

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo D. Z. przeciwko pozwanemu „(...)” z siedzibą w W. o sprostowanie świadectwa pracy i nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka D. Z. zatrudniona była w Państwowym Przedsiębiorstwie (...) w Ł. Urzędzie (...) w Ł. począwszy od dnia 2 października 1984 roku na podstawie umowy o pracę.

Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 1999 roku. W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, poprzednik prawny pozwanego wydał powódce świadectwo pracy obejmujące okres zatrudnienia od 2 października 1984 roku do 30 czerwca 1999 roku. W świadectwie pracy zamieszczona została informacja, iż stosunek pracy między stronami został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 §1 pkt 2kp. Powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę.

W okresie od 13 lipca 1999 roku do 30 listopada 1999 roku powódka zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy w P., jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych.

Wyrokiem z dnia 21 października 1999 roku Sądu Rejonowego w Łodzi w sprawie XVIP 375/99 powódka została przywrócona do pracy w pozwanym Państwowym Przedsiębiorstwie (...) w Ł. Urzędzie (...) w Ł., na poprzednich warunkach pracy i płacy. Wyrok stał się prawomocny od dnia 23 listopada 1999 roku.

W związku z wyrokiem przywracającym powódkę do pracy, podjęła ona pracę u pozwanego z dniem 1 grudnia 1999 roku. Pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wliczone do okresu zatrudnienia od dnia 1 lipca 1999 roku do 31 lipca 1999 roku. Pozostały okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, został zaliczony do ciągłości pracy, jako okres nieskładkowy.

Powódka nie występowała o zamieszczenie wzmianki na świadectwie pracy wydanym z datą 29 czerwca 1999 roku, w związku z przywróceniem powódki do pracy.

Decyzją z dnia 7 grudnia 1999 roku Powiatowy Urząd Pracy w P., po wznowieniu postępowania, uchylił decyzję Kierownika Powiatowego Urzędu Pracy w P. o przyznaniu powódce statusu osoby bezrobotnej i prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Decyzją z dnia 15 grudnia 1999 roku Powiatowy Urząd Pracy w P. orzekł o obowiązku przez powódkę zwrotu nienależnie pobranego zasiłku dla bezrobotnych.

W dniu 28 lutego 2015 roku pozwana (...) Spółka Akcyjna w W. wystawiła powódce D. Z. świadectwo pracy, obejmujące okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 1 grudnia 1999 roku do 28 lutego 2015 roku. Świadectwo pracy zostało doręczone powódce w dniu 9 marca 2015 roku w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 28 lutego 2015 roku.

Wnioskiem z dnia 13 maja 2015 roku powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okresu pozostawania w stosunku zatrudnienia od dnia 1 grudnia 1999 roku do 28 lutego 2015 roku i wpisanie prawidłowego okresu zatrudnienia od dnia 2 października 1984 roku do 28 lutego 2015 roku, a w związku z tym zamieszczenie informacji o okresie składkowym od 1 lipca 1999 roku do 31 lipca 1999 roku oraz okresu nieskładkowego od dnia 1 sierpnia 1999 roku do 30 listopada 1999 r.

Pozwany pismem z dnia 16 czerwca 2015 roku (doręczonym powódce w dniu 17 czerwca 2015 roku) odmówił sprostowania świadectwa pracy w żądanym zakresie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Na wypadek gdyby w świadectwie pracy znalazły się informacje nieprawdziwe lub niepełne, ustawodawca przyznał pracownikowi prawo do żądania sprostowania jego treści. Stosownie bowiem do brzmienia art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Pracownik powinien w pierwszej kolejności zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. Na dokonanie tej czynności ma 7 dni, licząc od dnia otrzymania świadectwa pracy, przy czym pracodawca musi poinformować pracownika o tym uprawnieniu. W kierowanym do pracodawcy wniosku pracownik określa, które informacje są jego zdaniem nieprawdziwe lub niepełne oraz podaje treść prawidłowej informacji. Na rozpatrzenie wniosku pracownika pracodawca ma kolejne 7 dni. W razie jego uwzględnienia powinien sporządzić i wydać pracownikowi w ciągu owych 7 dni nowe świadectwo pracy, sprostowane zgodnie z żądaniem pracownika. Jeśli natomiast pracodawca nie zamierza przychylić się do wniosku pracownika i sprostować treści świadectwa pracy, wówczas powinien poinformować pracownika o odmowie dokonania sprostowania. Dopiero wtedy uruchamiana jest droga sądowa. Pracownik w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy może wystąpić do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do jego sprostowania.

Jak stwierdził SN w uchwale z 14.3.1986 r. (III PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194), wyżej przedstawione terminy na występowanie o sprostowanie świadectwa pracy, są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kpc dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Oznacza to, że wystąpienie z żądaniem sprostowania świadectwa pracy po ich upływie, nie powoduje utraty prawa do domagania się takiego sprostowania. Pracownik, który - nie ze swojej winy - nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ kp, może wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o przywrócenie uchybionego terminu. Jak podkreślił Sąd I instancji, skutki niezachowania przez pracownika tego wymogu, nie są oceniane jednolicie w nauce prawa pracy. Należy przyjąć, że obowiązek wystąpienia z tym wnioskiem ma charakter instrukcyjny (porządkowy), a nie jest warunkiem otwarcia drogi sądowej do dochodzenia sprostowania świadectwa. Jest on sformalizowanym wyrazem znanej w prawie cywilnym instytucji wezwania dłużnika do dobrowolnego spełnienia świadczenia, co może mieć wpływ na orzeczenie sądu o kosztach postępowania (w tym przypadku jedynie o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego pracodawcy) zgodnie z art. 101 k.p.c. Na podstawie wykładni systemowej należy przyjąć, że nie ma podstaw do wniosku, aby racjonalny ustawodawca warunkował dopuszczalność dochodzenia przed sądem tego - nie najważniejszego przecież - roszczenia od zachowania przez pracownika omawianego trybu wezwania pracodawcy.

W myśl art. 97§2 kp 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. Treść świadectwa, poza informacjami z art. 97 § 2 oraz ewentualnie z § 1¹, powinny stanowić dane wskazane w 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 z 1996 poz.282 z późn.zm), między innymi okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Powódka w związku z wydaniem jej świadectwa pracy z dnia 28 lutego 2015 roku oraz okolicznością przywrócenia powódki do pracy i podjęcia pracy w związku z wyrokiem przywracającym do pracy od dnia 1 grudnia 1999 roku, wносиła o dokonanie sprostowania świadectwa pracy poprzez ujęcie jako daty początkowej zatrudnienia - daty 2 października 1984 roku, z uwzględnieniem okresu nieświadczenia pracy od dnia 1 lipca 1999 roku do 30 listopada 1999 roku oraz zamieszczeniem informacji o okresach nieskładkowych w związku z okresem pozostawania bez pracy i okolicznością wypłaty na rzecz D. Z. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, za okres od 1 lipca 1999 roku

do 31 lipca 1999 roku. Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, a stanowisko to nierozzerwalnie związane jest z brzmieniem art. 51 kp i interpretacją tego przepisu. Zgodnie z jego brzmieniem pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Sąd I instancji zauważył, że problem charakteru i skutków orzeczenia o przywróceniu do pracy nie jest nowy i stał się przedmiotem rozważań przedstawicieli doktryny i wypowiedzi orzecznictwa. W judykaturze przeważa pogląd, że orzeczenie o przywróceniu do pracy ma konstytutywny charakter. Orzeczenie to doprowadza bowiem do nawiązania (restytucji) nowego stosunku pracy, o takiej treści jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał w jednym ze swoich orzeczeń, że orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś, że zobowiązuje zakład pracy do zatrudnienia pracownika. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, choćby dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub nieuzasadnione, prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Zważywszy więc na to, że stan prawny przed rozwiązaniem umowy przestaje istnieć - ponieważ stosunek pracy uległ rozwiązaniu - żądanie przywrócenia do pracy jest powództwem o ukształtowanie, o stworzenie nowego stanu prawnego, z tym, że na warunkach takich, jak poprzednio (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/76, OSNCP 1976 z. 9, poz. 187, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 22 grudnia 1998 r., III ZP 35/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 674).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w orzecznictwie zwraca się również uwagę na to, że wyrok przywracający do pracy wywiera skutek w postaci restytucji stosunku pracy na przyszłość i warunkowo. Warunkiem tym jest zgłoszenie przez pracownika, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od przywrócenia do pracy, gotowości niezwłocznego jej podjęcia (art. 48 § 1 KP) - zdarzenie przyszło, niepewne (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 110).

Podobnie w doktrynie przeważa pogląd o konstytutywnym charakterze orzeczenia o przywróceniu do pracy. Uzasadniany jest on tym, że wskutek wymienionego orzeczenia rozwiązany stosunek pracy powstaje na nowo, na warunkach dawnej umowy o pracę. Restytucja stosunku pracy na podstawie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie następuje z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia, lecz dopiero po spełnieniu dodatkowej przesłanki, którą jest zgodnie z art. 48 § 1 KP zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub nawet po tym terminie, jeżeli jego przekroczenie nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika. Termin ten biegnie od dnia prawomocności orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Jeżeli wspomniana przesłanka się spełni, stosunek pracy powstaje na nowo. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa zatem *ex tunc*, nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, tj. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem (vide: L.Florek, w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T.Zielińskiego 4 wyd. Warszawa s. 386, M. Gersdorf, Charakter prawny i skutki orzeczeń o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy, Państwo i Prawo 1978, z.3, s. 49-51).

Sąd podkreślił, że bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością ważną (skuteczną), powoduje zatem zawsze rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia, a z chwilą upływu tego okresu - ustanie stosunku pracy (vide: T. Zieliński, Prawo Pracy. Zarys systemu, część II, PWN 1986 r., str. 87-89).

A zatem przyjmuje się, iż skoro orzeczenie przywracające do pracy nie działa *ex tunc*, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, to jest od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika do pracy, to pomiędzy chwilą rozwiązania umowy o pracę, a momentem skutecznego zgłoszenia oświadczenia o gotowości do podjęcia pracy, stosunek pracy między stronami nie istniał. Okres pozostawania bez pracy po nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę nie może być uważany zatem za okres

zatrudnienia, nawet jeżeli pracownik został przywrócony do pracy i zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za pracę. W tym okresie pracownik nie nabywa uprawnień do świadczeń pracowniczych uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy. Nie nabywa więc w tym okresie urlopu wypoczynkowego ani nie może wykorzystać nabytego wcześniej uprawnienia urlopowego. Wyrok przywracający do pracy kształtuje nową sytuację prawną pracownika, ale nie kreuje nowych okoliczności faktycznych ani nowych dowodów, mających znaczenie dla ustalenia statusu prawnego pracownika jako osoby bezrobotnej, z którą rozwiązano stosunek pracy, w okresie obejmującym czas do chwili uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy i powrotu do pracy. Nie zmienia tego wspomniana regulacja art. 51 § 1 kp nakazująca wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Przepis ten tworzy bowiem tzw. fikcję ciągłości zatrudnienia, ale tylko i wyłącznie na użytek niektórych uprawnień stricte pracowniczych, które nie mają nic wspólnego z możliwością wstecznej oceny statusu takiego pracownika jako osoby bezrobotnej (vide: wyrok NSA z 16 grudnia 2008 r., I OSK 243/08). Pogląd taki jest powszechny i utrwalony w orzecznictwie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP z 1991 r., nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, OSNP z 2007 r., nr 5-6, poz. 68, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP z 2007 r., nr 15-16, poz. 216; wyrok z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048; wyrok z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 roku I PK 272/10).

A zatem przenosząc te poglądy na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji podkreślił, iż orzeczenie o przywróceniu do pracy powódki z dnia 21 października 1999 roku restytuowało stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadziło do powstania stosunku pracy z dniem 1 grudnia 1999 roku (z dniem podjęcia pracy przez powódkę w związku z wyrokiem przywracającym do pracy), jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważniając bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone. Okres od 1 lipca 1999 roku do 30 listopada 1999 roku jako okres nieświadczenia pracy, nie jest okresem zatrudnienia, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia (jedynie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia), a zatem powództwo o sprostowanie świadectwa pracy w żądanym zakresie, nie zasługiwało na uwzględnienie. Tym samym brak było podstaw do zamieszczenia informacji w świadectwie pracy z dnia 28 lutego 2015 roku o okresach nieskładkowych w okresie od dnia 1 lipca 1999 roku do 30 lipca 1999 roku.

Sąd podniósł też, iż powódce w związku z wyrokiem przywracającym do pracy przysługiwało i przysługuje roszczenie o zamieszczenie wzmianki w świadectwie pracy wydanym z datą 29 czerwca 1999 roku w myśl § 5 ust. 3 rozporządzenia 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.1996.60.282 z późn.zm). Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego, biorąc pod uwagę, iż powódka obecnie pozostaje bez zatrudnienia, ubiega się o przyznanie świadczenia przedemerytalnego, a dochodząc roszczenia, mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swoich racji.

Apelację od powyższego orzeczenia w części oddalającej powództwo wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżąca podniosła, iż jej pracodawca pismem z dnia 6 grudnia 1999 r. poinformował Powiatowy Urząd Pracy w P., że za okres pozostawania bez pracy wypłacono jej jednomiesięczne wynagrodzenie wliczone do okresu zatrudnienia od 1 lipca 1999 r. do 31 lipca 1999 r., zaś pozostały okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano jej wynagrodzenia został zaliczony do ciągłości pracy, jako nieskładkowy. Na skutek

powyższej informacji Powiatowy Urząd Pracy w P. decyzją z dnia 7 grudnia 1999 r. uchylił decyzję z dnia 5 lipca 1999 r. oraz odmówił jej przyznania statusu osoby bezrobotnej od dnia 5 lipca 1999 r. oraz prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Następnie zaś, decyzją z dnia 15 grudnia 1999 r., została zobligowana do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku dla bezrobotnych, czemu się podporządkowała. W związku z powyższym w ocenie skarżącej okres od 1 lipca 1999 r. do 31 lipca 1999 r. winien zostać uznany za okres zatrudnienia, a wobec wypłaty jej za wskazany miesiąc wynagrodzenia powinien on zostać zaliczony jako okres składkowy, zaś okres od 1 sierpnia 1999 r. do 30 listopada 1999 r. winien również być traktowany jako okres zatrudnienia z tym że jako okres nieskładkowy. Tym samym, zdaniem apelującej, jej roszczenie o stosowne sprostowanie świadectwa pracy w tym przedmiocie jest w pełni uzasadnione.

Z uwagi na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji strony powodowej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

We wniesionej apelacji skarżąca wywiodła jako zasadniczy zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy dowolnej, a nie swobodnej, oceny materiału dowodowego, czego skutkiem były błędy w ustaleniach faktycznych, które miały wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego tak sformułowanego zarzutu nie sposób podzielić. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można bowiem poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane przez Sąd ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie dokonanych ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, oraz jakich uchybień sąd dokonał uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Analizując treść złożonej przez stronę powodową apelacji, należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącej, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w sposób odmienny, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Z tego względu Sąd Okręgowy podziela konstatację Sądu pierwszej instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do uznania zasadności wniesionego powództwa. Zarzuty apelującej dotyczą kwestii, które zostały przez Sąd Rejonowy w sposób obszerny i szczegółowy wyjaśnione. Sąd meriti roszczenie powódki omówił i wskazał, z jakich powodów zgłoszone żądanie nie mogło zostać uwzględnione. Sąd Okręgowy poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne w pełni podziela. Znajdują bowiem one odzwierciedlenie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązującym porządku prawnym. Natomiast powódka wskazując, iż odmową sprostowania świadectwa pracy została pokrzywdzona - wobec uprzedniej odmowy przyznania jej statusu osoby bezrobotnej i pisma pracodawcy, w którym zaznaczył, że za okres pozostawania bez pracy wypłacono jej jednomiesięczne wynagrodzenie wliczone do okresu zatrudnienia od 1 lipca 1999 r. do 31 lipca 1999 r., zaś pozostały okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano jej wynagrodzenia został zaliczony do ciągłości

pracy jako nieskładkowy - przedstawia argumentację, której nie sposób podzielić, ponieważ w świetle zgłoszonego roszczenia, brak ku temu podstaw prawnych.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu Okręgowego sam fakt odmowy uznania powódki za osobę bezrobotną w okresie od 1 lipca 1999 r. do 30 listopada 1999 r. przez Urząd Pracy nie może być w niniejszej sprawie rozstrzygający.

Zgodnie z art. 97 § 2 kp 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. Treść świadectwa, poza informacjami z art. 97 § 2 oraz ewentualnie z § 1¹, powinny stanowić dane wskazane w 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 z 1996 poz.282 z późn.zm), między innymi okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Z kolei art. 51 § 1 kodeksu pracy stanowi, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż w świetle utrwalonych poglądów doktryny i orzecnictwa pojęcie "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Przepis ten nie nakazuje bowiem uznania okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, za okres zatrudnienia, lecz jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia. Okres pozostawania bez pracy może zostać zaliczony do okresu zatrudnienia (stażu pracy) tylko wtedy, gdy pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Przepis ten nie wprowadza natomiast fikcji prawnej, że pracownik przywrócony do pracy w okresie pozostawania bez pracy pozostawał w stosunku pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 r. I PK 261/06 LEX nr 509048). Innymi słowy skoro orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważniając bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone, to "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., jest okresem nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest natomiast okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r. I PK 272/10 LEX nr 1001283 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 15 maja 2014 r. III AUa 34/14 LEX nr 1474782 Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 26 sierpnia 2014 r. II SA/Ol 796/14 LEX nr 1507874) Art. 51 § 1 zd. 2 kp zapobiega utracie uprawnień nabytych przed bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy, lecz nie stwarza podstawy do uzyskania nowych uprawnień w okresie pozostawania bez pracy (wyrok z 16 lutego 2007 r., II PK 199/2006, LexisNexis nr 1907763, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 160; por. też uzasadnienia uchwały składu 7 sędziów z 9 lipca 1992 r., I PZP 20/92, LexisNexis nr 302903, OSNCP 1993, nr 1-2, poz. 2; wyroków z 8 maja 2007 r., II PK 278/2006, LexisNexis nr 1919269, OSNP 2008, nr 13-14, poz. 187, i z 29 stycznia 2007 r., II PK 181/2006, LexisNexis nr 1840510, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 64, oraz postanowienia z 9 maja 2006 r., II PZP 2/2006, LexisNexis nr 407151, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 133).

Mając powyższe na uwadze, uznać zatem należy, iż powódka przywrócona do pracy orzeczeniem sądu, w okresie od 1 lipca 1999 r. do 30 listopada 1999 r., nie pozostawała jednak w stosunku pracy, a co za tym idzie jej żądanie sprostowania w tym przedmiocie wydanego jej świadectwa pracy nie mogło zostać uwzględnione. Tym samym, jak słusznie przyjął Sąd I instancji, powódka była zatrudniona do dnia 30 czerwca 1999 r., a następnie związku z wadliwym wypowiedzeniem jej stosunek był restytuowany od dnia 1 grudnia 1999 r. Tym samym w okresie jej

zatrudnienia występowała kilkumiesięczna przerwa, która prawidłowo została uwzględniona przez pracodawcę w wydanym powódce świadectwie pracy.

Natomiast podnoszona w apelacji przez powódkę zasadność lub bezzasadność odebrania jej statusu osoby bezrobotnej i prawa do zasiłku dla bezrobotnych za wskazany okres, która z uwagi na zgłoszone żądanie sprostowania świadectwa pracy nie może być przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, w żaden sposób na zmianę powyższego wniosku nie wpływa. Czym innym jest bowiem zakwalifikowanie wskazanego okresu jako okresu zatrudnienia, który winien zostać uwidoczniiony w świadectwie pracy, a czym innym rozważenie zasadności przyznania powódce określonych świadczeń w związku z istnieniem bądź nieistnieniem zatrudnienia. Nadmienić również należy, iż przedmiotem niniejszej sprawy nie są żadne roszczenia odszkodowawcze kierowane przez powódkę względem jej pracodawcy, w związku z treścią pisma przesłanego do Urzędu Pracy w grudniu 1999 r. Tym samym względnie prawidłowość bądź nie, decyzji Urzędu Pracy w przedmiocie pozbawienia powódki prawa do zasiłku za okres pozostawania bez pracy, za który ostatecznie nie wypłacono jej wynagrodzenia (której powódka nie skarżyła), nie może determinować rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie. Ocena tego czy pracownik pozostawał w zatrudnieniu, nie zależy od ważności – legalności faktu uznania go przez Urząd Pracy za osobę bezrobotną i wypłaty świadczeń z tym stanem rzeczy związanych, lecz jest okolicznością odrębną ustalaną zarówno w oparciu o zaistniały stan faktyczny, jak i obowiązujące przepisy. Te zaś wyraźnie wskazują – art. 51 kp., że okres pozostawania bez pracy po nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę, nie może być uważany za okres zatrudnienia, nawet jeżeli pracownik został przywrócony do pracy i zasądzone na jego rzecz wynagrodzenie za pracę.

Także kwestia zakwalifikowania spornego okresu, jako w części składkowego bądź nie z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, nie może w prosty sposób posłużyć do kwalifikowania go jako okresu zatrudnienia. Istnienie tytułu ubezpieczenia nie jest bowiem jednoznaczne z faktem zatrudnienia. Ponadto choć okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, w świetle art. 6 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1440 j.t.), jest okresem składkowym, podlegającym zaliczeniu do stażu pracy, (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 kwietnia 2015 r. III AUa 744/14 LEX nr 1770660) nie zmienia to faktu, że nadal jest to okres, w którym stosunek pracy nie istniał.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż zgłoszone przez powódkę roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie mogło zostać uwzględnione. Zaskarżone rozstrzygnięcie odpowiada zatem prawu.

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

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 102 kpc.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył sprostowania świadectwa pracy w zakresie prawidłowego wskazania okresu zatrudnienia. Powódka wobec treści pisma pracodawcy z grudnia 1999 r. oraz decyzji Urzędu Pracy z tego samego okresu pozbawiającej jej statusu osoby bezrobotnej i prawa do zasiłku mogła być subiektywnie przekonana o zasadności swojego roszczenia. Zatem w zaistniałych okolicznościach – stanowiących w przekonaniu Sądu Okręgowego w Łodzi, przypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w powołanym przepisie – brak było podstaw do obciążenia powódki kosztami przegranej przez nią procesu.

Z tych też względów orzeczono jak na wstępie.