

Sygn. akt VIII Pa 146/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Iwona Jawor-Piszcz

SO Jolanta Węs (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2017r. w L.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) w L.

o wydanie świadectw pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2016 r., sygn. akt VII P 427/15

oddala apelację.

SSO Iwona Jawor-Piszcz SSO Jacek Chaciński SSO Jolanta Węs

Sygn. akt VIII Pa 146/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 maja 2016 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o ustalenie nieważności umowy o pracę z 30 grudnia 2013 roku, wydanie świadectw pracy i odszkodowanie za odmowę wydania świadectw pracy, sygn. akt VII P 427/15 z powództwa A. K. przeciwko (...) Szpitalowi (...) w L. w punkcie I ustalił, że umowa o pracę podpisana przez strony 30 grudnia 2013 roku jest nieważna, w punkcie II zasądził od (...) Szpitala (...) w L. na rzecz A. K. kwotę 30 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie III oddalił powództwo o wydanie świadectw pracy i odszkodowanie za odmowę wydania świadectw pracy; w punkcie IV zasądził od A. K. na rzecz (...) Szpitala (...) w L. kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (k. 85 a.s.).

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

W pozwie z 1 października 2014 roku powód A. K. żądał uznania umowy o pracę za nieważną – orzeczenia, że umowa o pracę na czas określony w ramach rezydentury, zawarta w dniu 30 grudnia 2013 roku przez niego i pozwaną (...) Szpital (...) w L., jest nieważna.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że 30 grudnia 2013 roku strony zawarły dla pozorów umowę o pracę na czas określony od 13 do 23 grudnia 2013 roku; pozorność całości tej umowy jest udowodniona datą jej zawarcia, która jest późniejsza od daty kończącej czas, na jaki ta umowa została zawarta. Wskazał także, że ma interes prawny w ustaleniu owej nieważności, bowiem chce złożyć wniosek do Ministerstwa Zdrowia o przedłużenie okresu trwania szkolenia specjalistycznego w ramach rezydentury.

Pozwany (...) Szpital (...) w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przewidzianych prawem.

W odpowiedzi na pozew wyjaśniono, że powód był zatrudniony w pozwanym szpitalu na podstawie umowy o pracę na czas określony w ramach rezydentury, od 28 października 2008 roku do 27 października 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Wobec powtarzających się absencji powoda oraz w związku z niezrealizowaniem przez niego programu specjalizacji pozwany zawarł z powodem dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, celem przedłużenia okresu szkolenia specjalistycznego w ramach rezydentury; umowy te zostały zawarte odpowiednio na okres od 28 października 2013 roku do 12 grudnia 2013 roku oraz 13 grudnia 2013 roku do 23 grudnia 2013 roku. Wskazano, że w świetle obowiązujących wówczas przepisów, tj. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 października 2005 roku w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystów (Dz. U. 2005, nr 213, poz. 1779 ze zm.) pozwany zobowiązany był do zawarcia umowy z powodem na okres od 13 do 23 grudnia 2013 roku, powód nie wystąpił z wnioskiem o skrócenie okresu przedłużenia umowy, zaś do 16 grudnia 2013 roku powodowi został udzielony urlop szkoleniowy celem odbycia stażu kierunkowego poza siedzibą pozwanego, a odbycie takiego stażu bez wiążącej powoda z pozwanym umowy o pracę byłoby niemożliwe. Wskazano, że kwestionowana przez powoda umowa uległa rozwiązaniu w dniu 18 grudnia 2013 roku w trybie porozumienia stron na wniosek powoda, a za okres od 13 do 18 grudnia 2013 roku powód otrzymał wynagrodzenie.

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie oddalił powództwo A. K. o ustalenie nieistnienia stosunku pracy (w punkcie I), zasądzając od niego na rzecz (...) Szpitala (...) w L. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (w punkcie II) i przejmując na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (w punkcie III).

A. K. zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 13 lipca 2015 roku, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu według norm obowiązujących. Uwzględniając jego apelację, wyrokiem z dnia 30 grudnia 2015 roku Sąd Okręgowy w Lublinie uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Lublin-Zachód w Lublinie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy wskazał przede wszystkim, że A. K. w pozwie z dnia 1 października 2014 roku domagał się uznania umowy o pracę za nieważną, wnosząc o orzeczenie wyrokiem, że umowa o pracę zawarta na czas określony w ramach rezydentury w dniu 30 grudnia 2013 roku jest nieważna, tak określone żądanie konsekwentnie w toku postępowania przed Sądem I instancji popierał. Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy należało rozpoznać żądanie powoda w kształcie przez niego zgłoszonym w pozwie i podtrzymywanym w toku postępowania, w tym celu przeprowadzając postępowanie dowodowe na okoliczność zaistnienia podnoszonej przez powoda wady oświadczenia woli w postaci pozorności o której mowa w art. 83 k.c. w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2013 roku i dopuszczając w razie konieczności dowody z urzędu, a następnie dokonać oceny zaistnienia w realiach poczynionych ustaleń podnoszonej przez powoda wady oświadczenia woli.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Rejonowy ustalił, że w 2008 roku A. K. został zakwalifikowany do odbywania specjalizacji z genetyki klinicznej od 1 sierpnia 2008 roku w ramach etatu rezydenckiego – do 31 lipca 2013 roku; jako miejsce odbywania specjalizacji Zakład (...) w L. wskazał (...) Szpital (...) (...) A. G. w L. (po zmianie nazwy: (...) Szpital (...) w L.), wobec czego w dniu 28 października 2013 roku A. K. zawarł z (...) Szpitalem (...) (...) A. G. w L. umowę o pracę na czas określony w ramach rezydentury na czas od 28 października 2008 roku do 27 października

2013 roku, to jest okres odbywania specjalizacji w ramach rezydentury. Zgodnie z postanowieniami tej umowy A. K. został zatrudniony jako „lekarz-rezydent” w pełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z koniecznością przedłużenia okresu trwania szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury, w dniu 21 października 2013 roku strony zawarły dodatkową umowę o pracę na czas określony w ramach rezydentury, obejmującą czas od 28 października do 16 grudnia 2013 roku. „Indywidualny harmonogram odbywania specjalizacji A. K.”, ustalony z kierownikiem specjalizacji, obejmował jednak okres od 28 października 2008 roku do 16 grudnia 2013 roku. Ostatni staż kierunkowy A. K. miał odbyć w Instytucie (...) w W. w okresie od 22 listopada do 16 grudnia 2013 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 15 listopada 2013 roku A. K. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu szkoleniowego na okres od 22 listopada do 16 grudnia 2013 roku w celu odbycia specjalizacji w Instytucie (...) w W., na co Dyrektor Szpitala wyraził zgodę, i A. K. do 16 grudnia 2013 roku odbywał zaplanowany staż kierunkowy w W..

W dniu 10 grudnia 2013 roku Sekcja Kadr (...) Szpitala (...) w L. sporządziła i przesłała Departamentowi (...) Ministerstwa Zdrowia kolejny wykaz absencji A. K., obejmujący nieobecności w dniach 25-29 listopada i 2-3 grudnia 2013 roku.

Po 16 grudnia 2013 roku A. K. nie stawiał się już do pracy i nie odbywał specjalizacji. W tym czasie pracownica D. Kadr Szpitala (...) kilkadziesiąt razy dzwoniła do A. K., ponieważ chciała by stawiał się u pozwanego w celu podpisania kolejnej umowy o pracę – z uwagi na absencje chorobowe istniała konieczność kolejnego przedłużenia okresu rezydentury. Pod koniec grudnia 2013 roku wysłała do A. K. pismo z prośbą o pilny kontakt z Sekcją Kadr.

Sąd ustalił również, że w dniu 30 grudnia 2013 roku A. K. przyszedł do Szpitala i zgłosił się do Sekcji Kadr, gdzie H. K. przedstawiła mu do podpisu przygotowaną wcześniej umowę o pracę na czas określony od 13 do 23 grudnia 2013 roku, jako przedłużenie okresu trwania szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury. A. K. podpisał przygotowaną przez pracowników Sekcji Kadr umowę o pracę wraz z informacją o warunkach zatrudnienia, składając jednak równocześnie podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 grudnia 2013 roku. Umowa o pracę z 30 grudnia 2013 roku została przedstawiona Dyrektorowi Szpitala i następnie przez niego podpisana. Prośba A. K. o rozwiązanie umowy została z kolei przedstawiona kierownikowi kliniki, i wówczas kierownikowi specjalizacji A. K., (...) J. K., który dokonał na niej dekretacji „wyrażam zgodę” z datą 30 grudnia 2013 roku, po czym przedstawiona Dyrektorowi Szpitala, który zadekretował ją z datą 30 grudnia 2013 roku: (...) A. K. i Kierownik Kliniki podpisali również wniosek urlopowy, dotyczący udzielenia A. K. urlopu wypoczynkowego w dniach 17 i 18 grudnia 2013 roku. Wówczas Sekcja Kadr sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 18 grudnia 2013 roku na mocy porozumienia stron, które jeszcze tego samego dnia 30 grudnia 2013 roku podpisał Dyrektor Szpitala i (...).

W związku z porozumieniem co do rozwiązania umowy o pracę ustalono, że wypłacone już A. K. i podlegające zwrotowi wynagrodzenie za okres od 19 do 23 grudnia 2013 roku wynosiło 518,46 złotych brutto – wobec czego 31 grudnia 2013 roku A. K. zwrócił pracodawcy kwotę netto: 361,11 złotych.

W dniu 30 grudnia 2013 roku wypisano A. K. kartę obiegową, na której tego dnia zebrał potwierdzenie rozliczenia ze wszystkimi komórkami organizacyjnymi pracodawcy.

Jednocześnie, 30 grudnia 2013 roku pracodawca sporządził i wydał A. K. świadectwo pracy obejmujące cały okres zatrudnienia go w ramach rezydentury, tj. od 28 października 2008 roku do 18 grudnia 2013 roku.

Sąd I instancji ustalił również, że w dniu 30 grudnia 2013 roku pracodawca dokonał również wyrejestrowania A. K. z ubezpieczeń społecznych z dniem 19 grudnia 2016 roku. W dniu 11 maja 2015 roku A. K. zwrócił się do (...) Szpitala (...) w L. z żądaniem wydania mu świadectw pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę zawartej między szpitalem a nim. Były pracodawca poinformował go, że świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia go w ramach rezydentury, przypadające przed zgłoszeniem żądania wydania świadectwa pracy zostało

mu wydane 30 grudnia 2014 roku, a jeżeli świadectwo zaginęło może wystąpić o wystawienie duplikatu świadectwa pracy.

Uznając żądanie pozwu za częściowo uzasadnione, Sąd Rejonowy wskazał na wstępie, że realizując wytyczne Sądu Okręgowego w Lublinie, zawarte w uzasadnieniu wyroku tego Sądu z 30 grudnia 2015 roku należało dokonać oceny zaistnienia podnoszonej przez powoda wady oświadczenia woli w postaci pozorności, o której mowa w art. 83 k.c., w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2013 roku, której uznania za nieważną – jako pozornej – żądał powód. Sposób sformułowania i treść wytycznych Sądu Okręgowego przesądzały uznanie istnienia po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu, że umowa z 30 grudnia 2013 roku jest nieważna (art. 189 k.p.c.).

Dokonując wykładni art. 300 k.p. w zw. z art. 83 k.c. wskazał, że wolą stron nie było zawarcie w dniu 30 grudnia 2013 roku umowy o pracę na czas określony od 13 do 23 grudnia 2013 roku. Powód – co strony już wówczas wiedziały – od 16 grudnia 2013 roku nie świadczył żadnej pracy na rzecz pozwanego i nie realizował programu specjalizacji. Było to bowiem już wtedy wiadome pracownikom Sekcji Kadr pozwanego Szpitala. Co również istotne, 30 grudnia 2013 roku strony od razu ustaliły, że – uwzględniając wykorzystanie dwóch dni urlopu – z dniem 18 grudnia 2013 roku zawierana umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron a powód zwróci wypłacone mu za ten czas wynagrodzenie – i takie ustalenie rozliczenia wynagrodzenia między stronami tego dnia rzeczywiście także nastąpiło, a powód zwrócił pozwanemu wynagrodzenie, zgodnie z tymi ustaleniami. Tego samego też dnia (30 grudnia 2013 roku) pracodawca wystawił i wydał powodowi świadectwo pracy obejmujące okres do 18 grudnia 2013 roku, a także wyrejestrował go z ubezpieczeń społecznych od 19 grudnia 2013 roku. Przyjęcie więc przez strony, że zawierana tego dnia umowa o pracę miałyby trwać do 23 grudnia 2013 roku było oczywistą fikcją. W konkluzji przyjął, zgodnie z twierdzeniem powoda, że umowę o pracę z 30 grudnia 2013 roku w istocie charakteryzowała pozorność, a w konsekwencji, na podstawie art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. była ona dotknięta sankcją nieważności.

Sąd Rejonowy uznał, że do 16 grudnia 2013 roku obie strony kontynuowały łączący je od 28 października 2008 roku stosunek pracy, powód realizował objęty harmonogramem staż kierunkowy w ramach udzielonego mu przez pracodawcę na ten czas urlopu szkoleniowego, zaś pracodawca świadczył mu wynagrodzenie. Sąd I instancji odniósł się następnie do zasad nawiązania stosunku pracy z lekarzami odbywającymi szkolenie specjalizacyjne w ramach rezydentury na podstawie przepisów rozporządzeń Ministra Zdrowia wydawane na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz. U. 2002, nr 21, poz. 204 ze zm.). Wywodził, że umowa o pracę zawierana w ramach rezydentury jest specyficznym rodzajem umowy terminowej, nie jest natomiast typową umową o pracę na czas określony przewidzianą w przepisach kodeksu pracy. Czas trwania umowy determinuje bowiem w tym wypadku okres trwania specjalizacji, ustalany przez kierownika specjalizacji w (indywidualnym) harmonogramie jej odbywania (§ 13 ust. 2 i § 26 rozporządzenia). Powołując się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 roku w sprawie I PK 5/05 charakteryzujące umowę zawieraną z lekarzem rezydentem uznał, że w rozpoznawanej sprawie uzasadnione było kontynuowanie przez strony umowy o pracę zawartej 28 października 2008 roku w ramach rezydentury w okresie odbywania przez powoda specjalizacji, której ostatni staż kierunkowy, zgodnie z ustalonym harmonogramem, obejmował okres do 16 grudnia 2013 roku – co strony faktycznie uczyniły, pomimo „nieprzedłużenia” wówczas umowy o pracę na piśmie.

Sąd I instancji uznał, że stosunek pracy łączący strony ustał po odbyciu przez powoda ostatniego stażu kierunkowego zaplanowanego do 16 grudnia 2013 roku. W dniu 30 grudnia 2013 roku strony ustaliły bowiem, że ustał on 18 grudnia 2013 roku za porozumieniem stron, po zaliczeniu na poczet umowy jeszcze dwóch dni urlopu wypoczynkowego. W tej sytuacji, zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca był obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Pozwany pracodawca zrealizował ten obowiązek, wydając powodowi świadectwo pracy 30 grudnia 2013 roku. Świadectwo pracy obejmowało zbiorczo cały okres odbywania przez powoda specjalizacji w ramach rezydentury, tj. okres od 28 października 2008 roku do 18 grudnia 2013 roku – co Sąd uznał za prawidłowe, uwzględniając specyfikę nawiązania stosunku pracy w ramach rezydentury, którego trwanie odpowiadać ma właśnie okresowi odbywania specjalizacji. Wskazał, że przewidziane w przepisach rozporządzenia z dnia 20 października 2005 roku przedłużenie okresu specjalizacji skutkuje (technicznie) zawarciem dodatkowej umowy o pracę na czas określony, niemniej jednak trwanie stosunku pracy i zawieranej z lekarzem-

rezydentem umowy o pracę niejako z założenia odpowiadać ma okresowi specjalizacji (co też strony w umowie z 28 października 2008 roku wyraźnie zaznaczyły). Za uzasadnione i właściwe uznał objęcie jednym świadectwem pracy całego okresu rezydentury.

Sąd Rejonowy odnosząc się do kolejnego żądania wywodził, że realizując obowiązek wydania powodowi świadectwa pracy 30 grudnia 2013 roku – za cały zakończony wówczas okres łączącego strony stosunku pracy, pracodawca nie miał podstaw do uwzględnienia żądania powoda „wydania świadectw pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę” zgłoszonego 11 maja 2015 roku z powołaniem się na art. 97 § 1³ k.p., które to żądanie powód zgłosił ponownie w pozwie z 10 czerwca 2015 roku.

Uznał, że żądanie wydania odrębnych świadectw pracy zgłoszone przez pracownika prawie 1,5 roku po całkowitym ustaniu łączącego strony stosunku pracy i wydaniu świadectwa pracy obejmującego cały ten okres nie może być skuteczne. Wywodził, że regulacja zawarta w art. 97 § 1^{1-1³} k.p. została wprowadzona ustawą z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy - kodeks pracy (Dz. U. nr 36, poz. 181), która weszła w życie z dniem 21 marca 2011 roku i ma zastosowanie do stosunków pracy nawiązywanych na podstawie terminowych umów o pracę, poczynając od dnia jej wejścia w życie (art. 3 tej ustawy). W przypadku powoda stosunek pracy został nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej 28 października 2008 roku na okres do 27 października 2013 roku, a następnie – w związku z koniecznością przedłużenia okresu trwania szkolenia specjalizacyjnego w ramach rezydentury, w związku z absencją chorobową powoda – 21 października 2013 roku strony zawarły dodatkową umowę o pracę na czas określony (w ramach rezydentury) obejmującą czas od 28 października do 12 grudnia 2013 roku, po tej zaś dacie faktycznie kontynuowały stosunek pracy, ustalając ostatecznie datę jego ustania na 18 grudnia 2013 roku.

Cytując normę art. 97 § 1¹ k.p. w poprzednim brzmieniu wskazał, że jeżeli strony po ustaniu jednej umowy o pracę zawierały następną umowę o pracę na pracodawcy nie ciążył obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy niezwłocznie po zakończeniu poprzedniej umowy o pracę. Obowiązek taki powstawał dopiero wówczas, gdy pracownik zażądał wydania świadectwa pracy. Podniósł, że powód z takim żądaniem jednak nie wystąpił.

Obecna regulacja, na którą powołuje się powód, obowiązująca od 21 marca 2011 roku, przewiduje zaś obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy, jeżeli kolejna terminowa umowa o pracę jest zawierana w sytuacji, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie jednej lub kilku kolejnych terminowych umów o pracę przekracza 24 miesiące (art. 97 § 1¹ i art. 97 § 1² k.p.). Obowiązek ten powstaje z dniem zakończenia terminowej umowy o pracę, w której okres zatrudnienia pracownika przekroczył 24 miesiące, licząc od dnia zawarcia pierwszej terminowej umowy o pracę – przy czym okres 24 miesięcy liczony jest od dnia zawarcia pierwszej terminowej umowy o pracę po dniu wejścia w życie ustawy z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy kodeks pracy. Do obowiązku pracodawcy wydania świadectwa pracy w sytuacji, gdy kolejna umowa o pracę została zawarta przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, mają bowiem zastosowanie dotychczasowe przepisy (art. 2 tej ustawy). Pracownik może natomiast na podstawie art. 97 § 1³ k.p. w każdym czasie żądać od pracodawcy wydania świadectwa pracy, jeżeli zakończony okres zatrudnienia na podstawie jednej lub kilku kolejnych terminowych umów o pracę jest krótszy od 24 miesięcy i pracodawca nie jest zobowiązany na podstawie art. 97 § 1¹ do wydania pracownikowi świadectwa pracy w razie zawarcia z pracownikiem kolejnej terminowej umowy o pracę – wówczas pracodawca będzie miał obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia przez pracownika tego żądania na piśmie.

Niemniej jednak regulacja zawarta w art. 97 § 1^{1-1³} k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy w określonych tam wypadkach, gdy strony zawierają kolejną umowę o pracę na czas określony a pracownik nadal pozostaje w zatrudnieniu. Żądanie zgłoszone na podstawie art. 97 § 1³ k.p. po definitywnym zakończeniu zatrudnienia i otrzymaniu już świadectwa pracy za cały okres zatrudnienia nie może być uwzględnione. Zawarty w art. 97 § 1³ k.p. zwrot „w każdym czasie” odnosi się bowiem wyłącznie do okresu trwania łączącego strony stosunku pracy: żądanie takie skutecznie może złożyć pracownik, „o którym mowa w (art. 97) § 1²” – a więc „jeżeli

(nadal) pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony”.

Sąd Rejonowy wywodził, że w dniu 11 maja 2015 roku powód nie pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego, nie było też okolicznością sporną, że nie zgłosił takiego wniosku przed 18 grudnia 2013 roku, ani nawet 30 grudnia 2013 roku otrzymując od pozwanego świadectwo pracy, obejmujące zbiorczo cały okres zatrudnienia.

W konkluzji Sąd uznał, że nie było podstaw do uwzględnienia powództwa o wydanie świadectw pracy. W konsekwencji za niezasadne uznał żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za szkodę i krzywdę wyrządzone powodowi wskutek odmowy wydania świadectw pracy, które powód oszacował na kwotę 20.000 złotych.

Rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sąd I instancji uzasadnił dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c. (w punkcie II) oraz art. 102 k.p.c. (w punkcie IV) (uzasadnienie k. 90-107 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, który zaskarżył wymieniony wyrok w części oddalającej powództwo o wydanie świadectw pracy i odszkodowanie za odmowę wydania świadectw pracy (w punkcie III) oraz w części zasądzającej od A. K. na rzecz (...) Szpitala (...) w L. kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

- art. 187 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie powództwa o wydanie świadectw pracy i odszkodowanie za odmowę wydania świadectw pracy, jako powództwa błędnie zakwalifikowanego prawnie,
- art. 232 zd. 2 k.p.c. przez jego wadliwe zastosowanie doprowadzające do niedopuszczenia dowodu - karty ewidencji czasu pracy, która wyjaśniłaby przyczyny przerw w odbywaniu specjalizacji odnotowanych w indywidualnym harmonogramie odbywania specjalizacji A. K.,
- art. 6 § 1 k.p.c. przez dwukrotne dopuszczenie tego samego dowodu -indywidualnego harmonogramu odbywania specjalizacji A. K..

Zarzucił mu również naruszenie prawa materialnego to jest:

- art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przez nierzetelne rozpatrzenie sprawy,
- art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku przez niesprawiedliwe rozpatrzenie sprawy,
- art. 154² § 1 k.p. przez jego niezastosowanie,
- art. 97 § 1 k.p. przez jego niepoprawną wykładnię,
- § 2 ust. 2 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 przez jego niezastosowanie,

Powód wskazał również na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez ustalenie ustania stosunku pracy w dniu 18 grudnia 2013 roku, niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy przez niewyjaśnienie przyczyn przerw w specjalizacji wykazanych w dowodzie - indywidualnym harmonogramie odbywania specjalizacji A. K. i błędne ustalenie stanu faktycznego sprawy przez niedopuszczenie dowodu z urzędu - karty ewidencji czasu pracy.

W konkluzji apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonych części wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Lublin -Zachód w Lublinie, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm obowiązujących (apelacja k. 121-122 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i ocenę prawną zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w związku z tym nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, Lex nr 442585, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

Na wstępie należy stwierdzić, że nie jest uzasadniony wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Stosownie do treści art. 386 § 2 i 4 k.p.c. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania może nastąpić tylko w razie stwierdzenia nieważności postępowania, nie rozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy albo w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie nie zachodziła żadna z przytoczonych powyżej podstaw do uchylenia orzeczenia i przekazania do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. W szczególności postępowanie przed Sądem I instancji nie było dotknięte nieważnością, nadto Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy rozstrzygając w oparciu ustalone okoliczności faktyczne.

Rozważając argumenty podnoszone przez powoda w zakresie sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego wskazać należy, że gdy idzie o naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., zarzut obrazy tego przepisu nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 roku, II CKN 572/99). Jeżeli zatem z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to taka ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, chociażby w równym stopniu, na podstawie tegoż materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Jedynie gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to tylko wtedy przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Co więcej, skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 czerwca 2013 roku, I ACa 221/13, LEX 1353604; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 lipca 2013 roku I ACa 90/13, LEX 1356578).

Wbrew twierdzeniom A. K., Sąd Rejonowy ustalił, dlaczego dochodziło do przerw w trakcie odbywania specjalizacji. W tym zakresie apelujący w żaden sposób nie wykazał w jakim zakresie Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, stąd powyższemu zarzutowi należy nadać jedynie polemiczny charakter. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznaczało naruszenia wskazanego wyżej przepisu. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 187 § 1 k.p.c., gdyż Sąd Rejonowy dokonał oceny roszczenia powoda w aspekcie wszystkich przepisów prawnych, które powinny być zastosowane, jako mających oparcie w ustalonym stanie faktycznym i poddał ocenie dowody mające znaczenia dla merytorycznego rozpoznania sprawy. Apelujący sprecyzował w pozwie swoje roszczenie m.in. jako pozew o wydanie świadectw pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę, ponieważ wydane mu zbiorcze świadectwo pracy obejmowało zakończone okresy zatrudnienia i okres pozornego stosunku pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo zakwalifikował i ocenił sformułowane przez powoda roszczenia przy uwzględnieniu podanej przez niego podstawy faktycznej. W kontekście powyższych rozważań nie zasługuje również na uwzględnienie sformułowany w apelacji zarzut naruszenia art. 6 § 1 k.p.c. przez dwukrotne dopuszczenie tego samego dowodu indywidualnego harmonogramu odbywania specjalizacji A. K., gdyż Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny w sprawie, mógł wielokrotnie odnosić się do powyższego dokumentu, ustalając istotne okoliczności objęte żądaniem pozwu.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 97 k.p. poprzez niezastosowanie § 2 ust. 2 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, nr 60, poz. 282 ze zm.). Stosownie do treści kwestionowanego przepisu tego rozporządzenia, jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w terminie wynikającym z § 1a oraz z art. 97 § 1² i 1³ k.p. nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób.

Powyższe rozporządzenie obowiązywało w okresie trwania dwóch umów, jakie pozwany pracodawca zawarł z powodem. Pierwsza z tych umów, zawarta została w dniu 28 października 2008 roku. Obowiązujący wówczas art. 97 § 1 k.p. stanowił, iż 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. Stosownie zaś do treści § 1¹ w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z pracownikiem, z którym dotychczasowy pracodawca nawiązuje kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, pracodawca był obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie.

Reasumując, niewydanie w terminie świadectwa pracy mogło polegać na wydaniu świadectwa pracy po upływie terminów wskazanych w art. 97 k.p. lub przepisach rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Przepis art. 97 § 1 k.p. stanowił o niezwłocznym wydaniu świadectwa pracy. Według rozporządzenia są to: dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy (§ 2 ust. 1); jeżeli zaś wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, świadectwo pracy powinno zostać przesłane za pośrednictwem poczty albo doręczone w inny sposób pracownikowi lub tej osobie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy (§ 2 ust. 2).

W chwili wejścia w życie ustawy z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy kodeks pracy (Dz. U. 2011, Nr 36, poz. 181) umowa terminowa zawarta z powodem 28 października 2008 roku już trwała, zgodnie z przywołaną ustawą kończyła się na starych zasadach i zastosowanie do niej miał art. 97 § 1¹ k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji wskazanym wyżej. Następnie od 28 października 2013 roku zawarto z powodem, bezpośrednio po sobie, kolejną umowę terminową. Zgodnie z dyspozycją art. 97 § 1¹ k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia tej umowy, jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

W myśl art. 97 § 1³ k.p. pracownik, o którym mowa w § 1¹, może w każdym czasie żądać wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę wymienionej w tym przepisie lub świadectwa pracy dotyczącego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie takich umów, przypadającego przed zgłoszeniem żądania

wydania świadectwa pracy. Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia pisemnego wniosku pracownika.

Nie jest kwestionowane w sprawie, że powód nie zwracał się do pracodawcy o wydanie świadectwa pracy na podstawie art. 97 § 1¹ k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji po zakończeniu obowiązywania umowy z 28 października 2008 roku, ani też nie wystąpił z takim żądaniem na podstawie powyższego przepisu w brzmieniu obowiązującym po wejściu w życie nowelizacji z dnia 5 stycznia 2011 roku; już po zakończeniu obowiązywania drugiej umowy w dniu 18 grudnia 2013 roku. Dlatego też prawidłowo wydano powodowi zbiorcze świadectwo pracy, obejmujące okres zawartych terminowych umów o pracę.

W tym zakresie wskazać należy, że stanowisko powoda prezentowane w apelacji nie zasługuje na uwzględnienie. Nie można żądać wydania świadectw pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej umowy o pracę po upływie 1,5 roku od daty rozwiązania stosunku pracy, gdyż prawo domagania się takich odrębnych dokumentów wygasło, w uznaniu Sądu Okręgowego, najpóźniej z chwilą wydania powodowi świadectwa pracy, dokumentującego cały okres jego zatrudnienia.

W świetle tak poczynionych rozważań, nie zasługuje na uwzględnienie żądanie odszkodowania za odmowę wydania świadectw pracy z poszczególnych okresów zatrudnienia. Zgodnie z art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (§ 2 cytowanego artykułu).

Pracownik nabywa prawo do odszkodowania, gdy ponosi szkodę będącą normalnym następstwem niewydania świadectwa pracy, wydania go po terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa. W niniejszej sprawie, to na powodzie spoczywał ciężar dowodu, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy lub utracie określonych przychodów) była normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy, na podstawie art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 217 § 1 k.p.c. strona może, aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód, choć nie był ograniczony co do możliwości przedstawiania kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia i dowodów na ich poparcie, wskazanych okoliczności nie wykazał. Samo zaś twierdzenie strony, że „w wyniku niewydania żądanych świadectw pracy nie mógł udokumentować swoich nie budzących wątpliwości stosunków pracy przed pracodawcami, którzy wymagali przed nawiązaniem umów przedstawienia im dowodów na doświadczenie zawodowe, przez co ponosił szkody w rozumieniu braku odniesionych korzyści, a ponadto został pokrzywdzony dyskryminowaniem przez pozwanego”- nie było dowodem. A. K. nie wykazał bowiem, że w związku z brakiem wydania świadectw pracy utracił możliwość zatrudnienia i zarobkowania.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło także do naruszenia art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 konwencji stwierdzających prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy, bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. Postępowanie przed Sądem I instancji spełniło wszystkie standardy zawarte w tych normach. Błędna, w opinii apelującego, ale autonomiczna ocena okoliczności faktycznych i prawnych, dokonana przez Sąd Rejonowy, nie mogła być rozumiana jako nierespektowanie tych standardów. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2007 roku, IV CSK 364/06 (nie publ.), prawo do sądu przewidziane w art. 45 ust. 1 Konstytucji i art. 6 konwencji wyraża się uprawnieniem do żądania rozpatrzenia każdej sprawy przez właściwy sąd. Rozpatrzenie sprawy polega na poszukiwaniu norm prawnych, których hipotezy obejmują stan faktyczny podlegający ocenie, a następnie rozważenie, czy zgłoszone żądanie znajduje usprawiedliwienie w dyspozycji tych norm prawnych. Wynik takich poszukiwań i rozważań, wyrażony we właściwej formie, może być niekorzystny dla strony, nie oznacza to jednak, że naruszone zostało prawo do sądu, które nie gwarantuje stronie przyznania racji. Uznanie przez sąd jej stanowiska za bezzasadne nie tylko nie narusza wymienionych przepisów, lecz wręcz zaświadcza o zrealizowaniu prawa strony do sądu. Ewentualne uchybienia w zakresie stosowania lub wykładni norm prawnych, na podstawie których sąd sprawę

rozpatrzył, nie stanowią o naruszeniu art. 45 ust. 1 oraz art. 177 i art. 8 ust. 2 Konstytucji ani art. 6 ust. 1 konwencji; wymienione przepisy takich norm nie zawierają.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy złożony w apelacji dotyczący ewidencji czasu pracy powoda (k. 139v a.s.). Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. W świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. W tym zakresie wskazać należy, że Sąd Rejonowy przy ustaleniu stanu faktycznego miał na uwadze istnienie dowodu z dokumentu dotyczącego ewidencji czasu pracy powoda (k. 45-46 a.s.) i odniósł się do niego merytorycznie, oddalając żądanie pozwu. Ponowne zgłoszenie przedmiotowego wniosku dowodowego na obecnym etapie postępowania nie mogło tym samym odnieść zamierzonego skutku procesowego.

Nie zasługuje również na uwzględnienie wniosek powoda o sprostowanie wyroku w punkcie I, na podstawie art. 350 k.p.c., w sposób oznaczony przez A. K., gdyż w orzeczeniu z dnia 25 maja 2016 roku Sąd Rejonowy w sposób dokładny oznaczył strony niniejszego postępowania i w kwestionowanym punkcie wyroku ustalił nieważność umowy podpisanej przez strony w dniu 30 grudnia 2013 roku, umożliwiając tym samym jej identyfikację.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu apelacji w części kwestionującej rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego odnośnie kosztów procesu w punkcie IV. Sąd ten był uprawniony powołać się na przepis art. 102 k.p.c., przewidujący, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Wskazany przepis nie konkretyzuje pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 roku, II CZ 210/73, LEX nr 7366). Sąd I instancji słusznie w tym zakresie wskazał na zawilóść regulacji, wyłączającej obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy, gdy po zakończeniu jednej umowy o pracy strony zawierają następną.

W tym stanie rzeczy, podzielać poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i wyprowadzone z nich wnioski natury jurystycznej, których - z przyczyn wyżej opisanych - nie mogły zniweczyć zarzuty apelacji, zaskarżony wyrok uznać należało za odpowiadający prawu w całości, co implikowało rozstrzygnięciem jak w sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c.

SSO Jolanta Węś SSO Jacek Chaciński SSO Iwona Jawor- Piszcz