

Sygn. akt IV P 178/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Krystyna Kusińska, Ewa Kobrzeniecka

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2016 r. we W.

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Centrum (...) w S.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 480 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10 marca 2016r. (data prezentaty), sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 10 marca 2016r., powódka M. B. domagała się zasądzenia od strony pozwanej - Centrum (...) w S. kwoty 19.470zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że z dniem 31 grudnia 1990r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której zatrudniona była początkowo jako pełniąca obowiązki dyrektora a następnie jako dyrektor Gminnego Ośrodka (...) w Ś.. Kolejno podała, że z dniem

31 stycznia 2002r. z uwagi na zmiany przepisów ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej jej dotychczasowy stosunek pracy został przekształcony w stosunek pracy oparty na powołaniu z mocą od dnia 1 stycznia 2002r. – również na czas nieokreślony.

Powódka wyjaśniła dalej, że od dnia 1 czerwca 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim

i dalej, że pod koniec czerwca 2015 roku dwóch pracowników Urzędu Gminy w S. przybyło do jej mieszkania w celu wręczenia jej zarządzenia burmistrza S. Nr (...) z dnia 25 czerwca 2015r. w sprawie odwołania jej ze stanowiska dyrektora Centrum (...) w S. z jednoczesnym zwolnieniem jej z obowiązku świadczenia pracy. Podała, że odwołanie zostało dokonane w oparciu o art. 70 k.p. z dniem 30 czerwca 2015r. jednakże

z uwagi na trwającą usprawiedliwioną nieobecność w pracy zastosowanie do przedmiotowego odwołania znajdował przepis art. 72 k.p. Podała, że na zwolnieniu lekarskim przebywała do dnia 7 grudnia 2015r. a następnie od dnia 7 grudnia 2015r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, które zakończyło się w dniu 4 lutego 2016r. w związku z czym mając na uwadze przepis art. 72 § 1 k.p. a także zarządzenie burmistrza S. z dniem

5 lutego 2016r. rozpoczął się bieg wypowiedzenia. Podniosła, iż w dniu 3 marca 2016r. otrzymała pismo datowane na dzień 11 lutego 2016r., w którym pracodawca wbrew przepisowi art. 53 k.p. rozwiązał z nią nie tylko obowiązującą

umowę ale i inne umowy poprzedzające mimo, iż nie upłynął jeszcze wymagany okres do zastosowania wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. i mimo, że od dnia 5 lutego 2016r. biegł trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 maja 2016r. Wskazując na powyższe argumentowała, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę naruszało obowiązujące przepisy co uzasadnia żądanie pozwu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki na stanowisku dyrektora Centrum (...) oraz, że w związku ze zmianą przepisów ustawowych stosunek pracy łączący strony uległ przekształceniu i w konsekwencji na mocy uchwały nr 6/2002 zarządu Gminy Ś. z dniem 31 stycznia 2002r. stosunek pracy powódki oparty został na podstawie powołania na stanowisku dyrektora Gminnego Centrum (...) jak również fakt doręczenia powódce zarządzenia burmistrza S. nr (...) z dnia 25 czerwca 2015r.

w przedmiocie jej odwołania z funkcji dyrektora Centrum (...) w S. oraz fakt, że w okresie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia 7 grudnia 2015r. powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim, natomiast w okresie od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia 4 lutego 2016r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym zarzuciła, iż nie podlega prawdzie twierdzenie powódki, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Podała, że zgodnie z brzmieniem art. 72 § 1 zd. 1 k.p., jeżeli odwołanie pracownika nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Wskazała jednak, że pracodawca skorzystał z ustawowego uprawnienia zagwarantowanego w art. 72 § 1 zd. 2 k.p., który stanowi, że jeżeli usprawiedliwiona nieobecność pracownika zatrudnionego na zasadzie powołania trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2 k.p. organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia. Podała, iż sama powódka przyznała w pozwie, że po dniu 4 lutego 2016r. nie złożyła dalszej decyzji ZUS w zakresie świadczenia rehabilitacyjnego, pomimo odzyskania zdolności do pracy oraz, że nie powiadomiła o tym fakcie pracodawcy. Strona pozwana wskazała, że zgodnie z orzecznictwem i poglądami doktryny na odwołanym pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o ustaniu przyczyny usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek choroby zaś brak powiadomienia powoduje, że pracodawca może stosunek pracy z pracownikiem odwołanym rozwiązać bez wypowiedzenia, o ile nieobecność ta trwała dłużej niż okres zasiłkowy. Zdaniem strony pozwanej, analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego

w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego nie budzi wątpliwości podobnie jak w sytuacji, gdy pracownik nabył prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, ale za okres krótszy niż 3 miesiące. W niniejszej sprawie – jak podniosła strona pozwana - nie ulega wątpliwości, że powódka nabyła uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego jedynie za niepełne 2 miesiące natomiast oświadczenie burmistrza S. o rozwiązaniu umowy o pracę zostało jej doręczone w dniu 3 marca 2016r. Podniosła, iż doręczenie powódce odwołania z funkcji dyrektora Centrum (...)

w S. nie uniemożliwiało pozwanemu skorzystania z trybu rozwiązania umowy

o pracę wskazanego w art. 72 § 1 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Wskazała, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na ¼ etatu z dnia 28 sierpnia 1987r. w charakterze sprzątaczkii miało jedynie charakter porządkujący, gdyż pomimo wykonywania przez powódkę obowiązków dyrektora od 1990 roku oraz prowadzenia spraw pracowniczych nie zadbała ona o formalne zakończenie swojej umowy, która przez kilkanaście lat nie była

w ogóle wykonywana. Pozwana podała również, że okres 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego jest terminem maksymalnym i ochrona nie przysługuje pracownikowi za dalszy okres, jeżeli w ogóle nie uzyska on uprawnienia do świadczenia rehabilitacyjnego. Podniosła, iż zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy nie zwolniło jej z innych obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w tym obowiązku poinformowania pracodawcy o ustaniu przyczyny nieobecności. Strona pozwana podała dalej, że nie naruszyła obowiązków konsultacyjnych i notyfikacyjnych w związku z odwołaniem powódki, gdyż

w zakładzie nie działa żaden związek zawodowy, zaś pozwany pracodawca nie posiada żadnych informacji aby powódka była członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego. Jednocześnie podała, iż wykonała obowiązek

konsultacji odwołania powódki z funkcji ze stowarzyszeniami zawodowymi i twórczymi właściwymi ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez Centrum (...).

Pismem procesowym z dnia 11 lipca 2016r. złożonym na rozprawie w dniu 12 lipca 2016r. i sprecyzowanym na rozprawie w dniu 12 lipca 2016r. powódka zmieniła żądanie pozwu i wniosła dodatkowo o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 czerwca 2016r. w pkt 2 poprzez wpisanie dodatkowo informacji: kierownik biblioteki gminnej w G., młodszy bibliotekarz, w okresie od 3 sierpnia 1987r. do 31 marca 1991r. w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w pkt 2 odnośnik 5 poprzez usunięcie wpisu: w wymiarze 1/3 etatu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy przedawniło się. Wskazując na treść art. 97 § 2¹ k.p. podała, iż sprostowanie świadectwa pracy w sposób sprzeczny z oczekiwaniami pracownika należy traktować jako nieuwzględnienie wniosku pracownika co otwiera bieg terminu do złożenia powództwa, tj. żądania sprostowania do sądu pracy. Podkreśliła, iż dalsze korygowanie świadectwa pracy przez pozwaną stanowi jedynie wyraz jej dobrej woli i nie może być traktowane jako podstawa do omijania terminów ustawowych w zakresie przedawnienia roszczeń pracownika. Podkreśliła, iż świadectwo pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. doręczyła powódce w dniu 19 kwietnia 2016r. a w dniu 20 kwietnia 2016r. przesała powódce sprostowane świadectwo pracy, które powódka otrzymała albowiem w dniu 26 kwietnia 2016r. skierowała do pozwanej kolejny wniosek o sprostowanie. Wskazując na powyższe strona pozwana argumentowała, iż siedmiodniowy termin do wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy otworzył się powódce w dniu 26 kwietnia 2016r.

W toku dalszego postępowania stanowiska stron nie uległy zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Centrum (...) w S. (poprzednio: Gminne Centrum (...) w Ś.) jest (...).

Dowód: - odpis pełny z rejestru (...), k. 48 – 57,

W okresie od dnia 3 sierpnia 1987r. do dnia 31 grudnia 1990r. powódka M. B. była zatrudniona w Gminnej Bibliotece Publicznej w Ś., filia w G., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego bibliotekarza – kierownika filii. Jednocześnie w okresie od dnia 28 sierpnia 1987r. do dnia 31 grudnia 1990r. powódka zatrudniona została w Gminnej Bibliotece Publicznej w Ś., filia w G., na stanowisku sprzątaczkii w wymiarze 1/4 etatu.

Z dniem 1 stycznia 1991r. powódka zatrudniona została na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 grudnia 1990r. z Urzędem Gminy Ś., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku p.o. dyrektora Gminnego Ośrodka (...) oraz Gminnej Biblioteki Publicznej w Ś..

Z dniem 1 lutego 1991r., uchwałą zarządu gminy Ś. z dnia 17 stycznia 1991r. nr 1/91, powódka zatrudniona została na stanowisku dyrektora Gminnego Ośrodka (...) oraz Gminnej Biblioteki Publicznej w Ś..

Jednocześnie z dniem 1 stycznia 1991r. powódce powierzono obowiązki bibliotekarza w G. w wymiarze 1/3 etatu.

Począwszy od dnia 1 czerwca 1994r. powódce powierzono stanowisko starszego bibliotekarza Gminnego Centrum (...) w Ś..

Z dniem 1 stycznia 2002r., uchwałą zarządu gminy Ś. z dnia

31 stycznia 2002r. nr (...), wydaną na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym w związku z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, powódka powołana została na stanowisko dyrektora Gminnego Centrum (...) w Ś., na czas nieokreślony.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 3 sierpnia 1987r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 28 sierpnia 1987r., w aktach osobowych powódki
- umowa o pracę z dnia 31 grudnia 1990r., k. 6-7 oraz w aktach osobowych powódki
- uchwała zarządu gminy Ś. z dnia 17 stycznia 1991r. (nr 1/91), w aktach osobowych powódki
- powierzenie obowiązków z dnia 22 marca 1991r., w aktach osobowych powódki
- powierzenie obowiązków z dnia 23 maja 1994r., w aktach osobowych powódki
- uchwała zarządu gminy Ś. z dnia 31 stycznia 2002r. (nr (...)), k. 8,
- zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149
- zeznania świadka T. W., k. 146-149
- przesłuchanie powódki, k. 146-149

Na początku 2015 roku burmistrz S. ogłosił konkurs na stanowisko dyrektora Centrum (...) w S..

Powódka przystąpiła do konkursu jednak w trakcie konkursu wyłoniono innego kandydata, tj. Ł. D., któremu powierzono ostatecznie stanowisko dyrektora Centrum (...) w S..

Dowód: - zaświadczenia (...), k. 29 – 38,

- zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149
- zeznania świadka T. W., k. 146-149
- przesłuchanie powódki, k. 146-149

Pismem z dnia 11 czerwca 2015r. burmistrz S. zawiadomił, w trybie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 15 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Stowarzyszenie (...) we W. o zamiarze odwołania powódki ze stanowiska dyrektora Centrum (...) w S. wnosząc o wydanie opinii w sprawie, w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia.

O zamiarze odwołania powódki ze stanowiska dyrektora Centrum (...) w S. burmistrz S. powiadomił także, w trybie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 15 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Stowarzyszenie (...) Oddział we W., wnosząc o wydanie opinii w sprawie, w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia.

Nadto o zamiarze odwołania powódki ze stanowiska dyrektora Centrum (...) w S. burmistrz S. powiadomił także, w trybie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 15 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Stowarzyszenie (...) we W., wnosząc o wydanie opinii w sprawie, w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia.

W odpowiedzi Zarząd O. Stowarzyszenia (...) we W., pismem z dnia 22 czerwca 2015r., poinformował, iż odstępuje od wydania opinii w sprawie odwołania powódki.

Dowód: - pismo z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...)

(...) we W., k. 41,

- pismo z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...) Oddział we

W. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 43-44

- pismo z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...) we

W. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 45-46

- pismo Stowarzyszenia (...) z dnia 22 czerwca 2015r., k. 42 oraz w aktach

osobowych powódki

Zarządzeniem nr (...) z dnia 25 czerwca 2015r. burmistrz S. odwołał powódkę, z dniem 30 czerwca 2015r., ze stanowiska dyrektora Centrum (...)

w S., wskazując, iż odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy

o pracę a w związku z tym okres wypowiedzenia upłyne i stosunek pracy między stronami ustanie z dniem 30 września 2015r., z zastrzeżeniem art. 72 § 1 k.p.

Jednocześnie w okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Odwołanie doręczone zostało powódce w dniu 25 czerwca 2015r., w miejscu jej zamieszkania, przez pracowników Urzędu Miejskiego w S. A. Z. (pracownika zespołu płacowo – kadrowego w Urzędzie Miejskim w S.) oraz K. K., na polecenie sekretarza B. K..

Powódka zapoznała się z treścią pisma jednak odmówiła złożenia podpisu na egzemplarzu dokumentu.

W tych okolicznościach A. Z. i K. K. pozostawili powódce jeden egzemplarz zarządzenia burmistrza o odwołaniu, zaś z przebiegu czynności w dniu

25 czerwca 2015r. sporządzili, w tym samym dniu, notatkę służbową.

W dniu 25 czerwca 2015r. powódka była nieobecna w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Dowód: - zarządzenie burmistrza S. z dnia 25 czerwca 2015r. (nr (...)), k. 9 oraz w aktach

osobowych powódki,

- notatka służbowa z dnia 25 czerwca 2015r., w aktach osobowych powódki,

- zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149

- zeznania świadka A. Z., k. 146-149

- przesłuchanie powódki, k. 146-149

W okresie od dnia 12 maja 2015r. do dnia 18 maja 2015r. a następnie, począwszy od dnia 1 czerwca 2015r., nieprzerwanie, do dnia 7 grudnia 2015r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą.

W okresie od dnia 8 czerwca 2015r. do dnia 6 grudnia 2015r. powódka wyczerpała 182 dniowy okres zasiłkowy.

W dniu 10 listopada 2015r. powódka skierowała do organu rentowego wniosek o świadczenie rehabilitacyjne.

Decyzją z dnia 7 stycznia 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce M. B. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia 4 lutego 2016r. w wysokości 90 % podstawy wymiaru.

Dowód: - zaświadczenia (...), k. 29 – 38,

- decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 stycznia 2016r., k. 39-40,

- roczna karta ewidencja czasu pracy powódki, k. 59 – 61,

- zestawienie nieobecności usprawiedliwionych od 12 maja 2015r. do 4 lutego 2016r., k. 62,

- zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149

- zeznania świadka A. Z., k. 146-149

- zeznania świadka T. W., k. 146-149

- przesłuchanie powódki, k. 146-149

W okresie niezdolności do pracy, powódka nie kontaktowała się ani z pracodawcą, ani z współpracownikami, a w szczególności nie informowała wskazanych osób o planowanej dacie powrotu do pracy czy dalszych zamiarach dotyczących korzystania z zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Nie poinformowała także pracodawcy o zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego a następnie świadczenia rehabilitacyjnego.

Po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka nie podjęła żadnego kontaktu z pracodawcą, co m.in. utrudniało pracodawcy ustalenie od kiedy winien być liczony bieg okresu wypowiedzenia stosunku pracy powódki.

W lutym 2016 roku strona pozwana otrzymała natomiast od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. informację, z jakim dniem kończy się okres pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego.

Dowód: - zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149

- zeznania świadka A. Z., k. 146-149

Pismem z dnia 11 lutego 2016r., doręczonym powódce w dniu 3 marca 2016r., burmistrz S. rozwiązał z powódką umowę o pracę obowiązującą od dnia 1 lutego 1991r. na stanowisku dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej i Gminnego Ośrodka (...), umowę obowiązującą od dnia 1 czerwca 1994r. na stanowisku starszego bibliotekarza Gminnego Centrum (...) oraz umowę o pracę zawartą w dniu 28 sierpnia 1987r.

w wymiarze ¼ etatu i powierzenia powódce obowiązków sprzątaczkki, bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b w zw. z art. 53 § 3 k.p.

W treści oświadczenia jako przyczynę wskazano niezdolność do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zaznaczono jednocześnie, że w okresie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia 7 grudnia 2015r. powódka była na zwolnieniu lekarskim a następnie od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia

4 lutego 2016r., jak wynika z decyzji ZUS z dnia 7 stycznia 2016r., przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, natomiast po upływie tego okresu nie poinformowała pracodawcy o ustaniu przyczyny nieobecności oraz nie stawiała się do pracy.

W treści pisma powódka pouczona została o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - oświadczenie z dnia 11 lutego 2016r., k. 11 oraz w aktach osobowych powódki

- potwierdzenie doręczenia oświadczenia z dnia 11 lutego 2016r., w aktach osobowych

powódki

- zeznania świadka A. Z., k. 146-149

- zeznania świadka T. W., k. 146-149

- przesłuchanie powódki, k. 146-149

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę, w dniu 8 kwietnia 2016r., wystawione zostało powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia u strony pozwanej, tj. w Centrum (...) w S. w okresie od dnia 3 sierpnia 1987r. do dnia 4 lutego 2016r., które opatrzone zostało pieczęcią Urzędu Miejskiego w S., i nadane – celem doręczenia powódce – przesyłką pocztową w dniu 19 kwietnia 2016r.

Tak sporządzone świadectwo pracy doręczone zostało powódce w dniu 19 kwietnia 2016r.

Ponieważ w wystawionym świadectwie pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. zawarto błędną pieczęć (Urzędu Miejskiego w S.) zamiast pieczęci pracodawcy powódki, tj. Centrum (...) w S., wystawione zostało dla powódki nowe świadectwo pracy, opatrzone datą 8 kwietnia 2016r., z prawidłową pieczęcią pracodawcy powódki.

W treści tak wystawionego świadectwa pracy oznaczono m.in., iż:

- w okresie od dnia 3 sierpnia 1987r. do dnia 4 lutego 2016r. powódka była zatrudniona w Centrum (...) w S. (punkt 1),
- w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę: młodszego bibliotekarza, kierownika Gminnej Biblioteki Publicznej w Ś. filia w G., sprzątaczkę, pracownika obsługi Gminnej Biblioteki Publicznej, dyrektora Gminnego Centrum (...) w Ś. oraz starszego bibliotekarza (punkt 2).

Tak wystawione świadectwo pracy doręczone zostało powódce w dniu 22 kwietnia 2016r.

W związku z otrzymanym świadectwem pracy pismem z dnia 26 kwietnia 2016r., złożonym w Urzędzie Miejskim w S. w dniu 27 kwietnia 2016r., powódka zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. poprzez uzupełnienie wymiaru etatowego pracy, nie precyzując w żaden sposób jaki wymiar czasu pracy ma być ujęty w treści świadectwa pracy.

Z uwagi na złożony wniosek w dniu 27 kwietnia 2016r. pracodawca wystawił powódce sprostowane świadectwo pracy, które doręczone zostało powódce w dniu 27 kwietnia 2016r.

W treści świadectwa pracy z dnia 27 kwietnia 2016r., w punkcie 2, oznaczono wymiar czasu pracy powódki, tj. iż w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę:

- młodszego bibliotekarza w wymiarze pełnego etatu (od 03.08.1987r. do 31.07.1990r.),
- kierownika Gminnej Biblioteki Publicznej w Ś. filia w G. w wymiarze pełnego etatu (od 03.08.1987r. do 31.12.1990r.),
- sprzątaczkę w wymiarze ¼ etatu (od 28.08.1987r. do 31.12.1990r.),
- pracownika obsługi Gminnej Biblioteki Publicznej w wymiarze ¼ etatu (od 01.06.1988r. do 31.12.1990r.),
- dyrektora Gminnego Centrum (...) w Ś. w wymiarze pełnego etatu (od 01.01.1991r. do 30.06.2015r.),
- bibliotekarza w wymiarze pełnego etatu (od 01.08.1990r. do 31.12.1990r.),
- bibliotekarza w wymiarze 1/3 etatu (od 01.01.1991r. do 31.05.1994r.),
- starszego bibliotekarza w wymiarze 1/3 etatu (od 01.06.1994r. do 04.02.2016r.).

Od doręzonego świadectwa pracy, mimo prawidłowego pouczenia o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy, powódka nie wniosła odwołania do sądu pracy.

W dniu 28 kwietnia 2016r. powódka złożyła natomiast w Urzędzie Miejskim w S. wniosek o ponowne sprostowanie świadectwa pracy otrzymanego w dniu 27 kwietnia 2016r., wskazując, że etatowy wymiar czasu pracy oraz daty zatrudnienia są niezgodne ze stanem faktycznym.

Z uwagi na wniosek powódki, w dniu 27 maja 2016r. wystawione zostało powódce kolejne świadectwo pracy, co do którego powódka w dniu 13 czerwca 2016r. złożyła kolejny wniosek o sprostowanie.

W tych okolicznościach wystawione zostało powódce kolejne świadectwo pracy z dnia 17 czerwca 2016r., przy czym wraz z doręczeniem świadectwa pracy w dniu 22 czerwca 2016r., powódka pismem Urzędu Miejskiego w S. z dnia 16 czerwca 2016r. poinformowana została, iż złożony przez nią wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w pozostałej części nie zasługuje na uwzględnienie.

Mimo udzielonej w piśmie z dnia 16 czerwca 2016r. informacji o braku podstaw do dalszego sprostowania świadectwa pracy, w dniu 28 czerwca 2016r. powódka złożyła ponowny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy (wystawionego w dniu 17 czerwca 2016r.)

Pismem z dnia 1 lipca 2016r., doręczonym powódce w dniu 8 lipca 2016r., burmistrz S. poinformował powódkę, że odmawia sprostowania świadectwa pracy wystawionego w dniu 17 czerwca 2016r.

Dowód: - świadectwa pracy z dnia 8 kwietnia 2016r., k. 90-95 oraz w aktach osobowych powódki

- potwierdzenie nadania i odbioru świadectwa pracy z dnia 8 kwietnia 2016r., w aktach osobowych powódki

- wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 26 kwietnia 2016r., k. 99 oraz w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 27 kwietnia 2016r., k. 87-89 oraz w aktach osobowych powódki

- pismo powódki o sprostowanie z dnia 27 kwietnia 2016r., k. 100 oraz w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 27 maja 2016r., k. 82-86 oraz w aktach osobowy powódki
- pismo powódki o sprostowanie z dnia 10 czerwca 2016r., w aktach osobowych powódki
- świadectwo pracy z dnia 17 czerwca 2016r., k. 79-81 oraz w aktach osobowy powódki
- pismo Urzędu Miejskiego w S. z dnia 16 czerwca 2016r., k. 103 oraz w aktach osobowych powódki
- potwierdzenie doręczenia świadectwa pracy z dnia 17 czerwca 2016r. wraz z pismem z dnia 16 czerwca 2016r., w aktach osobowych powódki
- pismo powódki o sprostowanie z dnia 28 czerwca 2016r., w aktach osobowych powódki
- pismo burmistrza S. z dnia 1 lipca 2016r., k. 102 oraz w aktach osobowych powódki
- potwierdzenie doręczenia pisma z dnia 1 lipca 2016r., w aktach osobowych powódki
- zeznania świadka B. K. k. 104-107 i 146-149
- zeznania świadka A. Z., k. 146-149
- zeznania świadka T. W., k. 146-149
- przesłuchanie powódki, k. 146-149

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.490zł brutto, tj. 4.593,20zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 14 czerwca 2016r., k. 47

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz sprostowania świadectwa pracy.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki, odpisie pełnym z rejestru (...), uchwale zarządu gminy Ś. z dnia 31 stycznia 2002r. (nr (...)), zaświadczeniach (...), piśmie z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...) we W., piśmie z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...) Oddział we W. wraz z potwierdzeniem nadania, piśmie z dnia 11 czerwca 2015r. do Stowarzyszenia (...) we W. wraz z potwierdzeniem nadania, piśmie Stowarzyszenia (...) z dnia 22 czerwca 2015r., notatce służbowej z dnia 25 czerwca 2015r., decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 stycznia 2016r., rocznej karcie ewidencji czasu pracy powódki, zestawieniu nieobecności usprawiedliwionych od 12 maja 2015r. do 4 lutego 2016r. i zaświadczeniu z dnia 14 czerwca 2016r. o wynagrodzeniu powódki bowiem żadna ze stron postępowania nie podważyła skutecznie w toku niniejszego postępowania ich prawdziwości i wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków B. K., A. Z.

i T. W. oraz na dowodzie z przesłuchania powódki, których to zeznania co do zasady były spójne, logicznie uzasadnione i znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała ona w toku przesłuchania, iż informowała pracodawcę o swojej sytuacji gdyż jej zeznania w tym zakresie pozostawały sprzeczne z zeznaniami słuchanych w sprawie świadków, z których to zeznań jednoznacznie wynika, że powódka nie tylko nie poinformowała pracodawcy o zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego a następnie świadczenia rehabilitacyjnego ale i po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nie podjęła żadnego kontaktu z pracodawcą, co m.in. utrudniało pracodawcy ustalenie od kiedy winien być liczony bieg okresu wypowiedzenia stosunku pracy powódki. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, iż w uzasadnieniu żądania pozwu powódka de facto nie kwestionowała faktu nie informowania pracodawcy o ustaniu przyczyny jej nieobecności i podnosiła, iż brak jest podstaw do uznania zasadności zarzutu nie stawienia się przez nią w pracy wobec faktu, iż zarządzeniem burmistrza nr (...) zwolniona została z obowiązku świadczenia pracy.

Dokonując w pierwszej kolejności oceny zasadności żądania zasądzenia odszkodowania w związku z dokonanym rozwiązaniem stosunku pracy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż w toku niniejszego postępowania bezspornym był fakt, iż powódka począwszy od dnia 1 stycznia 2002r. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku dyrektora Centrum (...) w S. (poprzednio: Gminnego Centrum (...) w Ś.), na podstawie powołania, na czas nieokreślony.

Powyższa okoliczność znajduje zresztą potwierdzenie w treści uchwały zarządu gminy Ś. z dnia 31 stycznia 2002r. nr (...) wydanej na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym w związku z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Sąd zważył w tym zakresie, iż zgodnie z treścią art. 68 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Powołanie powódki na stanowisko dyrektora nastąpiło, jak wynika z treści w/w uchwały w dniu 31 stycznia 2002r., z dniem 1 stycznia 2002r., i znajdowało oparcie w treści obowiązującego wówczas przepisu art. 15 ustawy z dnia 25 października 1991r.

o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 1991r., Nr 114, poz. 493), który stanowił, że dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony lub nieokreślony, po zasięgnięciu opinii właściwych związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych.

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż z chwilą powołania powódki z dniem 1 stycznia 2002r. na stanowisko dyrektora Centrum (...) w S. (poprzednio: Gminnego Centrum (...) w Ś.) rozwiązaniu uległy wcześniejsze umowy łączące ją z dotychczasowym pracodawcą. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999r. w sprawie I PKN 297/99)

Tym samym począwszy od dnia 1 stycznia 2002r. jedynym stosunkiem pracy łączącym strony postępowania był stosunek oparty na powołaniu z dnia 31 stycznia 2002r.

W konsekwencji powyższego do stosunku zatrudnienia powódki znajdowały zastosowanie przepisy art. 68 k.p. – 72 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 69 k.p. jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy

o pracę na czas nie określony, z wyłączeniem przepisów regulujących: 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń oraz o przywracaniu do pracy.

Z brzmienia art. 70 k.p. wynika dalej, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał (§ 1 zd. I), przy czym stosunek pracy

z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych

w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (§ 1²), zaś samo odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (§ 2) lub

z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. (§ 3)

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż pracownicy zatrudnieni na podstawie powołania nie korzystają z ochrony przed odwołaniem ze stanowiska, równoznacznym

z wypowiedzeniem umowy o pracę, w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Do odwołań nie stosuje się bowiem przepisu art. 41 k.p. Przeciwnie z brzmienia art. 72 § 1 zd. I k.p. wynika dopuszczalność odwołania pracownika także w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przy czym w takiej sytuacji bieg okresu wypowiedzenia rozpoczyna się od dnia zakończenia przez odwołanego pracownika okresu usprawiedliwionej nieobecności

w pracy. Co istotniejsze jak wynika z treści art. 72 § 1 zd. II k.p. jeżeli usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 53 § 1 i 2 k.p., organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Stosownie przy tym do treści art. 53 § 1 pkt 1 ppkt b k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony

u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż z treści powołanego przepisu jednoznacznie wynika, iż dla jego zastosowania wystarczające jest stwierdzenie zaistnienia niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, chyba, że pracownikowi przyznane zostanie prawo do świadczeń rehabilitacyjnych – wówczas bowiem okres ochronny przedłuża się o okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego jednak wyłącznie do wymiaru 3 pierwszych miesięcy.

Powyższe stanowisko znajduje zresztą potwierdzenie w treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009r. (II PK 245/08, OSNP 2010/21-22/262), w którym Sąd Najwyższy podał, iż „nie można pozbawiać pracodawcy prawa do rozwiązania umowy

o pracę po upływie łącznego okresu pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, jeżeli pracownik nie nabył prawa do świadczenia rehabilitacyjnego lub nie stanął się do pracy

w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (art. 53 § 3 k.p.).”

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż zgodnie z art. 53 § 3 k.p. rozwiązanie umowy

o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy

w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Jak przy tym podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2005r. (I PK 168/04, OSNP 2005/18/282) „niepowiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy przez pracownika odwołanego ze stanowiska powoduje, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieobecności trwającej dłużej niż okres zasiłkowy (art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.).”

Odnosząc powyższe regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż pismem z dnia 25 czerwca 2015r., tj. zarządzeniem nr (...) z dnia 25 czerwca 2015r. burmistrza S. powódka, z dniem 30 czerwca 2015r., została odwołana ze stanowiska dyrektora Centrum (...) w S., przy czym w treści odwołania podano, iż odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy

o pracę. Wprawdzie przy tym w treści oświadczenia wskazano, że okres wypowiedzenia upływie i stosunek pracy między stronami ustanie z dniem 30 września 2015r.,

z zastrzeżeniem art. 72 § 1 k.p. niemniej jednak nie budzi wątpliwości, iż skoro w dniu wręczenia odwołania powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby to tym samym wobec usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w chwili wręczenia jej odwołania bieg okresu wypowiedzenia, stosownie do treści art. 72 § 1 k.p. rozpoczął bieg dopiero po upływie okresu usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Okres ten jak wynika przy tym z poczynionych ustaleń faktycznych upłynął z dniem 4 lutego 2016r. Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, iż nieprzerwanie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia 7 grudnia 2015r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku

z chorobą, przy czym okres zasiłkowy 182 dni powódka wyczerpała z dniem 6 grudnia 2015r., a następnie – jak wynika z decyzji z dnia 7 stycznia 2016r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. – przyznane miała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia 4 lutego 2016r.

Co istotniejsze wręczona powódce odwołanie złożone zostało na piśmie (art. 70 § 1¹ k.p.), przez uprawniony do tego organ, tj. burmistrza S. (art. 15 ust. 1 ustawy z dnia

25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej) i po zasięgnięciu opinii stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez stronę pozwaną. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika bowiem, iż o zamiarze odwołania powódki ze stanowiska burmistrz S., pismami z dnia 11 czerwca 2015r. zawiadomił, w trybie art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 15 października 1991r.

o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Stowarzyszenie (...) we W., Stowarzyszenie (...) Oddział we W. i Stowarzyszenie (...) we W., zwracając się jednocześnie o wydanie opinii w sprawie, w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia. Stanowisko w sprawie złożył Zarząd O. Stowarzyszenia (...) we W., który pismem z dnia 22 czerwca 2015r., poinformował, iż odstępuje od wydania opinii w sprawie odwołania powódki. Co istotniejsze w treści odpowiedzi na pozew strona pozwana podała, iż nie działają w jej strukturach związku zawodowe, zaś powódka w toku niniejszego postępowania okoliczności przeciwnej nie wykazała. Podobnie zresztą nie wykazała, aby stowarzyszenia, do których o opinię zwrócono się w związku

z zamiarem jej odwołania ze stanowiska nie były właściwe ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez stronę pozwaną.

Jak wynika przy tym z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w związku z trwającą niezdolnością powódki do pracy pismem z dnia 11 lutego 2016r., doręczonym powódce

w dniu 3 marca 2016r., burmistrz S. rozwiązał z powódką umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b w zw. z art. 53 § 3 k.p. wskazując w oświadczeniu, jak wynika z analizy jego treści, jako przyczynę niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze

3 miesiące. Co istotniejsze w treści pisma podano, iż w okresie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia 7 grudnia 2015r. powódka była na zwolnieniu lekarskim a następnie od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia 4 lutego 2016r., jak wynika z decyzji ZUS z dnia 7 stycznia 2016r., przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, natomiast po upływie tego okresu nie poinformowała pracodawcy o ustaniu przyczyny nieobecności oraz nie stawiała się do pracy.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak już zaznaczono, wynika, iż powódka w okresie od dnia 12 maja 2015r. do dnia 18 maja 2015r., a następnie, nieprzerwanie, począwszy od dnia 1 czerwca 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim wyczerpując okres pobierania wynagrodzenia z tytułu choroby i okres zasiłku chorobowego, który to okres 182 dni wyczerpany został w okresie od dnia 8 czerwca 2015r. do dnia

6 grudnia 2015r., co wynika wprost z treści decyzji z dnia 7 stycznia 2016r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.. Następnie na okres od dnia 7 grudnia 2015r. do dnia 4 lutego 2016r., jak wynika z treści w/w decyzji, powódce

przyznane zostało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Co istotniejsze po zakończeniu w/w okresu powódka nie poinformowała pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy. Wprawdzie w związku z odwołaniem powódka zwolniona została z obowiązku wykonywania pracy jednak powyższe, w ocenie Sądu, nie skutkowało zerwaniem wszelkich więzów łączących powódkę z pracodawcą i ustaniem obowiązków powódki wynikających z treści stosunku pracy.

W konsekwencji powinnością powódki było nadal informowanie pracodawcy o zdarzeniach mających wpływ na treść stosunku pracy w tym poprzez zawiadomienie pracodawcy o odzyskaniu zdolności do pracy. Na powyższe wskazał Sąd Najwyższy w powołanym już wyroku z dnia 11 lutego 2005r. i jego uzasadnieniu.

W konsekwencji powyższego zachodziły podstawy do rozwiązania z powódką trwającego stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia po wyczerpaniu przez nią okresu zasiłkowego i okresu na jaki przyznane zostało powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego poprzez złożenie jej dodatkowego oświadczenia w tym zakresie a to wobec treści art. 72 § 1 zd. II k.p.

Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z powołania bez zachowania okresu wypowiedzenia (pismo z dnia 11 lutego 2016r.) złożone zostało przy tym powódce prawidłowo z zachowaniem formy pisemnej oświadczenia, podaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz pouczeniem o sposobie i prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Wprawdzie w treści oświadczenia z dnia 11 lutego 2016r. powołano dodatkowo inne umowy łączące uprzednio powódkę ze stroną pozwaną (i jej poprzednikami) jednak powyższe pozostaje bez znaczenia dla oceny prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy

z powódką skoro, jak już wskazano powyżej, z chwilą powołania powódki z dniem 1 stycznia 2002r. na stanowisko dyrektora Centrum (...) w S. (poprzednio: Gminnego Centrum (...) w Ś.) rozwiązaniu uległy wcześniejsze umowy łączące ją z dotychczasowym pracodawcą. Tym samym nie budzi wątpliwości, że w/w oświadczenie mogło dotyczyć tylko aktualnie trwającego stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe okoliczności uznać należało, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy opartego na powołaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia nie naruszało obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia żądania powódki o zasądzenie odszkodowania.

Brak było również, w ocenie Sądu, podstaw do uwzględnienia żądania powódki sprostowania świadectwa pracy.

Nie budzi wątpliwości – wobec treści art. 97 § 1 i § 2 k.p. – że w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, przy czym w świadectwie pracy pracodawca winien wskazać 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, wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym a na żądanie pracownika także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Oceniając zasadność żądania sprostowania świadectwa pracy rozważenia w pierwszej kolejności wymagała jednak kwestia zachowania przez powódkę terminu do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. 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.

Należy przy tym przyjąć, iż sprostowanie świadectwa pracy w sposób niezgodny z wnioskiem pracownika lub oczekiwaniami pracownika czy też sprostowanie świadectwa pracy jedynie w części uwzględniające wniosek pracownika o jego sprostowanie należy traktować jako nieuwzględnienie wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy co otwiera pracownikowi termin do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Podkreślenia przy tym wymaga, że surowe obostrzenia w zakresie długości terminów i skutków ich przekroczenia doznają pewnego ograniczenia wobec ustanowionej w art. 265 k.p. instytucji przywracania terminu. Jeżeli bowiem pracownik nie dokonał w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, bez swojej winy, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Podkreśla się przy tym, iż jeśli złożenie pozwu o przywrócenie do pracy (analogicznie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy) nastąpiło po upływie terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (tak m. in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96). Z kolei nieuwzględnienie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia i analogicznie do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy zobowiązuje Sąd do oddalenia powództwa. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012r., II PK 86/12, LEX nr 1226832). Do instytucji przewidzianej w art. 265 k.p. nie mają więc zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu (pot. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003, I PK 117/03). Oznacza to, iż nie jest konieczne wydanie w sprawie osobnego postanowienia, dla zapewnienia możliwości kontroli zasadności i poprawności rozstrzygnięcia Sądu w zakresie ewentualnej odmowy przywrócenia terminu; wystarczające jest omówienie tej decyzji w uzasadnieniu wyroku.

Na tle regulacji art. 97 § 2¹ k.p. podkreślenia przy tym wymaga, że wprowadzenie wydanie świadectwa pracy jest obowiązkiem pracodawcy niemniej jednak pracownik jest obowiązany zapoznać się z treścią świadectwa pracy, sprawdzić zawarte w nim dane i kwestionować wadliwości precyzując jakie konkretnie wpisy winny być zawarte w treści świadectwa pracy. Nie budzi przy tym wątpliwości, że tryb sprostowania świadectwa pracy przysługujący pracownikowi jest ograniczony 7 – dniowym terminem, o którym mowa w w/w przepisach. Podobnie podkreślenia wymaga, iż w przypadku uwzględnienia wniosku pracownika, o określonej w nim treści, o sprostowanie świadectwa pracy pracownikowi nie przysługuje prawo odwołania do sądu pracy.

Z zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, w dniu 8 kwietnia 2016r., wystawione zostało powódce świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia u strony pozwanej, tj. w Centrum (...) w S. w okresie od dnia 3 sierpnia 1987r. do dnia 4 lutego 2016r., które opatrzone zostało pieczęcią Urzędu Miejskiego w S., i nadane – celem doręczenia powódce – przesyłką pocztową w dniu 19 kwietnia 2016r. Tak sporządzone świadectwo pracy doręczone zostało powódce w dniu 19 kwietnia 2016r., z uwagi jednak na fakt, że w wystawionym świadectwie pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. zawarto błędną pieczęć (Urzędu Miejskiego w S.) zamiast pieczęci pracodawcy powódki, tj. Centrum (...) w S., wystawione zostało dla powódki nowe świadectwo pracy, opatrzone tą samą datą, tj. datą 8 kwietnia 2016r., z prawidłową pieczęcią pracodawcy powódki. W treści tak wystawionego świadectwa pracy oznaczono przy tym m.in., iż w okresie od dnia 3 sierpnia 1987r. do dnia 4 lutego 2016r. powódka była zatrudniona w Centrum (...) w S. (punkt 1) oraz, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę: młodszego bibliotekarza, kierownika Gminnej Biblioteki Publicznej w Ś. filia w G., sprzątaczkę, pracownika obsługi Gminnej Biblioteki Publicznej, dyrektora Gminnego Centrum (...) w Ś. oraz starszego bibliotekarza (punkt 2). W/w świadectwo pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. doręczone zostało powódce w dniu 22 kwietnia 2016r., co powódka potwierdziła w piśmie z dnia

26 kwietnia 2016r., w którym - w związku z otrzymanym świadectwem pracy - zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. poprzez uzupełnienie wymiaru etatowego pracy, nie precyzując w żaden sposób jaki wymiar czasu pracy ma być ujęty

w treści świadectwa pracy. Tak złożony wniosek powódki został uwzględniony bowiem

w treści wystawionego w dniu 27 kwietnia 2016r. świadectwa pracy, które doręczone zostało powódce w dniu 27 kwietnia 2016r., pracodawca wskazał wymiary etatowe (wymiar czasu pracy powódki) na poszczególnych stanowiskach. Ponieważ jak już zaznaczono powódka nie skonkretyzowała jakie dokładnie wymiary czasu pracy w zakresie poszczególnych stanowisk pracy mają być wpisane w treści świadectwa pracy przyjęć należało, iż uwzględnienie jej wniosku mogło nastąpić poprzez dokonaną weryfikację przez pracodawcę i dokonanie wpisu poszczególnych wymiarów czasu pracy. Wobec zaś dokonania wpisu, w treści świadectwa pracy, w zakresie wymiaru czasu pracy powódki – po rozpoznaniu wniosku powódki

o sprostowanie świadectwa pracy, przyjęć konsekwentnie należało, iż doszło do uwzględnienia wniosku powódki w całości w związku z czym powódce nie przysługiwało prawo wniesienia odwołania do sądu pracy, co winno skutkować oddaleniem powództwa

w tym zakresie. Nawet jednak przyjęcie odmiennego stanowiska nie skutkowałoby uwzględnieniem żądania pozwu. Należy bowiem zaznaczyć, iż gdyby przyjęć, że wystawione powódce w dniu 27 kwietnia 2016r. i doręczone powódce w tym samym dniu świadectwo pracy nie uwzględniało w pełni żądania powódki to od tej daty, tj. od dnia doręczenia powódce tak sporządzonego świadectwa pracy należało liczyć 7-dniowy termin do wniesienia do sądu powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, który to termin upłynął z dniem 4 maja 2016r. Wprawdzie po tym dniu powódce wystawiane były kolejne dokumenty oznaczone jako świadectwa pracy jednak powyższe pozostaje bez znaczenia dla oceny początku biegu terminu do wniesienia odwołania do sądu. Co więcej z uwagi na wniosek powódki, w dniu 27 maja 2016r. wystawione zostało powódce kolejne świadectwo pracy, co do którego powódka w dniu 13 czerwca 2016r. złożyła kolejny wniosek o sprostowanie. W tych okolicznościach wystawione zostało powódce kolejne świadectwo pracy z dnia 17 czerwca 2016r., przy czym wraz z doręczeniem świadectwa pracy w dniu 22 czerwca 2016r., powódka pismem Urzędu Miejskiego w S. z dnia 16 czerwca 2016r. poinformowana została w sposób wyraźny, iż złożony przez nią wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

w pozostałej części nie zasługuje na uwzględnienie. Mimo jednak udzielonej w piśmie z dnia 16 czerwca 2016r. informacji o braku podstaw do dalszego sprostowania świadectwa pracy,

w dniu 28 czerwca 2016r. powódka złożyła ponowny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy zamiast ewentualnego odwołania do sądu pracy.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia do sądu żądania sprostowania świadectwa pracy jak również, że brak było podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy – bowiem powódka została pouczone o sposobie i terminie wniesienia odwołania wraz z doręczeniem świadectwa pracy z dnia 8 kwietnia 2016r. i tylko na skutek własnych działań nie wniosła odwołania do sądu pracy składając pracodawcy kolejne wnioski o sprostowanie, co uzasadniać winno oddalenie powództwa.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i powództwo oddalił.

O kosztach postępowania w punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. uwzględniając fakt, że powództwo zostało oddalone w całości zaś na koszty poniesione przez pozwaną złożyło się wynagrodzenie jej pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), wynosiło odpowiednio 360 zł (żądanie zasądzenie odszkodowania) oraz 120 zł (żądanie sprostowania świadectwa pracy), tj. łącznie 480 zł.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która -

w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.