki zdrowotnej. W dniu 2 grudnia 2010 r. w formie pisemnej przyjęła powierzony jej obowiązek. W dniu 23 marca 2015 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę - zarówno na stanowisku dyrektora GZOZ oraz na stanowisku lekarza, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, które pracodawca otrzymał w dniu 24 marca 2015. W dniu 3 kwietnia 2015 r. D. W. otrzymała od Burmistrza Miasta i Gminy S. pisemne odwołanie z pełnienia funkcji dyrektora GZOZ w S., jak również zapewnienie o zatrudnieniu na stanowisku lekarza na okres wypowiedzenia. W piśmie z dnia 10 kwietnia

2015 r. pracodawca wyjaśnił, że odwołanie z funkcji dyrektora GZOZ stało się skuteczne z dniem 3 kwietnia 2015 r. Następnie w dniu 20 czerwca 2015 r. powódka otrzymała dwa świadectwa pracy. Jedno świadectwo dotyczyło zatrudnienia na stanowisku lekarza w okresie od dnia 10 maja 2001 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. – pierwotnie jako młodszy asystent oraz starszy asystent, a następnie jako lekarz podstawowej opieki zdrowotnej. Przedmiotowy stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Niniejsze świadectwo zostało podpisane przez p.o. dyrektora GZOZ w S. lek. K. M.. Drugie ze świadectw odnosiło się do zatrudnienia na stanowisku dyrektora GZOZ w S., które wystawił Burmistrz Miasta i Gminy S., działając w imieniu GZOZ w S.. W świadectwie tym wskazano, iż powódka świadczyła pracę w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 30 czerwca 2015 r., zaś stosunek wygasł na mocy rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika. Powódka nie zgadza się przedmiotowymi adnotacjami, zarzucając im niezgodność z rzeczywistym stanem. Ponadto, na potwierdzenie zasadności swojego roszczenia powódka podniosła, iż z chwilą otrzymania aktu odwołania z funkcji Dyrektora GZOZ w S. – poprzedzonego złożonym przez nią wypowiedzeniem - nie wykonywała obowiązków Dyrektora, jak również pozbawiona została możliwości sprawowania tej funkcji.

W odpowiedzi na pozew pozwany - Gminny Zakład Opieki Zdrowotnej w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając powyższe pozwany podniósł w pierwszej kolejności zarzut uchybienia przez powódkę terminowi do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. W dalszej kolejności pozwany podał, iż odwołanie powódki z funkcji Dyrektora GZOZ w S. podyktowane było koniecznością wszczęcia procedury konkursowej na stanowisko Dyrektora. Powódka od momentu odwołania z funkcji nie wykonywała obowiązków Dyrektora – co sama przyznała, jak również pozbawiona została możliwości sprawowania tej funkcji. Niemniej jednak w okresie od 3 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. powódka pozostawała w stosunku pracy u strony pozwanej na stanowisku Dyrektora. Stosunek pracy na stanowisku Dyrektora GZOZ w S. uległ rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2015 r., zgodnie ze złożonym przez powódkę oświadczeniem. Powódka do dnia 30 czerwca 2015 r. pobierała wynagrodzenie ze stosunku pracy na stanowisku Dyrektora, jak również w okresie od 3 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. powódka zatrudniona na stanowisku Dyrektora wykorzystywała na swój wniosek urlop wypoczynkowy oraz szkoleniowy. Ponadto pismem z dnia 12 czerwca 2015 r. powódce został udzielony urlop wypoczynkowy do końca okresu zatrudnienia na stanowisku Dyrektora tj. do 30 czerwca 2015 r., zaś w ostatnich dniach czerwca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. W. w dniu 30 listopada 2010 r. została powołana przez Burmistrza Miasta i Gminy S. na stanowisko Dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na czas nieokreślony z dniem 1 grudnia 2010 r.

W dniu 1 grudnia 2010 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy powódką a Gminnym Zakładem Opieki Zdrowotnej w S. - reprezentowanym przez Burmistrza Miasta i Gminy S., na podstawie której powierzono powódce z dniem 1 grudnia 2010 r. pełnienie funkcji Dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. w wymiarze 2/8 etatu oraz równolegle wykonywanie pracy na stanowisku lekarza podstawowej opieki zdrowotnej w wymiarze całego etatu. Wykonywanie czynności administracyjnych przez Dyrektora miałyby wynosić minimum 2 godziny dziennie oraz odbywać się w taki sposób, aby obowiązki na stanowisku dyrektora i lekarza nie były wykonywane w tym samym czasie.

W dniu 2 grudnia 2010 r. powódka złożyła oświadczenie o przyjęciu powierzonych jej obowiązków.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W..

- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

W dniu 23 marca 2015 r. D. W. złożyła na ręce Burmistrza Miasta i Gminy S. wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. oraz na stanowisku lekarza zawartą dnia 1 grudnia 2010 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 3 miesiące.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W.,

- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

W związku ze złożonym przez powódkę wypowiedzeniem z dnia 23 marca 2015 r. Burmistrz Miasta i Gminy S. z dniem 3 kwietnia 2015 r. odwołał powódkę ze stanowiska Dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S.. Oprócz odwołania powódka otrzymała pisemne zapewnienie o zatrudnieniu na stanowisku lekarza na okres wypowiedzenia na tych samych warunkach co w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2010 r.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W.,

- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

Powódka od momentu odwołania z funkcji nie wykonywała obowiązków Dyrektora. W okresie od dnia 3 kwietnia do 30 czerwca 2015 r., tj. przez cały okres wypowiedzenia pobierała wynagrodzenie ze stosunku pracy Dyrektora, jak również w okresie tym wykorzystywała urlop wypoczynkowy i szkoleniowy. Pismem z dnia 12 czerwca 2015 r. został udzielony powódce urlop wypoczynkowy do 30 czerwca 2015 r., czyli dnia upływu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W ostatnich dniach czerwca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W.,

- karta urlopową z dnia 12 czerwca 2015 r. – k. 12,

- podania o urlop w dniach od 13 do 17 kwietnia 2015 r., od 20 do 22 kwietnia 2015 r., od 27 do 30 kwietnia 2015 r., od 4 do 8 maja 2015 r. – k. 14-17,

- zestawienie czasu pracy wraz z listami obecności za miesiące: kwiecień, maj, czerwiec 2015 r. – k. 18-23,

- karty wynagrodzeń za miesiące: kwiecień, maj, czerwiec 2015 r. – k. 24-26,

- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

W dniu 30 czerwca 2015 r. pozwany wydał powódce dwa świadectwa pracy. Jedno świadectwo dotyczyło zatrudnienia na stanowisku lekarza w okresie od dnia 10 maja 2001 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. – pierwotnie jako młodszy asystent oraz starszy asystent, a następnie jako lekarz podstawowej opieki zdrowotnej. Z jego treści wynika, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika na mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Drugie ze świadectw odnosiło się do zatrudnienia na stanowisku Dyrektora Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S.. Wskazano w nim, iż powódka na stanowisku tym była zatrudniona w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 30 czerwca 2015 r. w wymiarze 0,25 etatu, zaś stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Powódka potwierdziła odbiór obydwu świadectw w dniu 30 czerwca 2015 r.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W.,

- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

W dniu 7 lipca 2015 r. wpłynął do pozwanego wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że:

- 1) w punkcie 1 zmienić okres zatrudnienia: w okresie od 1 grudnia 2010 r. do dnia 3 kwietnia 2015 r.,
- 2) w punkcie 3 zmienić podstawę ustania stosunku pracy: odwołanie ze stanowiska z dnia 3 kwietnia 2015 r. dokonane przez pracodawcę na podstawie art. 70 § 1 Kodeksu pracy.

W odpowiedzi na powyższy wniosek pozwany pismem z dnia 8 lipca odmówił sprostowania świadectwa pracy. Pismo to zostało doręczone powódce w dniu 9 lipca 2015 r.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy wpłynął do tut. Sądu w dniu 23 lipca 2015 r., a został nadany w placówce Poczty Polskiej w dniu 20 lipca 2015 r.

Dowód: - akta osobowe powódki D. W.,

- informacja o odmowie sprostowania świadectwa pracy z dnia 8 lipca 2015 r. – k. 27,
- potwierdzenie doręczenia powódce w dniu 9 lipca 2015 r. pisma z informacją o odmowie sprostowania świadectwa pracy – k. 28-28v,
- potwierdzenie nadania przez powódkę pozwu w placówce Poczty Polskiej w dniu 20 lipca 2015 r. – k. 5,
- zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W. – k. 33v-34.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, w tym także tych zalegających w aktach osobowych powódki oraz zeznań powódki. Dokumenty, zalegające w aktach sprawy Sąd uznał w całości za autentyczne i wiarygodne. Żadna ze stron nie kwestionowała przedmiotowych dowodów od strony ich treści czy formy, a nie ujawniły się też jakiegokolwiek okoliczności, które dawałyby podstawę do dokonania z urzędu negatywnej oceny tych dokumentów. Stąd też omawiane dowody zachowują w pełni właściwą dla siebie moc dowodową nadaną przepisami art. 244 i 245 k.p.c. Przechodząc od oceny osobowych źródeł dowodowych stwierdzić należy, iż Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uwzględnił w całości zeznania słuchanej w charakterze strony powodowej D. W.. W ocenie Sądu depozycje powódki były spójne, logiczne i w pełni korespondowały z ustaleniami poczynionymi na podstawie informacji płynących z dokumentów zebranych w toku sprawy, to też zasługiwały na to by obdarzyć je walorem wiarygodności.

Sąd rozważył, co następuje:

Powództwo D. W. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści przepisu art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie tym – zgodnie z § 2 cytowanego artykułu – 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.

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy – jak stanowi art. 97 § 2¹ k.p. – wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Co przy tym istotne – zgodnie z przepisem §5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) – pracodawca powinien w terminie 7 dni od otrzymania wniosku pracownika o sprostowania świadectwa pracy uwzględnić go wydając nowe świadectwo pracy lub zawiadomić o odmowie sprostowania.

W razie nieuwzględnienia wniosku prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy przysługuje pracownikowi w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Tenże siedmiodniowy termin do wystąpienia z żądaniem o sprostowanie świadectwa pracy do sądu jest terminem prawa materialnego i o jego przekroczeniu skutkuje oddaleniem żądania.

W rozpoznawanej sprawie powódka D. W. otrzymała świadectwo pracy w dniu 30 czerwca 2015 r. W dniu 7 lipca 2015 r. wpłynął do pozwanego wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy, a odpowiedź pracodawcy odmawiająca sprostowania została doręczona powódce w dniu 9 lipca 2015 r.

Pozew o sprostowanie świadectwa pracy wpłynął do tut. Sądu w dniu 23 lipca 2015 r., a został nadany w placówce Poczty Polskiej w dniu 20 lipca 2015 r. Oznacza to, iż w przedmiotowej sprawie doszło do uchybienia 7 – dniowego terminu wystąpienia do Sądu z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

Odnosząc się jednak merytorycznie do żądania pozwu o sprostowanie świadectwa pracy wskazać należy, iż w przedmiotowej sprawie stosunek pracy pomiędzy powódką D. W., a Gminnym Zakładem Opieki Zdrowotnej w S., reprezentowanym przez Burmistrza Miasta i Gminy S., został nawiązany na podstawie powołania.

Powołanie, tak jak mianowanie i wybór należy do tzw. pozaumownych stosunków pracy, które w odróżnieniu od umowy o pracę stanowią akty formalnie jednostronne, dokonywane przez podmiot zatrudniający bądź przez organ nadzorujący, działający w tym zakresie zamiast podmiotu zatrudniającego. Osoba, która ma zostać pracownikiem na podstawie powołania nie jest uczestnikiem aktu, jednak jej zgoda wyrażona przed lub po dokonaniu aktu powołania jest warunkiem niezbędnym powstania takiego stosunku pracy. Podstawę prawną powołania powódki na Dyrektora GZOZ w S. przez Burmistrza Miasta i Gminy S. regulują przepisy ustaw szczególnych. I tak w myśl art. 33 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym z dnia 8 marca 1990 r. (tekst jednolity z dnia 11 marca 2013 r. Dz.U. z 2013 r. poz. 594 ze zm.) wójt jako kierownik urzędu wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Natomiast po myśli art. 44 ust. 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z dnia 30 sierpnia 1991 r. (tekst jednolity z dnia 8 stycznia 2007 r. Dz.U. Nr 14, poz. 89 ze zm.) obowiązującej do 30 czerwca 2011 r. podmiot, który utworzył publiczny zakład opieki zdrowotnej, nawiązuje z kierownikiem tego zakładu stosunek pracy na podstawie powołania lub umowy o pracę albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną. Podobnie brzmi treść art. 46 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r. (tekst jednolity z dnia 8 kwietnia 2015 r. Dz.U. z 2015 r. poz. 618 ze zm.) stanowiący, iż w przypadku podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami podmiot tworzący nawiązuje z kierownikiem stosunek pracy na podstawie powołania lub umowy o pracę albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną.

Przechodząc do omawiania instytucji odwołania należy podkreślić, że to powódka w dniu 23 marca 2015 r. złożyła na ręce pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Na skutek tego oświadczenia pracodawca w dniu 3 kwietnia 2014 r. odwołał powódkę ze stanowiska Dyrektora GZOZ w S., zapewniając ją o zatrudnieniu na stanowisku lekarza w okresie wypowiedzenia na tych samych warunkach co w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2010 r.

Poddając to działanie Burmistrza Miasta i Gminy S. ocenie prawnej koniecznym jest przywołanie zapisu art. 70 § 1 Kodeksu Pracy, w myśl którego pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

Zacytowany przepis w § 2 i 3 stanowi, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem lub natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę. Praktyczny wymiar "równoznaczności" sprowadza się do wskazania terminu rozwiązania stosunku pracy określonego odpowiednimi przepisami.

Uwypuklenia wymaga znaczenie odwołania dla powstania skutków prawnych w obydwu sferach występujących przy stosunku pracy z powołania. Odwołanie (podobnie jak powołanie) wywołuje bowiem podwójne skutki prawne. Pierwszym z nich jest zwolnienie określonego stanowiska, a drugim rozwiązanie stosunku pracy z osobą na nim zatrudnioną (zob. B.M. Ćwiertniak, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy, Komentarz, s. 497). Należy przyjąć, że prawidłowe odwołanie wywołuje natychmiastowy skutek w sferze organizacyjno-prawnej (pozbawienie stanowiska). Decyzje o powołaniu i o odwołaniu realizują cel publiczny (chronią interes publiczny, a nie prywatny). Tym samym skoro zaistniały w ocenie organu przesłanki do odwołania danej osoby, oznacza to, że nie powinna ona

ze skutkiem natychmiastowym świadczyć pracy na danym stanowisku. Odwołanie nie zawsze natomiast powoduje natychmiastowy skutek w sferze prawa pracy. Związane jest to z ustawowym zwrotem o "określonym terminie" rozwiązania stosunku pracy. Powyższe ma jedynie organizacyjne (ustrojowe) znaczenie. Umożliwia bowiem powołanie innej osoby na określone stanowisko bez obawy dublowania obsady. Nie ma przeszkód, aby skutki organizacyjne (natychmiastowe zwolnienie ze stanowiska) z punktu widzenia prawa pracy postrzegać jako zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (por. uzasadnienie wyr. SN z 27.7.1976 r., I PRN 49/76, PiZS 1978, Nr 3, s. 69). Celem tego przepisu jest bowiem umożliwienie uprawnionemu organowi bieżącego realizowania polityki zatrudnienia i podkreśla jego szczególną rolę w stosunku pracy z powołania.

Jak wynika z komentarza do art. 70 kodeksu pracy pod red. prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka (2015, C.H.Beck) odwołanie ze stanowiska może nastąpić w każdym czasie. Bez znaczenia pozostaje to, czy pracownik został powołany na czas nieokreślony czy - na podstawie przepisów szczególnych, przewidujących taką możliwość - na czas określony. Co znamienne, nawet w wypadku powołania na czas określony nie jest konieczne, aby w akcie powołania organ powołujący przewidział możliwość wcześniejszego jej odwołania. Na gruncie komentowanego przepisu mamy zatem do czynienia z odmienną sytuacją, niż to ma miejsce przy umowie o pracę zawartej na czas określony, gdzie ustawodawca wymaga zamieszczenia klauzuli wypowiedzenia, a jej brak powoduje, że ta w ogóle nie może zostać wypowiedziana.

Odwołanie może nastąpić niezwłocznie lub w określonym terminie. Nie wydaje się usprawiedliwiona teza, że o terminie rozwiązania stosunku pracy zawsze decyduje organ odwołujący w akcie odwołania (tak np. B.M. Ćwiertniak, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy, Komentarz, s. 497). Innymi słowy, niezwłocznie stosunek pracy może zostać rozwiązany jedynie w sytuacji określonej w § 3 komentowanego przepisu. Każde inne rozwiązanie następuje "w określonym terminie", tj. po upływie terminów jak przy wypowiedzaniu umów o pracę. Do określenia długości terminów rozwiązania stosunku pracy po odwołaniu, w sposób odpowiedni stosuje się przepisy o okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, w zależności od terminowości stosunku pracy z powołania.

Jak wskazano wyżej, odwołanie nie zawsze powoduje natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, które ma miejsce w razie wystąpienia przyczyn wskazanych w art. 52 lub 53 k.p. W pozostałych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje po określonym czasie, analogicznym do okresu wypowiedzenia. Skutkuje to tym, że za okres od odwołania do rozwiązania stosunku pracy pracownikowi należy się wynagrodzenie, i to w wysokości obowiązującej przed odwołaniem, chociażby pracy nie świadczył (co przeważnie jest regułą) lub za swoją zgodą świadczył pracę inną, gorzej płatną. Wynagrodzenie należy przy tym rozumieć w sposób szeroki, obejmujący różne składniki, nawet zmienne i okresowe, jeśli są możliwe do ustalenia. Podzielić trzeba pogląd SN, zgodnie z którym pracownik odwołany w okresie równym okresowi wypowiedzenia nie ma obowiązku świadczenia innej pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy (por. wyr. SN z 27.7.1976 r., I PRN 49/76, PiZS 1978, Nr 3, s. 69). Brzmienie art. 71 k.p. nie pozostawia bowiem w tym zakresie żadnych wątpliwości.

Komentowany przepis w § 1² stanowi, że stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Przepis ten wyraża powszechną zasadę wykładni, która mówi, że przepis szczególny uchyla przepis ogólny (lex specialis derogat legi generali). Nabiera on natomiast znaczenia, jeżeli przyjmiemy, że stanowi wskazówkę o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy na innej podstawie niż odwołanie (porozumienie stron lub na skutek oświadczenia złożonego przez pracownika).

W doktrynie dyskusyjna jest możliwość rozwiązania stosunku pracy z powołania przez pracownika. Część komentatorów uważa, że może to nastąpić wyłącznie w formie rezygnacji ze stanowiska, inicjującej odwołanie przez kompetentny organ (szerzej zob. B.M. Ćwiertniak, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy, Komentarz, s. 505 i n.). Dla uporządkowania dyskusji wydaje się celowe przypomnienie o dwojakim skutku powołania, czyli powierzenia stanowiska i nawiązania stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że w sferze "administracyjnej" (powierzenia stanowiska) rezygnacja pracownika nie wywołuje "automatycznego" skutku. Konieczne jest podjęcie formalnej decyzji

o odwołaniu. Z kolei w sferze prawa pracy koncepcja o braku możliwości jednostronnego rozwiązania stosunku pracy jest nie do obrony. Wolność pracy jest bowiem wolnością konstytucyjną (art. 65 Konstytucji RP), a obowiązek pracy może zostać nałożony tylko ustawą. Wynika z tego, że każdy pracownik, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, ma prawo do jego rozwiązania, jeśli dobrowolnie tego prawa sobie nie ograniczył (np. w umowie o pracę na czas określony bez klauzuli wypowiedzenia). Ponieważ na etapie powoływania pracownik ma bardzo ograniczony wpływ na treść zawieranego stosunku pracy (może powołanie przyjąć albo odrzucić), nie ma podstaw do tezy, że w trakcie trwania zatrudnienia nie może on stosunku pracy wypowiedzieć (z zachowaniem kodeksowych terminów wypowiedzenia). Ponadto, na dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika wskazuje art. 69 k.p. stanowiący odesłanie do przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony.

Przeprowadzone przez Sąd rozważania wykazują, iż działanie strony pozwanej odbywało się w zgodzie z literą prawa i tym samym było pozbawione cech bezprawności. Pozwany sporządził świadectwo pracy w sposób prawidłowy wskazując, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką pełniącą funkcję Dyrektora GZOZ w S. dokonane zostało za wypowiedzeniem przez pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p., tym samym okres zatrudnienia powódki od 10 maja 2010 r. do 30 czerwca 2015 r. podany w treści świadectwa pracy jest prawidłowy.

Rozstrzygając o kosztach postępowania, Sąd kierował się zasadą odpowiedzialności stron za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasądzając na rzecz pozwanego od powódki D. W. kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 11 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity z dnia 25 lutego 2013 r. Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).

W tym stanie rzeczy na podstawie powołanych przepisów orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSR Anna Sulimka