

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 18 grudnia 2017 roku, wydanym w sprawie z powództwa S. Z. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W. o sprostowanie świadectw pracy, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi:

1. sprostował świadectwo pracy wystawione przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. w dniu

10 stycznia 2017 roku w ten sposób, że:

a) jako oznaczenie pracodawcy i podmiotu wystawiającego świadectwo wpisał: „Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Regon - (...) (...) - (...)”,

b) w punkcie 1. po słowach „był zatrudniony w:” w miejsce istniejącego tam oznaczenia wpisał: „Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego”,

c) w punkcie 3. podpunkt a) jako tryb rozwiązania stosunku pracy w miejsce istniejącego tam oznaczenia wpisał: „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy”;

2. sprostował świadectwo pracy wystawione przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. w dniu 4 maja 2017 roku w ten sposób, że:

a) jako oznaczenie pracodawcy i podmiotu wystawiającego świadectwo wpisał: „Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Regon - (...) (...) - (...)”,

b) w punkcie 1. po słowach „był zatrudniony w:” w miejsce istniejącego tam oznaczenia wpisał: „Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego”,

c) w punkcie 2. dopisał do istniejącego tam oznaczenia sformułowanie: „w Ł., w tym w okresie od 13 października 2016 roku wykonywał pracę (...) Prezesa w Zespole (...) Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W.”;

d) w punkcie 5. podpunkt 1) po słowach „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze” wpisał „9 dni, tj. 72 godz., w tym na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy - 1 dzień, tj. 8 godz.” w miejsce istniejącego sformułowania;

3. oddalił powództwo w pozostałej części;

4. oddalił wniosek powoda o zwrot kosztów;

5. nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny, którego najważniejsze elementy były następujące:

S. Z. był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na stanowisku dyrektora Oddziału (...) w Ł. w okresie od dnia 1 grudnia 1991 roku do dnia 18 marca 2013 roku. Prawomocnym wyrokiem z dnia 22 września 2016 roku wydanym na skutek odwołania się powoda od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., Sąd Okręgowy w Łodzi przywrócił powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko.

Powód wyraził gotowość do podjęcia pracy w dniu 23 września 2016 roku. W okresie od 23 września 2017 roku do końca zatrudnienia powód nie wykonywał obowiązków dyrektora Oddziału (...) w Ł.

Pismem z dnia 7 października 2016 roku pozwany poinformował powoda, iż wobec wyroku przywracającego do pracy i zgłoszenia przez powoda gotowości do pracy w dniu 23 września 2016 roku, stosunek pracy został reaktywowany z dniem 23 września 2016 roku. Powodowi zostało zlecone na okres od dnia 13 października 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, a następnie do końca stycznia 2017 roku, wykonywanie zadań (...) Prezesa w Zespole (...) Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W., z miejscem wykonywania pracy w P. Terenowej KRUS w Z..

12 grudnia 2016 roku zostało wystawione świadectwo pracy stwierdzające, że powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. w okresie do dnia 1 grudnia 1991 roku do dnia 18 marca 2013 roku, wykonując pracę „Dyrektor Oddziału (...) KRUS w Ł.”. Wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z art. 97 § 3 k.p. Powód wniósł o sprostowanie tego świadectwa pracy, co uwzględniono w niewielkim zakresie.

12 stycznia 2017 roku powodowi doręczono świadectwo pracy wystawione w dniu 10 stycznia 2017 roku. W nagłówku pisma wskazano, jako podmiot wystawiający świadectwo „Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł., ul. (...), (...)-(...) Ł.” i numer (...) (...) - (...)”. W punkcie 1. świadectwa zostało wskazane, że powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. w okresie od dnia 1 grudnia 1991 roku do dnia 18 marca 2013 roku i w tym okresie wykonywał pracę: „Dyrektor Oddziału (...) KRUS w Ł.”. W punkcie 3. wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia - art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy”. W punkcie 5. podpunkt 1) oznaczono, że w okresie zatrudnienia pracownik „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni tj. 56 godzin (wyplacono ekwiwalent pieniężny)”. Powód wniósł o sprostowanie tego świadectwa pracy, ale bezskutecznie.

Pismem z dnia 23 stycznia 2017 roku, doręczonym 25 stycznia 2017 roku, powód został odwołany ze stanowiska Dyrektora Oddziału (...) Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Ł.. W piśmie wskazano, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

4 maja 2017 roku zostało wystawione świadectwo pracy za okres od 19 marca 2013 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Świadectwo zostało wystawione na druku Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a jako podmiot wystawiający wskazano Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł., ul. (...) (...) - (...) Ł.. Wskazano również numer (...) przypisany do Oddziału (...) w Ł.. W punkcie 1. świadectwa pracy zostało podane, że powód był zatrudniony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. w okresie od dnia 19 marca 2013 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę (...) Oddział (...). W punkcie 5. podpunkt 1 wskazano, że „w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni tj. 72 godz., w tym na podstawie art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy – nie”. Powód bezskutecznie wnioskował o sprostowanie tego świadectwa pracy.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w ramach Kasy wyodrębnia się Centralę, oddziały regionalne, placówki terenowe i zakłady rehabilitacji leczniczej. Do kompetencji Prezesa należy m.in. prowadzenie polityki kadrowo – płacowej w Kasie, pełnienie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Do zadań oddziału regionalnego w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi należy realizacja obowiązków i uprawnień pracodawcy wynikających z obowiązujących przepisów prawa pracy, ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych wobec pracowników oddziału regionalnego i placówek terenowych. Do zadań dyrektora oddziału regionalnego należy m.in. zarządzanie zasobami ludzkimi w oddziale regionalnym, w szczególności poprzez wykonywanie czynności

z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników na podstawie obowiązujących przepisów oraz zgodnie z udzielonym imiennym upoważnieniem Prezesa Kasy.

Akta osobowe dyrektorów i zastępców dyrektorów Oddziałów Regionalnych KRUS są prowadzone przez centralę.

Dyrektor Oddziału (...) na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Prezesa KRUS uprawniony jest do prowadzenia w imieniu Prezesa KRUS polityki kadrowej i placowej w Oddziale Regionalnym i nadzorowanych P. Terenowych, a w szczególności do nawiązywania, rozwiązywania i dokonywania zmian w treści stosunku pracy wobec podległych pracowników oraz do reprezentowania Prezesa KRUS w określonych sprawach.

W takich okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało uwzględnić w części.

Przywołano treść art. 97 § 1 k.p., który obliguje do wystawienia świadectwa pracy i reguluje jego treść. Świadectwo pracy jest aktem wiedzy

i jego treść winna odpowiadać stanowi rzeczywistości. W przeciwnym razie podlega sprostowaniu. W tej sprawie należało sprostować oznaczenie pracodawcy, którym był pozwany - Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W.. Prezes Kasy powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych

i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania. Do kompetencji Prezesa należy m.in. prowadzenie polityki kadrowo – placowej w Kasie, pełnienie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Pracodawcą dla powoda, jako dyrektora oddziału regionalnego była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w imieniu, której występuje Prezes KRUS. Podmiot winien być wskazany jako pracodawca i podmiot wystawiający świadectwo pracy. Doprecyzowanie natomiast jako miejsca wykonywania pracy może mieć miejsce przy oznaczeniu pracy lub pełnionej funkcji poprzez wskazanie, że powód był Dyrektorem Oddziału (...) w Ł.. Miejsce świadczenia pracy jest pojęciem odrębnym od pojęcia pracodawcy i tam gdzie oddziały nie mają odrębności nadającej im przymiot pracodawcy (a takiej odrębności nie ma oddział w odniesieniu do dyrektora), nie można tych dwóch pojęć mylić.

Uwzględnieniu podlegało także żądanie dotyczące punktu 3. podpunkt a) świadectwa wystawionego w dniu 10 stycznia 2017 roku. W miejsce zawartego tam sformułowania należało wpisać oznaczenie ustawowe, wynikające z brzmienia cytowanego wyżej art. 97 k.p., to jest, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. (punkt 1 c) wyroku).

Uzasadnione było również żądanie uzupełnienia w świadectwie pracy wystawionym w dniu 4 maja 2017 roku treści punktu 2. o wskazanie faktycznie wykonywanej pracy. Powód pomimo zajmowania stanowiska Dyrektora Oddziału (...) w Ł., faktycznie zadań związanych ze stanowiskiem nie wykonywał pomimo wyroku przywracającego go do pracy z dnia 22 września 2016 roku. Świadectwo pracy jak wskazano wyżej powinno natomiast być odzwierciedleniem stanu faktycznego. Powód faktycznie wykonywał pracę (...) Prezesa w Zespole (...) Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w W..

Sprostowaniu podlega także informacja zamieszczona w punkcie 5. podpunkt 1) świadectwa pracy wystawionego w dniu 4 maja 2017 roku dotycząca wykorzystania urlopu wypoczynkowego na żądanie w 2017 roku.

Apelację od powyższego postanowienia złożył pozwany, który zaskarżył orzeczenie w całości. Skarżący zarzucił naruszenie:

1. art. 3 k.p. oraz 3<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 97 § 2 k.p. przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe ustalenie pojęcia pracodawcy oraz osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy;

2. art. 97 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i nakazanie wydanie świadectwa pracy wskazującego, że powód wykonywał pracę (...) Prezesa w Zespole (...) KRUS w W., chociaż powód został przywrócony do pracy na stanowisku Dyrektora Oddziału (...) KRUS w Ł., a jedynie czasowo wykonywał pracę (...) Prezesa;

3. przepisów postępowania, które miało wpływ na wydanie orzeczenia w sprawie, to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz nieuwzględnienie, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, jednoznacznych związków przyczynowo – skutkowych i przyjęcie, że pozwany jest biernie legitymowany do występowania w tym sporze i ponosi odpowiedzialność za roszczenia pracownicze związane z zatrudnieniem w oddziałach regionalnych kasy.

Na tych podstawach pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości z zasądzeniem na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie tego orzeczenia z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania w I instancji.

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

apelacja jest bezzasadna.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że rozpoznając apelację Sąd II instancji ocenił stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy jako prawidłowy i zgodny z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a w konsekwencji na podstawie art. 382 k.p.c. przyjął jego ustalenia za własne.

W apelacji postawiono wprawdzie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ale bez przełożenia na ustalenia faktyczne (ocena dowodów prowadzi do określenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia). Dlatego można uznać, że okoliczności faktyczne sprawy były bezsporne. Natomiast postawiony w apelacji zarzut błędnej oceny dowodów w swej istocie zmierza do zakwestionowania sposobu oceny faktów pod kątem stosowanego prawa materialnego (określenie pracodawcy) i legitymacji biernej. W takim kontekście zarzut ten będzie omówiony w dalszej części uzasadnienia.

Nie ma racji skarżący, że Sąd Rejonowy naruszył art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W przypadku jednostek organizacyjnych o rozbudowanej strukturze ogólna zasadą jest, że przymiot pracodawcy w rozumieniu omawianego przepisu ma każda jednostka, której kierownik ma prawo zatrudniać i zwalniać pracowników. Warto w tym kontekście przywołać uchwałę składu siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, OSNC 1993, Nr 4, poz. 49). Według tego orzeczenia, jednostki organizacyjne instytucji publicznych są zakładami pracy, jeżeli kierownicy tych jednostek mogą zatrudniać i zwalniać pracowników. Uprawnienia władcze kierowników zakładów pracy do zatrudniania i zwalniania pracowników świadczą o samodzielności finansowej i organizacyjnej oraz o wyodrębnieniu majątkowym podmiotów uprawnionych do samodzielnego i we własnym imieniu zatrudniania pracowników. Są wyznacznikiem statusu pracodawcy tych podmiotów w stosunkach prawnych regulowanych przepisami indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Trzeba podkreślić, że Sąd Rejonowy nie zakwestionował okoliczności, że oddział regionalny KRUS może mieć status pracodawcy. Przyjął jedynie, że dla powoda, jako osoby o szczególnym statusie zawodowym, pracodawcą jest KRUS.

Od razu trzeba dodać, że uznanie KRUS za pracodawcę wprost przekłada się na zagadnienie legitymacji procesowej biernej. Określenie pracodawcy ma bowiem istotne znaczenie przy oznaczeniu strony pozwanej w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Legitymację bierną w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy ma właśnie pracodawca. Przy okazji warto podkreślić, że w poprzednich procesach związanych z przedmiotowym stosunkiem pracy (VII Pa 176/14 i VIII Pa 52/16) pracodawcą był KRUS, a nie jego oddział regionalny.

Nie doszło również do naruszenia art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., który przewiduje, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach

z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Norma ta reguluje w sposób swoisty, nawiązujący do istoty uregulowania z art. 3 k.p., reprezentację pracodawcy i w sposób opisany w apelacji nie mogła zostać naruszona. Nie ma przecież wątpliwości, że za KRUS czynności z zakresu prawa pracy dokonuje Prezes KRUS. Niezależnie od tej zasady ogólnej, uprawnienie Prezesa KRUS do działania w stosunku do dyrektorów oddziałów regionalnych wynika także

z przywołanego przez Sąd I instancji regulaminu organizacyjnego, który ma charakter wiążący, nawet jeśli wprowadza odstępstwo od art. 3<sup>1</sup> k.p.c. (szerzej patrz Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2016 roku, III PK 108/15, L.).

Wbrew zarzutowi apelacji nie został naruszony art. 97 k.p.c., który § 2. określa, że 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. W przypadku zajmowanego stanowiska chodzi o faktycznie zajmowane, a nie to, na które formalnie przywrócono do pracy. Zasadę tę prawidłowo opisał i zastosował Sąd Rejonowy. Rozważania te Sąd odwoławczy uznaje za własne.

Z tych względów, na podstawie art. 385 k.p.c., apelacja podlegała oddaleniu.