

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 453/16, I. K. (1) domagał się od (...) Szkoły (...) w S. zapłaty na swoją rzecz kwoty 4.500 zł netto z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy. Ponadto w trakcie procesu zgłosił żądanie ustalenia, że jego stosunek pracy ustał z dniem 30 września 2016 r. (na koniec semestru letniego), a w związku z tym także zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 13.202 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r. oraz kwoty 1.886,38 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r.

(...) Szkoła (...) domagała się oddalenia powództwa w całości.

Wyrokiem z 9 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:

I. K. (1) był zatrudniony w (...) Szkole (...) na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego. Od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. korzystał z naukowego urlopu bezpłatnego. Od października 2015 r. nie miał przyznanych zajęć do prowadzenia.

Oświadczeniem noszącym datę 1 października 2015 r. wypowiedziano I. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym wskazano, iż okres ten upłynie w dniu 29 lutego 2016 r.

Początkowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę błędnie wskazano, iż stosunek pracy ustanie z dniem 31 stycznia 2016 r., czyli w dacie zakończenia zajęć dydaktycznych w semestrze zimowym (w lutym przeprowadzana była sesja). Na wniosek I. K. (1) w dniu 5 października 2015 r. wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę z datą końcową okresu wypowiedzenia 29 lutego 2016 r.

W piśmie z 10 lutego 2016 r., skierowanym do (...) Związku Towarzystw (...) w S. (dalej: (...)), I. K. (1) wskazał, iż w nawiązaniu do wcześniejszych rozmów, zwraca się z uprzejmą prośbą o zatrudnienie go w charakterze konsultanta od dnia 1 marca 2016 r. Zaznaczył, iż jego oferta jest ważna do dnia 15 lutego 2016 r. oraz przypomniał, iż jest wieloletnim działaczem (...) doskonale znającym jego zakres działania.

W dniu 29 lutego 2016 r. pracodawca wystawił I. K. (1) świadectwo pracy.

Pismem z 1 marca 2016 r. I. K. (1) zwrócił się do rektor (...) A. Z. (1) z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, wskazując, iż w świadectwie tym nie ujęto okresu jego zatrudnienia od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r. Zakwestionował również zapis odnoszący się do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, urlopu bezpłatnego, a także wyliczenie odprawy przysługującej mu w związku z ustaniem zatrudnienia. W piśmie tym I. K. (1) nie kwestionował, że stosunek pracy ustał w dniu 29 lutego 2016 r. i sam się na taką datę powoływał jako datę zakończenia umowy o pracę.

Pismem z 1 marca 2016 r., skierowanym do T. W. (1) – prezesa (...), I. K. (1) wskazał, iż niemożliwe jest rozpoczęcie przez niego pracy od 1 marca 2016 r., albowiem pracodawca wydał mu nieprawidłowe świadectwo pracy, w związku z czym „nie może spełnić wymogu do podpisania umowy o pracę, dotyczącego uzupełniania złożonych wcześniej dokumentów, o dostarczenie świadectwa pracy od ostatniego pracodawcy”. I. K. (1) poprosił o wyrozumiałość i wyrażenie zgody oraz podpisanie umowy o pracę oraz rozpoczęcie pracy w ciągu kilku najbliższych dni, natychmiast po uzyskaniu prawidłowego świadectwa pracy.

Na ww. piśmie T. W. (1) umieścił swój podpis oraz dopisał: „wyrażam zgodę do 8 marca 2016 r.”.

W dniu 1 marca 2016 r. I. K. (1) widział się z T. W. (1). Nie zabrał na spotkanie świadectwa pracy wystawionego w dniu 29 lutego 2016 r. Nie rozmawiał o możliwości zatrudnienia go mimo błędnego świadectwa pracy.

W piśmie z 9 marca 2016 r., podpisanym przez T. W. (1), a skierowanym do I. K. (1), wskazano: „w nawiązaniu do wcześniejszych ustaleń, w sprawie zatrudnienia Pana z dniem 01.03.2016 r. na stanowisku konsultanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem netto 3.000,00 zł miesięcznie, i w związku z niepodjęciem pracy do dnia 7 marca 2016 r. uprzejmie informuję, iż ustalenia w sprawie zatrudnienia Pana, z przyczyn od nas niezależnych, przestają obowiązywać. Niniejsze pismo wydaje się na prośbę Pana I. K.”.

W ramach zatrudnienia w (...) I. K. (1) miał zajmować się kontrolą pod względem ekonomicznym wniosków przygotowywanych przez Towarzystwo, a kierowanych do ministerstwa oraz Unii Europejskiej. Dotychczas zadania tego typu wykonywane były przez komisję rewizyjną, osoby już zatrudnione w (...) i w szczególnych przypadkach przez pracowników zatrudnionych na umowę zlecenia. Brak zawarcia umowy o pracę z I. K. (1) nie skutkowało zawarciem umowy o pracę z żadną inną osobą, która zajmowałaby się tym, czym w ramach umowy o pracę miał się zajmować powód. (...) doszedł do przekonania, że gdy wystąpi potrzeba bieżącej kontroli dokumentów, zawrze z I. K. (1) umowę zlecenia. Ostatecznie między I. K. (1) (...) nie były zawierane umowy zlecenia.

W dniu 16 marca 2016 r. I. K. (1) odebrał kolejne świadectwo pracy wraz z pismem pracodawcy zawierającym ustosunkowanie się do zarzutów zawartych w piśmie z 1 marca 2016 r.

Pismem z 16 marca 2016 r., skierowanym do rektor (...) A. Z. (1), I. K. (1) ponownie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy. Odnośnie do okresu zatrudnienia do 31 października 2006 r. wskazał, iż może przyjąć wyjaśnienie, że skoro okres ten był ujęty w świadectwie pracy z 31 października 2006 r., to nie ujmuje go się w świadectwie pracy z dnia 29 lutego 2016 r. Podtrzymał natomiast pozostałe wcześniej zgłoszone zastrzeżenia, nadmieniając, że brak prawidłowego świadectwa pracy uniemożliwia mu podjęcie zatrudnienia, co może stanowić podstawę do ubiegania się o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

W dniu 25 marca 2016 r. I. K. (1) odebrał kolejne świadectwo pracy, w którym wprost widniała informacja o bezpłatnym urlopie naukowym od 1 października 2013r. do 30 września 2015 r., a także o wypłaconej trzymiesięcznej odprawie.

Jednocześnie pracodawca w dniu 22 marca 2015 r. uiszczył na rzecz I. K. (1) kwotę 1.641,42 zł tytułem wyrównania ekwiwalentu za urlop i odprawy pieniężnej wraz z odsetkami.

W piśmie z 25 marca 2016 r., skierowanym do rektor A. Z. (1), I. K. (1) podniósł, iż wskutek niewłaściwego i nieterminowego wydania świadectwa pracy pracodawca uniemożliwił mu podjęcie wcześniej umówionego, nowego zatrudnienia od początku marca 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 4.000 zł netto miesięcznie. Jednocześnie wskazał, iż proponuje polubowne zakończenie sporu i przekazanie na jego konto kwoty 5.000 zł.

W kolejnym skierowanym do A. Z. piśmie, datowanym na 30 marca 2016 r., I. K. (1) wskazał, iż nieodpowiedzialne zachowanie pracodawcy (wystawianie błędnych świadectw pracy) naraziło go na utratę wynagrodzenia w kwocie 4.000 zł netto za marzec 2016 r. oraz „utratę źródła podwyżki emerytury i następnie wynagrodzenia w kwietniu 2016 r.”.

W dniu 6 kwietnia 2016 r. I. K. (1) otrzymał kolejne świadectwo pracy, do którego treści nie zgłaszał już zastrzeżeń.

W wezwaniu przesądowym z 16 czerwca 2016 r. I. K. (1) domagał się wypłaty od pracodawcy kwoty 4.500 zł w związku z pozostawaniem bez pracy i bez wynagrodzenia przez okres 6 tygodni stosowanie do art. 99 § 2 k.p.

W e-mailu z 4 czerwca 2016 r., skierowanym do W. P. Rady Powierniczej (...), I. K. (1) wskazywał, iż uczelnia naraziła go na utratę zarobków w kwocie 12.000 zł netto, „nie licząc utraty innych pożytków pieniężnych”. W treści listu I.

K. (1) podnosił: „mam nie tylko pisemną wolę nowego pracodawcy o chęci zatrudnienia mnie, ale również i o jego rezygnacji z tego zatrudnienia, w związku z niepodjęciem pracy”. I. K. (1) podkreślił również, że niemożliwość podjęcia pracy wynikała wprost z braku prawidłowo wystawionego świadectwa pracy.

W. O. (1) przekazał ww. list rektor A. Z. (1).

W dniu 1 lutego 2017 r. I. K. (1) wszedł w posiadanie kserokopii Zarządzenia Rektora (...) Szkoły (...) w S. z 17 czerwca 2015 r., którym ustalono, iż semestr zimowy w roku akademickim 2015/2016 r. kończy się z dniem 28 lutego 2016 r., a od 29 lutego 2016 r. rozpoczyna się semestr letni trwający do 30 września 2016 r. Powyższe skłoniło go do rozszerzenia zgłoszonego w niniejszej sprawie powództwa o żądania „zmiany daty rozwiązania umowy o pracę z dnia 29 lutego 2016 r. na dzień 30 września 2016 r.” oraz zapłaty wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.

Uznał, że spór sprowadzał się do ustalenia, kiedy ustał stosunek pracy między stronami (z którym to ustaleniem pozostawały jego zdaniem w związku żądania powoda zasądzenia wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r.), a nadto do oceny, czy w związku z nieprawidłowymi zapisami w świadectwie pracy wystawionym powodowi po ustaniu stosunku pracy, I. K. poniósł szkodę polegającą na utracie możliwości zarobkowania.

Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia wskazał m.in. przepis art. 128 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, w myśl którego rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje na koniec semestru. Przepis ten zinterpretował tak jak uczyniła to strona pozwana, tj. przyjmując, że ustanowienie daty zakończenia stosunku pracy na koniec semestru ma na celu z jednej strony przeprowadzenia do końca zajęć ze studentami ustalonymi z góry na dany semestr, z drugiej zaś strony umożliwienia nauczycielowi akademickiemu ewentualne podjęcie pracy w innej jednostce od nowego semestru. Wskazał również, że odesłanie do kodeksu pracy skutkuje stosowaniem w sprawach dotyczących rozwiązania z nauczycielami akademickimi stosunku pracy m.in. przepisów o długości okresów wypowiedzenia. Co za tym idzie, przyjął, że w myśl art. 36 § 1 pkt 3 k.p. powoda obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, albowiem był on zatrudniony w pozwanej uczelni ponad trzy lata. Skoro zatem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone z dniem 5 października 2015 r., to gdyby pozostawać wyłącznie na gruncie kodeksu pracy, okres wypowiedzenia umowy o pracę, jako obejmujący wielokrotność miesiąca, mógł upłynąć najszybciej z dniem 31 stycznia 2016 r. (art. 30 § 2¹ k.p.). Z uwagi na przepis szczególny, za jaki Sąd Rejonowy uznał w tym przypadku art. 128 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy powoda nie mógł rozwiązać się jednak szybciej niż z końcem semestru. Sąd I instancji wskazał zarazem, iż fakt ponownego wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy - niezależnie bowiem od tego, czy oświadczenie to zostało złożone 1 czy 5 października 2015 r., trzy miesiące, o których mowa w kodeksie pracy, miały z końcem stycznia 2016 r., a koniec semestru zimowego przypadał na dzień 28 lutego 2016 r. Dalej sąd zauważył, że w istocie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano powodowi, iż jego stosunek pracy ustanie z dniem 29 lutego 2016 r. Za niezasadne uznał jednak stanowisko powoda polegające na przyjęciu, iż sam ten fakt skutkuje przedłużeniem stosunku pracy do końca semestru letniego, tj. do 30 września 2016 r. W ocenie sądu I instancji normę art. 128 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym należy bowiem rozumieć w ten sposób, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę nie może być krótszy niż jest to wskazane w art. 36 § 1 k.p. - przykładowo gdyby semestr zimowy kończył się w dniu 28 lutego (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie), a nauczyciel akademicki, którego, zgodnie z kodeksem pracy, obowiązuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia, otrzymałby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę np. w grudniu poprzedniego roku, to rzeczywiście stosunek pracy nie mógłby rozwiązać się z dniem 28 lutego roku następnego, bo prowadziłoby to do niedopuszczalnego skrócenia okresu wypowiedzenia ustalonego w kodeksie pracy. W takiej sytuacji w istocie zastosowanie znalazłby art. 49 k.p., w myśl którego w razie zastosowania okresu krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi

przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Sąd Rejonowy podkreślił, że jedynie w sytuacji zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany przepisami kodeksu pracy, przy wymaganym okresie wypowiedzenia przekraczającym datę zakończenia trwającego semestru, do rozwiązania stosunku pracy doszłoby dopiero z końcem kolejnego semestru. W przypadku powoda nie zastosowano jednak okresu krótszego niż wymagany. Wręcz przeciwnie, okres wypowiedzenia w przypadku powoda trwał niemal 5 miesięcy. Wymagany trzymiesięczny okres wypowiedzenia kończył się z dniem 31 stycznia 2016 r. i tylko szczególna regulacja przewidziana w Prawie o szkolnictwie wyższym skutkowała jego przedłużeniem. Co więcej, co właściwie bezsporne, wolą obu stron było zakończenie stosunku pracy z końcem semestru zimowego. Jak wskazała podczas przesłuchania rektor A. Z. (1) pewnie nie doszłoby do niniejszego procesu w zakresie daty ustania stosunku pracy, gdyby nie fakt, iż rok 2016 był rokiem przestępnym, w którym luty miał 29, a nie 28 dni. Rektor podkreślała nadto, iż powód nie miał przydzielonych zajęć już w semestrze zimowym. Uwagę Sąd Rejonowy zwróciło również to, iż także sam powód nie kwestionował daty ustania stosunku pracy. Przeciwnie – sam zwracał się do pracodawcy, aby w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wpisać jako datę rozwiązania umowy 29 lutego 2016 r. (tak: korespondencja e-mailowa powoda z 3 października 2015 r. – k. 145 akt sprawy). Sąd I instancji zwrócił uwagę, że dopiero po upływie niemal półtora roku powód powziął wiedzę, iż semestr zimowy kończył się nie z dniem 29 lutego 2016 r., a z dniem 28 lutego 2016 r. i rozszerzył powództwo w niniejszej sprawie domagając się zmiany daty ustania stosunku pracy oraz zapłaty, za okres od 1 marca do 30 września 2016 r., kwoty niemal 15.000 zł.

W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił nie tylko powództwo o „zmianę daty rozwiązania umowy o pracę”, czyli de facto o ustalenie, kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę, ale także o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r., skoro w okresie tym nie łączył stron stosunek pracy.

Z kolei w zakresie żądania powoda zasądzenia kwoty 4.500 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy Sąd Rejonowy za podstawę prawną rozstrzygnięcia przyjął normy art. 99 § 1 i 2 k.p., w myśl których 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. Zauważył również, że jak stanowi art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Zwrócił nadto uwagę na treść § 1a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z 15 maja 1996 r. (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 282 ze zm.), obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy między stronami, stanowiącego, że w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w procesie o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że poniósł szkodę, oraz, że szkoda ta (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy i utracie możliwości zarobkowania) jest normalnym następstwem bezprawnego zachowania pracodawcy. W tym kontekście zauważył, że w istocie świadectwo pracy wydane powodowi w dniu 29 lutego 2016 r. zawierało błędy, które ostatecznie zostały poprawione 30 marca 2016 r., a powodowi sprostowane świadectwo pracy doręczono jeszcze później, bo 6 kwietnia 2016 r. W ocenie Sądu Rejonowego sam fakt wydania świadectwa pracy zawierającego błędy nie przesądzał jednak w realiach tej sprawy o zasadności powództwa o odszkodowanie, a to z uwagi na brak adekwatnego związku przyczynowego między brakiem możliwości podjęcia nowej pracy a wydaniem przez pracodawcę świadectwa pracy zawierającego nieprawidłowe informacje.

W ocenie sądu I instancji materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, iż powód nie został zatrudniony w (...) z uwagi na błędne informacje zawarte w świadectwie pracy, gdyż z dowodów przeprowadzonych w toku postępowania wynika, iż to sam powód, z uwagi na nieprawidłowości w świadectwie pracy, zdecydował, iż nie może podjąć pracy od 1 marca 2016 r. Wniosek taki sąd wyprowadził z zeznań świadka T. W. (1), który miał ustalać warunki współpracy z powodem, a który zeznał (po okazaniu mu świadectwa pracy z 29 lutego 2016 r., a więc świadectwa, którym powód dysponował w dniu 1 marca 2016 r.): „musiałbym się zastanowić,

czy gdyby powód okazał mi takie świadectwo pracy, to doszłoby do zawarcia z nim umowy. Powód powiedział, że świadectwo jest nieprawidłowe. Ja w tej chwili nie pamiętam, dlaczego nie można było zawrzeć umowy o pracę, skoro powód dysponował takim świadectwem. Być może powód pokazywał mi świadectwo pracy. Jak powód stwierdził, że świadectwo pracy jest nieprawidłowe, to ja nie byłem taki dociekliwy. To jest jego sprawa, nie moja. Powód stwierdził, że to jest świadectwo pracy niewłaściwe, stąd te 8 dni, żeby uzupełnić dokumenty, jeżeli to nie jest problem. Powód do 8. nie dostarczył świadectwa i dlatego nie doszło do zawarcia umowy. Nie potrafię powiedzieć, czy to świadectwo budzi od strony prawnej jakieś nieprawidłowości. Gdyby powód nic nie mówił na temat nieprawidłowości tego świadectwa, to obawiam się, że doszłoby do zawarcia umowy o pracę. W tej chwili w świadectwie pracy nie dopatrzę się zapisów, które uniemożliwiałyby zatrudnienia powoda, ale podtrzymuję to, że powód wniósł zastrzeżenie, że świadectwo jest nieprawidłowe." W ocenie Sądu Rejonowego z zacytowanego fragmentu zeznań wprost wynika, iż gdyby nie uznanie przez samego powoda, że zawarcie nowej umowy o pracę wymaga wcześniejszego sprostowania świadectwa pracy, mogłoby dojść do jej zawarcia, albowiem przysły pracodawca nie znalazł w okazanym mu świadectwie zapisów, które uniemożliwiałyby zatrudnienie powoda. Powyższa okoliczność według sądu I instancji sama w sobie przesądzała konieczność oddalenia powództwa z uwagi na brak związku przyczynowego między brakiem zatrudnienia a wadliwym świadectwem pracy. Dodatkowo sąd I instancji wskazał, iż powziął także wątpliwości, czy w istocie powód miał zawrzeć z (...) umowę o pracę z dniem 1 marca 2016 r., na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł netto miesięcznie. Wątpliwości te powstały w związku z ustaleniem, iż ostatecznie po tym, jak nie została zawarta umowa o pracę z powodem, (...) nie zawarł analogicznej umowy z żadną inną osobą, co wskazuje na brak potrzeby zatrudnienia, i to w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w oparciu o umowę na czas nieokreślony, pracownika na takim stanowisku, na jakim miał pracować powód.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł I. K. (1), zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego (art. 99 § 1 i 2 k.p. w związku z naruszeniem art. 97 § 1 k.p. oraz § 1 ust. 1 i § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, a także art. 128 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym) poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie;

- naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez zamknięcie rozprawy bez uwzględnienia, ani uzasadnienia odmowy uwzględnienia istniejącego stanu rzeczy, a mianowicie trzech pism procesowych przekazanych sądowi w dwóch egzemplarzach, za pismem z 8 lutego 2018 r. na początku rozprawy w dniu 9 lutego 2018 r.

Wskazując na te zarzuty apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i rozpatrzenie alternatywnego rozstrzygnięcia: zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kwoty 4.500 zł netto odszkodowania, jak żądano w pozwie z 18 lipca 2016 r., albo zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za okres od 1 marca 2016 do 30 września 2016 r. w kwocie brutto 13.202 zł i ekwiwalentu wynagrodzenia za urlop za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r. w kwocie brutto 1 836 zł, lub wskazanie zmiany daty ustania okresu wypowiedzenia na 30 września 2016 r. i zasądzenie należnego odszkodowania za okres bez pracy od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r. w kwocie określonej przepisami prawa.

Ponadto I. K. zgłosił żądanie zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu wskazał, że po rozpoczęciu posiedzenia w dniu 9 lutego 2018 r. wniósł trzy pisma procesowe datowane na 8 lutego 2018 r., które zostały przez sąd przyjęte, ale pominięte, pomimo że wskazywały na istotne dla sprawy - kwestie mijania się z prawdą świadka M. M. w czasie przesłuchania przez sąd w dniu 29 listopada 2017 r. i mijania się z prawdą A. Z. (1), w zeznaniach w imieniu pozwanej złożonych na rozprawie w dniu 28 czerwca 2017 r. Zdaniem powoda pominięcie tych pism bez żadnego uzasadnienia, przy równoczesnym powoływaniu się przy ferowaniu wyroku na mijające się z prawdą zeznania A. Z. i M. M., naruszyło zasadę swobodnej oceny dowodów. Zdaniem apelującego sąd błędnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy, twierdząc, że nie daje on podstaw do przyjęcia tezy, iż powód nie został zatrudniony w (...) z uwagi na błędne informacje w świadectwie pracy.

W ocenie powoda sąd I instancji minął się również z faktami, dokonując oceny, iż to sam powód, z uwagi na nieprawidłowości w świadectwie pracy, zdecydował, że nie może podjąć pracy od 1 marca 2016 r. Podkreślił, iż zdecydował o tym nowy pracodawca, na co wskazuje pismo powoda z 1 marca 2016 r. do nowego pracodawcy, z adnotacją prezesa T. W., wskazującą jednoznacznie na to, kto podjął decyzję o tym, że powód nie mógł podjąć pracy w dniu 1 marca 2016 r. Powód ustnie i na piśmie poinformował tylko nowego pracodawcę o tym, że w świadectwie pracy z dnia 29 lutego 2016 r. są błędy, a główny z nich dotyczy okresu zatrudnienia powoda na uczelni. Gdyby pracodawca uznał, że błędne świadectwo pracy nie stanowi przeszkody do podjęcia pracy, to powód pracę by podjął z dniem 1 marca 2016 r., bo bardzo zależało powodowi na tej pracy, jednak pracodawca - prezes T. W. wyraził zgodę na przesunięcie terminu rozpoczęcia pracy o 7 dni, do 8 marca 2016 r., czyli do domniemanego i określonego przez prawo okresu, niezbędnego do uzyskania przez powoda od pozwanej prawidłowego świadectwa pracy. Zdaniem powoda powyższe wynikało z zeznań T. W..

I. K. wskazał zarazem, że nie mógł zataić przed nowym pracodawcą faktu, że świadectwo pracy z 29 lutego 2016 r. jest obarczone błędami, nawet za cenę niepodjęcia pracy w dniu 1 marca 2016 r., ale za to, z nadzieją na podjęcie pracy od 9 marca 2016 r., ponieważ kierował się zasadą zwykłej lojalności, uczciwości i przyzwoitości wobec nowego pracodawcy. Zaznaczył, że w złożonym 10 lutego 2016 r. CV wskazał zatrudnienie w (...) Szkole (...) w S. od 2002 r., natomiast w świadectwie pracy okres zatrudnienia był od 2 listopada 2006 r. do 29 lutego 2016 r., a więc o 4 lata później niż to było faktycznie. Apelujący wskazał, że nie miał i nie ma nadal świadectwa pracy za okres od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r.; podkreślił, iż kopii świadectwa pracy za ten okres nie ma również w jego aktach osobowych.

Zdaniem powoda zeznania T. W. posłużyły sądowi do błędnych wniosków, co stanowi błędną i pozbawioną logiki metodę ustalania faktów przez sąd. Oczywistym jest w jego ocenie, że każda z czterech wystawionych przez pozwaną wersji świadectw pracy mogła na pierwszy rzut oka, bez szczegółowej analizy poszczególnych pozycji, spełniać wymogi formalne dokumentu prawidłowego. W tym kontekście apelujący podkreślił jednak, że to pracodawca zdecydował o potrzebie dostarczenia prawidłowego świadectwa pracy do 8 marca 2016 r. a więc w ciągu 7 dni przysługujących wystawcy - (...) Szkoły (...) w S., na sprostowanie lub odmowę sprostowania świadectwa. Zauważył też, iż były pracodawca dopiero 16 marca 2016 r., a więc po wymaganym przez prawo 7 dniowym terminie, przesłał powodowi pismo kwestora, z odpowiedzią na pismo powoda do rektor pozwanej, o sprostowanie świadectwa pracy w dniu 1 marca 2016 r., jednak odpowiedź ta i załączone do niej świadectwo pracy nadal obarczone były błędami.

Apelujący wskazał nadto, że nawet gdyby wbrew swoim zasadom moralnym nie wspomniął T. W. o nieprawidłowościach w świadectwie pracy z 29 lutego 2016 r. i usiłował podpisać umowę o pracę z dniem 1 marca 2016 r., to że osoba w kadrach sprawdzająca dokumenty i weryfikująca je pod względem rzeczowym i formalnym, bez żadnych problemów stwierdziłaby różnicę pomiędzy okresem zatrudnienia w (...) w S. pomiędzy złożonym wcześniej CV a świadectwem pracy, i to aż o 4 lata. W ocenie apelującego zostałyby on wówczas uznany za osobę niebudzącą zaufania, niezbędnego w szczególności do zadań kontrolera. W związku z powyższym uznał wywód sądu I instancji odnoszący się do przyczyn oddalenia powództwa za mijający się z prawdą i stanowiący oczywistą nadinterpretację stanu faktycznego oraz oparty na domniemaniach bez żadnego pokrycia w faktach. Świadczy o tym zdaniem skarżącego również błędne wskazania sądu, iż powód po otrzymaniu „prawidłowego świadectwa pracy” (Sąd nie odniósł się do braku w nim okresu od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r., pomimo wskazania przez powoda tej kwestii, a także braku w aktach osobowych powoda kopii świadectwa pracy za ten okres, jak również braku wypowiedzenia się sądu co do daty upływu wypowiedzenia w dniu 29 lutego 2016 r. zamiast w dniu 30 września 2016 r.), powód nie wnioskował o zawarcie z nim umowy o pracę, choć dysponował już dokumentem, którego nieprawidłowości, uniemożliwiały mu, w jego ocenie, zawarcie umowy o pracę w dniu 1 marca 2016 r. Apelujący wskazał, że w tym zakresie sąd pominął jego wyjaśnienia, wskazujące na wykrycie u niego na początku kwietnia 2016 r. poważnej choroby, skutkującej koniecznością wielomiesięcznego leczenia i rehabilitacji. Podkreślił, że w lutym 2016 r. kiedy rozpoczął starania o pracę w (...) w S. oraz w marcu 2016 r. nie wiedział jeszcze o chorobie, a zaplanowany pobyt w szpitalu sanatoryjnym mógł przełożyć na inny, późniejszy termin. Gdyby więc były pracodawca wystawił mu prawidłowe świadectwo pracy, to mógłby podjąć pracę w (...), co w terminie po 6 kwietnia 2016 r. stało się nierealne w związku z jego sytuacją zdrowotną.

W zakresie ustaleń sądu odnoszących się do daty ustania stosunku pracy apelujący podkreślił, że ustanowienie daty zakończenia semestru nie zostało wprowadzone w celu umożliwienia podjęcia pracy w innej uczelni od nowego semestru, ponieważ terminy początków i końców semestrów są fakultatywne dla każdej uczelni, która ustala swoje terminy, nie pokrywające się najczęściej co do dat początków i końców semestrów. Podniósł, iż nie było jego wolą zakończenie stosunku pracy z końcem semestru zimowego, lecz to, aby okres wypowiedzenia był możliwie najdłuższy. Podkreślił, że zgodnie z wolą pozwanej, przy jej pełnej świadomości, co jego zdaniem wynika z przesłuchania A. Z., koniec zatrudnienia ustalono w nowym semestrze letnim, bo semestr zimowy skończył się 28 lutego 2016 r. Skoro zatem, świadomie i w sposób celowy, pozwana naruszyła obowiązujące prawo, to musiała zdawać sobie sprawę, że powoduje to zmianę upływu wypowiedzenia na okres do końca semestru letniego, tj. 30 września 2016 r. Apelujący wskazał bowiem, że był zatrudniony w semestrze letnim, tj. w dniu 29 lutego 2016 r. i otrzymał za ten dzień zatrudnienia wynagrodzenie. Zdaniem powoda pozwana, wypowiadając umowę o pracę w pierwszym dniu semestru letniego, naruszyła obowiązujące prawo, bez wiedzy i bez woli powoda, powinna zatem ponieść tego konsekwencje związane z nowym terminem wypowiedzenia przypadającym na koniec semestru letniego 30 września 2016 r. i związanymi z tym kosztami z tytułu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.

Powód podniósł też, że sąd nie wypowiedział się co do tego, czy świadectwo pracy, które otrzymał w dniu 6 kwietnia 2016 r. jest zgodne z obowiązującym prawem w zakresie daty rozwiązania stosunku pracy w dniu 29 lutego 2016 r., jak również w zakresie podania w nim tylko jednego okresu zatrudnienia od 2 listopada 2006 r. do 29 lutego 2016 r., przy oczywistym braku w aktach osobowych świadectwa pracy za okres zatrudnienia od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r. Apelujący wskazał, że pozwana odmawiając umieszczenia w świadectwie pracy pierwszego okresu zatrudnienia, nie dostarczyła powodowi duplikatu tego dokumentu, ani jego kopii.

Apelujący wskazał również, że sąd nie ustosunkował się do jego wniosków z pisma procesowego z 12 lipca 2017 r. gdzie wyjaśnił, że żądania swego dochodzi alternatywnie, a jeżeli sąd uzna jego roszczenie o zmianę daty rozwiązania umowy o pracę na 30 września 2016 r., wówczas żądanie o odszkodowanie kwoty 4500 zł staje się bezprzedmiotowe. Nadto wskazał na brak odpowiedzi na pytanie czy wszystkie dokumenty wystawione przez pozwaną w okresie od 2 listopada 2016 r. do 3 lutego 2016 r. z wyszczególnieniem zatrudnienia od 2 grudnia 2002 r. są obarczone błędem, czy należy do tych dokumentów wystawić aneksy, czy też w świadectwie pracy dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę z października 2015 r. należy wskazać dwa okresy zatrudnienia, tak jak wykazywała pozwana w kwartalnych zaświadczeniach do ZUS i wówczas będzie informacja zgodna z rzeczywistością i zawierająca łączny czas jego pracy u pozwanej, bez obarczenia błędem wszystkich wystawionych przez pozwaną dokumentów z datami obejmującymi pierwszy okres zatrudnienia.

Powód wskazał też, że podważył wiarygodność zeznań świadka M. M., który nie uczestniczył w rozmowach u rektor pozwanej w dniu 1 października 2015 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę, i że jego zeznania mijają się z prawdą. Zarzucił, iż sąd nie sprawdził ani nie ustalił, czy kwestor miał umocowanie prawne do zajęcia stanowiska pracodawcy w odpowiedzi na pismo z 1 marca 2016 r., kierowane do rektor pozwanej A. Z.. Zdaniem skarżącego sąd minął się również z prawdą, przywołując, że prywatny list powoda do jego kolegi, emerytowanego byłego rektora został skierowany w dniu 4 czerwca 2016 r., gdyż został on wysłany emailem na prywatny adres W. O. (1) w dniu 4 lipca 2016 r. a więc o miesiąc później niż wskazuje sąd.

Wreszcie, odnosząc się do stwierdzenia przez sąd, że 1 lutego 2017 r. powód wszedł w posiadanie kserokopii zarządzenia Rektora (...) w S. z 17 czerwca 2017 r., apelujący wskazał na treść prowadzonej przez niego z pozwaną korespondencji i podkreślił, że w internecie nie ma publikacji ww. zarządzeń Rektora w sprawie organizacji lat akademickich do roku akademickiego 2015/2016 włącznie, a mimo tego, sąd nie zażądał przedłożenia stosownych wydruków ze stron internetowych lub linków do nich, w celu udokumentowania podważanych przez powoda oświadczeń pozwanej i świadka M. M..

W **odpowiedzi na apelację** pozwana wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelację należało uznać za w całości nieuzasadnioną.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest wyrokiem trafnym i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie wystąpiły powoływane przez powoda podstawy apelacji. Brak było też innych przesłanek mogących doprowadzić do wzruszenia zaskarżonego rozstrzygnięcia z urzędu, co sąd drugiej instancji miał na uwadze zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c.

Sąd odwoławczy, dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku, uznał, że sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, zbadał wszystkie istotne okoliczności niezbędne do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia, zaś w pisemnym uzasadnieniu wyroku zaprezentował tok rozumowania, który - wbrew twierdzeniom apelującego - jest spójny i logiczny. W oparciu o dokonane ustalenia Sąd Rejonowy wywiódł prawidłowe wnioski. Co za tym idzie, tak owe ustalenia, jak i wnioski Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Wątpliwości sądu II instancji nie wzbudziła również dokonana przez Sąd Rejonowy ocena prawna, poparta szczegółowymi rozważaniami. Wobec tego zbędnym jest szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu ustaleń i argumentów już przywołanych przez Sąd Rejonowy (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Odnosząc się do treści apelacji i rozważając argumenty podnoszone w niej przez powoda w zakresie sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią materiału dowodowego, należało pamiętać, że gdy idzie o naruszenie normy 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 10 stycznia 2002 r., 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 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 konieczności dokonania odmiennej ich oceny, niż uczynił to sąd I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest więc – wbrew twierdzeniom powoda – prawidłowa, a zarzuty procesowe powoda sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów przezeń dokonaną, wobec czego nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla siebie niewygodnych. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego - prawidłowo zrealizowanym - było przeprowadzenie całościowej i obiektywnej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Należy zauważyć, że w treści apelacji powód omówił zeznania świadków i uwypuklił fragmenty korzystne dla siebie, czyli de facto dokonał samodzielnej oceny dowodów, co na gruncie procedury cywilnej jest niedopuszczalne, bowiem stanowi wyłączną kompetencję sądu. Powód nie wykazał jednocześnie sprzeczności ustaleń sądu I instancji ze zgromadzonymi dowodami, ani też naruszenia zasady sędziowskiej swobody w ocenie dowodów przez pominięcie dowodów istotnych.

Zwrócić w tym miejscu należy uwagę na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, co oznacza m.in., że sąd drugiej instancji nie może poprzestać na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi - niezależnie od ich

treści - dokonać ponownych, własnych ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów SN - zasadę prawną - z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98).

Co za tym idzie, odnosząc się do żądania I. K. (1) zapłaty odszkodowania za szkodę która powstała w jego majątku wskutek wydania przez pracodawcę niezgodnego z prawem, w ocenie powoda, świadectwa pracy, Sąd Okręgowy dostrzegł potrzebę zaprezentowania nieco innego uzasadnienia uznania tego żądania za bezpodstawne.

Sąd Rejonowy, słusznie uznając, iż roszczenie powoda oparte było o treść przepisu art. 99 k.p., nie przypisał bowiem należytej wagi faktowi, iż zgodnie z normą § 1 tego przepisu, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania **niewłaściwego** świadectwa pracy. Ponieważ w niniejszej sprawie niespornym było to, że pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy w terminie, kluczowym dla rozstrzygnięcia było zdekodowanie użytego przez ustawodawcę pojęcia „niewłaściwego” świadectwa pracy. Jak przyjmuje się zgodnie w doktrynie i orzecznictwie, wydanie niewłaściwego świadectwa pracy polegać może w szczególności na: umieszczeniu w nim informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, nieumieszczeniu informacji o zdarzeniach, które rzeczywiście miały miejsce, umieszczeniu informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach bez zgody pracownika lub nieumieszczeniu ich pomimo zgłoszenia stosownego żądania. Podkreślenia wymaga również, że chodzi tu o okoliczności obiektywnie występujące, a nie uzasadnione subiektywnie, w przekonaniu samego pracownika. Co za tym idzie, samo wystąpienie przez pracownika do pracodawcy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy nie jest wystarczające, by uznać, że przysługuje mu odszkodowanie, gdyż koniecznym jest zbadanie po pierwsze, czy żądanie sprostowania świadectwa pracy było uzasadnione, zaś po drugie, czy obiektywnie występujące w świadectwie pracy wady (błędy w jego treści) stanowiły faktyczny powód, dla którego pracownik nie podjął nowego zatrudnienia, mimo podejmowanych w tym kierunku starań (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1978 r., I PRN 107/78). W tym kontekście trzeba więc przyjąć, że odszkodowanie z art. 99 k.p. nie stanowi jakiejś automatycznej kary za sam fakt niewydania świadectwa lub zawarcia w nim nieprawidłowych zapisów. Przysługuje ono bowiem pracownikowi tylko w sytuacji, gdy wystąpiła konkretna szkoda, która jednak musi pozostawać w **adekwatnym związku przyczynowym** z niewydaniem świadectwa pracy. Co równie istotne, to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Oceniając zatem czy pracodawca wydał w niniejszej sprawie powodowi **właściwe** czy też **niewłaściwe** świadectwo pracy, nie można było pominąć treści aktu wykonawczego do Kodeksu pracy, tj. przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i sprostowania (Dz.U. nr 60 z 1996 r., poz. 282 ze zm.). W § 1 ust. 1 rozporządzenia ustawodawca wymienił rodzaj informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego. Wydanie świadectwa pracy, o treści precyzyjnie określonej w w/w rozporządzeniu, stanowi obowiązek pracodawcy, który winien być zrealizowany niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 97 § 1 k.p.). W myśl § 1a i § 2 powołanego rozporządzenia w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca wydaje świadectwo pracy w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie. 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.

Świadectwo pracy dotyczy przy tym okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Należy w nim zamieścić „informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące:

1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy,

- 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych,
- 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,
- 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,
- 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy,
- 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy,
- 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
- 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty,
- 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika, tj. informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§ 1 ust 1 przywołanego rozporządzenia w zw. z art. 97 § 2 k.p.).

W tym miejscu wymaga zaakcentowania, że niewątpliwie świadectwo pracy jest bardzo ważnym dla pracownika dokumentem. Zawiera ono jednak wyłącznie oświadczenia wiedzy, a nie woli. Brak jest w nim także miejsca na informacje o elementach ocennych, a jego treść mogą stanowić wyłącznie fakty, jednak nie wszystkie, a tylko te, które ustawodawca uznał za istotne. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy zatem praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Jest ono dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, które są skuteczne, choćby nawet były niezgodne z prawem.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należało zatem zwrócić uwagę, że powodowi w terminie ustawowym zostało wydane świadectwo pracy datowane na 29 lutego 2017 r. Oznacza to, że ubiegając się o inną pracę i prowadząc rozmowy ze swoim nowym potencjalnym pracodawcą – T. W. (1), prezesem (...) I. K. (1) dysponował dokumentem - świadectwem pracy, które mógł złożyć swojemu potencjalnemu pracodawcy. To zaś, że tego faktycznie nie uczynił (co było w sprawie niesporne), nie było w żadnej mierze wynikiem działań pozwanej; przeciwnie, było efektem wyłącznie świadomej i swobodnej decyzji powoda, który uważał, że wystawione mu świadectwo pracy jest nieprawidłowe w stopniu, który zdyskwalifikowałby go jako potencjalnego pracownika, gdyby tylko się nim posłużył. W takiej jednak sytuacji, warunkiem koniecznym do zasądzenia na rzecz I. K. odszkodowania opartego o normę art. 99 Kodeksu pracy, byłoby po pierwsze wykazanie przez niego w toku procesu, iż jego przekonanie o wadliwości świadectwa pracy było obiektywnie uzasadnione, zaś po drugie, iż to właśnie z uwagi na wystąpienie takich obiektywnych wad świadectwa pracy, a nie z innych przyczyn, nowy pracodawca odstąpił od zamiaru jego zatrudnienia. W toku procesu powodowi nie udało się jednak wykazać wystąpienia żadnej z tych przesłanek.

Sąd Okręgowy przeanalizował zasadność wszystkich czterech podniesionych przez powoda zarzutów przeciwko treści świadectwa, które zgłosił on rektor pozwanej, A. Z. w piśmie z 1 marca 2016 r. Biorąc bowiem pod uwagę fakt, iż odpowiedź na te zarzuty powód otrzymał dopiero 16 marca 2016 r., zaś nowy pracodawca odmówił jego zatrudnienia 9 marca 2016 r., brak było podstaw, by uwzględniać zastrzeżenia do treści świadectwa pracy, które powód zaczął zgłaszać dopiero później, na skutek dalszych działań pracodawcy.

I tak, pierwszy zarzut dotyczył podanego w świadectwie pracy okresu zatrudnienia. I. K. (1) zarzucał w tym zakresie – i ten właśnie „błąd” w świadectwie, jak wynika z treści tak pism składanych w toku procesu, jak i samej apelacji, uważał za kluczowy dla podjęcia przez siebie decyzji o nieokazywaniu nowemu pracodawcy wystawionego przez pozwaną dokumentu - że pracodawca pominął cztery lata jego pracy, podając błędnie, że był zatrudniony dopiero od 2 listopada 2006 r., podczas gdy zatrudnienie to rozpoczęło się już w roku 2002, o czym poinformował wcześniej potencjalnego nowego pracodawcę, w złożonym CV. Sąd Okręgowy nie widział potrzeby prowadzenia w tym zakresie z urzędu dodatkowego postępowania dowodowego, jednak mając na uwadze twierdzenia stron wyrażane w toku procesu, nie miał wątpliwości, że pracodawca prawidłowo wpisał w spornym świadectwie pracy datę rozpoczęcia stosunku pracy, którego to świadectwo dotyczyło. Nie sposób było bowiem nie dostrzec, że w aktach osobowych powoda znajduje się podpisane własnoręcznie przez I. K. (1) podanie o przyjęcie go do pracy u pozwanej z dniem 2 listopada 2006 r. Pismo to datowane jest na 3 listopada 2006 r., niemniej data ta została przekreślona i zmieniona na 2 listopada 2006 r. Pismo to ma następującą treść: „Szanowny Panie Rektorze [ówczasie prof. dr hab. W. O.] uprzejmie proszę o przyjęcie mnie do pracy na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy z dniem 6 listopada 2006 r. [ponownie doszło do przekreślenia daty 6 listopada 2006 r.; zmieniono ją na 2 listopada 2006r., zmiana ta została opatrzona parafką]. Równocześnie uprzejmie informuję, że będzie to pierwsze miejsce mojego zatrudnienia. Z wyrazami szacunku I. K. (1)”. Już tylko z treści tego podania powoda nie sposób jest zatem wyprowadzić innego wniosku niż ten, że zatrudnił się on u pozwanej poczynając od 2 listopada 2006 r. i to ten właśnie stosunek pracy trwał nieprzerwanie przez okres kolejnych blisko dziesięciu lat. W toku procesu podnoszono również, że istotnie - wcześniej strony łączył **inny** stosunek pracy, który jednak został rozwiązany w związku z zamiarem powoda przejścia na emeryturę. Sądowi Okręgowemu, z racji orzekania w VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego w Szczecinie, będącym sądem tak pierwszej, jak i drugiej instancji, z urzędu wiadomym jest, iż ówczasie (tj. w roku 2006) obowiązywały przepisy, które nakazywały podjęcie tego rodzaju działań, tj. rozwiązania stosunku pracy i podjęcia ponownego zatrudnienia, jeśli osoba uprawniona do emerytury chciała rozpocząć faktyczne jej pobieranie. Chodzi tu w szczególności o regulację art. 103 ust. 2a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stanowiącą w owym czasie, iż prawo do emerytury ulega zawieszeniu bez względu na wysokość przychodu uzyskiwanego przez emeryta z tytułu zatrudnienia kontynuowanego bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą, na rzecz którego wykonywał je bezpośrednio przed dniem nabycia prawa do emerytury, ustalonym w decyzji organu rentowego. Nie było przy tym w toku procesu sporne, iż I. K. (1) w 2006 roku rozpoczął pobieranie emerytury z ZUS, aby jednak organ rentowy mógł on ją przyznać, musiał on złożyć w ZUS wystawione mu przez pracodawcę świadectwo pracy. Co za tym idzie, koniecznym było przyjęcie, że pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy za pierwszy, zamknięty okres zatrudnienia (od 2 grudnia 2002 r. do 31 października 2006 r.) i nie miał obowiązku ponownego ujmowania go w kolejnym świadectwie pracy. Wbrew stanowisku apelującego nie istnieje bowiem taki przepis, który w takiej sytuacji nakazywałby pracodawcy ujmowanie w jednym świadectwie pracy wszystkich stosunków pracy, które kiedykolwiek łączyły strony. Należało więc uznać, że w związku ze stosunkiem pracy, który zakończył się z dniem 29 lutego 2016 r., a trwał od 2 listopada 2006 r., powód otrzymał prawidłowe świadectwo pracy, a domaganie się od pozwanej, by sprostowała to świadectwo poprzez ujęcie w nim także poprzedniego okresu zatrudnienia, było pozbawione jakichkolwiek podstaw. Na marginesie należy zauważyć, iż kwestię tę w marcu 2016 r. uznał za w pełni jasną także i sam powód, gdyż w skierowanym do rektor pozwanej A. Z. (1), a datowanym na 16 marca 2016 r. piśmie, odnosząc się do udzielonych mu na temat treści świadectwa pracy wyjaśnień, wskazał, iż może przyjąć wyjaśnienie, że skoro okres ten był ujęty w świadectwie pracy z 31 października 2006 r., to nie ujmuje go się w świadectwie pracy z dnia 29 lutego 2016 r.

Kolejny zarzut powoda podniesiony przez niego 1 marca 2016 r. dotyczył zapisu w świadectwie odnoszącego się do obliczenia proporcjonalnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W świadectwie pracy pozwana

wskazała bowiem, że powodowi wypłaciła ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 6 dni. Sąd Okręgowy dokonał sprawdzenia prawidłowości tego zapisu, uwzględniając, iż w świadectwie pracy podaje się dane o ekwiwalencie tylko za rok kalendarzowy, w którym stosunek pracy ustał, a nie w ogóle o całości wypłaconego ekwiwalentu. Co za tym idzie, należało uznać dokonany przez pozwaną zapis za prawidłowy. Zamieszczona w świadectwie pracy informacja co do dni, za które wypłacono pracownikowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy służy bowiem temu, by nowy pracodawca mógł ustalić ile urlopu jeszcze zostało pracownikowi do wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym rozwiązano stosunek pracy. Powodowi w roku 2016 przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni; skoro więc jego stosunek pracy trwał tylko przez dwa miesiące tego roku, nie sposób było uznać, aby mógł mu zostać wypłacony ekwiwalent w wymiarze wyższym niż ten, na który wskazał pracodawca.

Kolejny z zarzutów powoda odnosił do istniejącej jego zdaniem w świadectwie pracy nieścisłości, polegającej na użyciu przez pracodawcę zwrotu „urlop bezpłatny”, w sytuacji gdy w jego ocenie pracodawca powinien był wskazać, że korzystał z „bezpłatnego urlopu naukowego”. W tym zakresie rzeczywiście można było uznać, że istotnie taka nieścisłość powstała, gdyż powód korzystał nie ze „zwykłego” urlopu bezpłatnego, lecz z urlopu naukowego.

W czwartym wreszcie zarzucie I. K. zakwestionował zapis co do punktu 6 informacji uzupełniającej, gdzie wskazano, że wypłacono mu odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy odprawa ta przysługiwała mu w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Niesporne było przy tym, że zarzut ten był uzasadniony.

Jak zatem z powyższego wynika, z czterech podniesionych przez powoda zarzutów dwa okazały się nietrafione, dwa zaś były uzasadnione. Konieczne było zatem w tej sytuacji jeszcze dokonanie oceny, czy działanie pozwanej, która wpisała w świadectwie pracy „urlop bezpłatny” nie doprecyzowując, że jest to „bezpłatny urlop naukowy” i która podała błędną wysokość należnej powodowi odprawy, było przyczyną odmowy zatrudnienia powoda przez nowego pracodawcę (tj. czy między działaniem/zaniechaniem pozwanej a powstałą szkodą istniał adekwatny związek przyczynowy). W ocenie Sądu Okręgowego na powyższe pytanie należało odpowiedzieć przecząco, bowiem tego rodzaju informacje w świadectwie pracy nie mogą mieć żadnego wpływu na decyzję potencjalnego pracodawcy co do ewentualnego zatrudnienia pracownika. Żaden pracodawca nie może uzależnić decyzji o zatrudnieniu lub nie pracownika od tego czy i w jakiej wysokości otrzymał od poprzedniego pracodawcy odprawę lub ekwiwalent za urlop, są to bowiem okoliczności całkowicie dla nowego stosunku pracy obojętne. Jakkolwiek zatem powód wykazał, iż otrzymane przez niego świadectwo pracy faktycznie zawierało informacje sprzeczne ze stanem rzeczywistym w zakresie zapisów o wysokości odprawy i rodzaju urlopu bezpłatnego, to nie udowodnił, by z te nieprawidłowości doprowadziły do wyrządzenia mu szkody rekompensowanej odszkodowaniem o jakim mowa w art. 99 k.p.

W tym miejscu trzeba przypomnieć, iż powód wykonał ciężący na nim w tym zakresie obowiązek dowodowy, wnosząc o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka T. W. – przedstawiciela nowego pracodawcy, osoby która bezpośrednio podjęła decyzję o jego niezatrudnieniu. Dowód ten został przeprowadzony a w pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy dokonał oceny zeznań tego świadka, wskazując, że jego zdaniem nie wynika z nich, aby wskazane wyżej nieprawidłowości w zapisach świadectwa pracy stanowiły przyczyny, z uwagi na które powód nie został zatrudniony. I. K. w apelacji zarzucił sądowi, iż wypaczył treść zeznań tego świadka, wyprowadzając z nich wniosek, że to wyłącznie powód zdecydował o tym, że nie może podjąć pracy od 1 marca 2016 r., podczas gdy w jego ocenie decyzję w tym zakresie podjął świadek. Zarzut ten okazał się jednak całkowicie niezasadny – z treści zeznań świadka wynika bowiem jasno, że choć istotnie 1 marca 2016 r. podjął on decyzję o „odroczeniu” zatrudnienia powoda, to jednak decyzja taka została niejako na nim przez samego powoda „wymuszona”. T. W. zeznał bowiem, że w ogóle nie widział świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną, gdyż I. K. mu go nie okazał, twierdząc, że jest ono wadliwe. Powyższe znajduje pełne potwierdzenie także w treści skierowanego do tego świadka pisma powoda datowanego na 1 marca 2016 r., w którym I. K. (1) wskazał, iż niemożliwe jest rozpoczęcie przez niego pracy od 1 marca 2016 r., albowiem pracodawca wydał mu nieprawidłowe świadectwo pracy, w związku z czym „nie może spełnić wymogu do podpisania umowy o pracę, dotyczącego uzupełniania złożonych wcześniej dokumentów, o dostarczenie świadectwa pracy od ostatniego pracodawcy”. I. K. (1) poprosił zarazem w tym piśmie o wyrozumiałość i wyrażenie zgody na podpisanie umowy o pracę oraz rozpoczęcie pracy w ciągu kilku najbliższych dni, natychmiast po uzyskaniu prawidłowego świadectwa pracy. W tym kontekście nie sposób uznać umieszczenia przez T. W. na tym piśmie podpisu oraz adnotacji o treści: „wyrażam

zgodę do 8 marca 2016 r.” za dowód na podjęcie przezeń samodzielnej decyzji o niezatrudnieniu powoda **z uwagi na błędy w jego świadectwie pracy**. Powód pomija zresztą zupełnie fakt, iż świadek T. W. przed Sądem Rejonowym wskazał – po okazaniu mu przez sąd świadectwa pracy powoda – że nie widzi w tym dokumencie błędów tego rodzaju, aby uniemożliwiały one zatrudnienie I. K. i sprawiłyby – w sytuacji, gdyby to świadectwo zostało mu okazane – że podjąłby decyzję o odmowie jego zatrudnienia.

W tej sytuacji słusznie sąd I instancji uznał, że nie sposób jest obciążyć pozwanej odpowiedzialnością tak za wyprowadzenie przez powoda błędnych wniosków co do treści jego świadectwa pracy i doszukanie się w nim szeregu błędów, które faktycznie bądź nie zaistniały, bądź nie miały istotnego znaczenia, jak i za podjęcie przez niego decyzji o nieprzedstawianiu nowemu pracodawcy świadectwa pracy do czasu jego poprawienia. Nie odmawiając powodowi prawa do postąpienia w taki sposób, jeśli uważał to za słuszne, nie sposób bowiem uznać zarazem, że czyniło to zasadnym jego żądanie udzielenia takiemu postępowaniu ochrony prawnej. W ocenie Sądu Okręgowego nie wystąpił bowiem adekwatny związek przyczynowy między powstałą po stronie powoda szkodą, w postaci utraty wynagrodzenia związanego z nowym zatrudnieniem, a zachowaniem pracodawcy.

Na zakończenie należy zauważyć, iż w ocenie Sądu Okręgowego późniejsze wydarzenia, związane z prostowaniem przez pracodawcę świadectwa pracy, nie miały istotnego znaczenia prawnego. Nie negując bowiem tego, iż pracodawca uchybił 7-dniowemu terminowi do sprostowania świadectwa, nie można tracić z pola widzenia tego, że powód przez cały czas dysponował świadectwem pracy z dnia 29 lutego 2016 r., które – co wyżej wykazano - nie było dotknięte takimi błędami, które powodowały, że nie mogło ono zostać przedłożone nowemu pracodawcy.

Zarzuty apelacji w zakresie drugiej grupy żądań, związanych z ustaleniem przez pracodawcę nieprawidłowego (w ocenie powoda) okresu wypowiedzenia umowy o pracę, sprowadzały się w ocenie Sądu Okręgowego do dwóch kwestii. Po pierwsze, sąd I instancji nie wziął zdaniem apelującego pod uwagę twierdzeń zawartych w trzech jego pismach procesowych przekazanych sądowi w dwóch egzemplarzach na początku rozprawy w dniu 9 lutego 2018 r., zaś po drugie, pominął fakt, iż powód świadczył pracę w semestrze letnim, tj. w dniu 29 lutego 2016 r. i otrzymał za ten dzień zatrudnienia wynagrodzenie. Apelujący wskazał, że „wypowiadając umowę o pracę w pierwszym dniu semestru letniego [pozwana] naruszyła obowiązujące prawo, bez wiedzy i bez woli powoda, powinna zatem ponieść tego konsekwencje związane z nowym terminem wypowiedzenia przypadającym na koniec semestru letniego 30 września 2016 r. i związanymi z tym kosztami z tytułu wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop.” Oba te zarzuty należało uznać za całkowicie niezasadne.

Jeśli chodzi o pierwszy z nich, to w ocenie apelującego złożone pisma wskazywały „na istotne dla sprawy kwestie mijania się z prawdą świadka M. M. w czasie przesłuchania przez sąd w dniu 29 listopada 2017 r. i mijania się z prawdą A. Z. (1), w zeznaniach w imieniu pozwanej złożonych na rozprawie w dniu 28 czerwca 2017 r.”. W tym zakresie koniecznym jest zatem zwrócenie uwagi na fakt, iż ocena skuteczności i prawidłowości działań pracodawcy związanych z dokonaniem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miała charakter wyłącznie prawny i sprowadzała się do dokonania prawidłowej wykładni obowiązujących w tym zakresie przepisów, a nie do dokonania oceny zeznań świadków. Niezależnie zatem od tego, co zeznali świadek M. M. oraz rektor pozwanej A. Z., sąd miał obowiązek samodzielnie ocenić czy niesporny w procesie fakt ustalenia przez pracodawcę ostatniego dnia trwania umowy o pracę na 29 lutego 2016 r., a więc pierwszy dzień trwania na pozwanej uczelni semestru letniego roku akademickiego 2015/2016, musiał skutkować wydłużeniem długości okresu wypowiedzenia na czas do końca tego semestru. Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie oceny, a Sąd Okręgowy uważa ją za całkowicie prawidłową, wobec czego nie widzi powodu, by jeszcze raz powtarzać zamieszczone w pisemnym uzasadnieniu wyroku sądu I instancji stwierdzenia. Wydaje się jednak celowym zauważenie, że powód zdaje się mylić pojęcia „dokonania wypowiedzenia” i „upływu okresu wypowiedzenia”, gdyż w samej apelacji wskazał, iż pozwana „wypowiedziała mu umowę o pracę w pierwszym dniu semestru letniego”, co nie jest prawdą. Wypowiedzenie zostało bowiem niewątpliwie **dokonane**, tj. złożone przez pracodawcę jego adresatowi (powodowi) w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy), już na samym początku semestru zimowego, tj. na początku października 2015 roku. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda trwał zatem faktycznie cztery pełne miesiące (listopad i grudzień 2015 r. oraz styczeń i luty 2016 r.) oraz jeszcze jeden niemal pełen miesiąc (październik 2015 r.), a więc prawie

pięć miesięcy. Przyjęcie w powyższej sytuacji takiej wykładni normy art. 128 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, jakiej domagał się powód, prowadziłoby do wypaczenia celu tego przepisu; tymczasem jedną z ważnych metod wykładni prawa jest też wykładnia celowościowa. Należy zatem przypomnieć, że w omawianym przepisie ustawodawca co do zasady uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a więc zasadach ogólnych. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy znajdowały w tym przypadku zastosowanie m.in. przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia, wiążąc ją z czasem trwania zatrudnienia u danego pracodawcy (w przypadku powoda oznaczało to trzymiesięczny okres wypowiedzenia), czy przy ustalaniu formy rozwiązania tej umowy (na piśmie, z podaniem przyczyny wypowiedzenia). Zagadnieniem podlegającym ocenie była natomiast relacja ogólnej normy art. 30 § 2¹ Kodeksu pracy do szczególnej normy art. 128 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Z pierwszej z nich wynika bowiem, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Druga natomiast wprowadziła regułę, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru (zimowego lub letniego). Powyższe oznaczało, stosownie do zasady wyrażonej w art. 5 Kodeksu pracy, iż druga z tych regulacji miała zastosowanie przed pierwszą. Jeżeli bowiem stosunek pracy określonej kategorii pracowników (w tym przypadku: nauczycieli akademickich) regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się tylko w zakresie **nieuregulowanym** tymi przepisami. Skoro więc przepis szczególny określił, że ostatnim dniem trwania okresu wypowiedzenia ma być dzień końca danego semestru, to uchylił niejako w tym zakresie stosowanie przepisu ogólnego, nakazującego przyjęcie, iż powinien być to ostatni dzień miesiąca kalendarzowego (skoro sprawę tę uregulowały przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, przepisy Kodeksu pracy nie mogły mieć zastosowania). Oczywiście, w przypadku semestrów letnich rozróżnienie to nie ma istotnego znaczenia, bowiem – jak się wydaje – zawsze kończą się one 30 września, a więc ostatniego dnia miesiąca. W przypadku semestrów zimowych sprawa nie jest już jednak tak oczywista, co było widać w szczególności w niniejszej sprawie, w której koniec semestru przypadał na dzień 28 lutego 2016 r., podczas gdy miesiąc kalendarzowy kończył się dopiero dzień później, 29 lutego 2016 r. Rację miał zatem w tej sytuacji powód, gdy twierdził, że pracodawca błędnie ustalił datę końcową trwania okresu wypowiedzenia. Data ta powinna bowiem prawidłowo zostać ustalona na 28 lutego 2016 r., a nie 29 lutego 2016 r.

W tej sytuacji najistotniejsze było udzielenie odpowiedzi na pytanie jakie skutki zrodził ów błąd pracodawcy. Powód twierdził bowiem, że skoro pracodawca zatrudniał go jeszcze przez jeden dzień kolejnego semestru (letniego), to w tej sytuacji okres wypowiedzenia wydłużył mu się automatycznie do końca tego semestru. Twierdzenie to nie miało jednak żadnego oparcia w jakiegokolwiek normie prawnej. Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym nie reguluje tego rodzaju sytuacji w ogóle, co oznacza, że zastosowanie mogły znaleźć w tym zakresie wyłącznie ogólne przepisy Kodeksu pracy. Ta zaś z kolei ustawa zawiera w tym zakresie jedynie regulację art. 49, stanowiącą, że „w razie zastosowania okresu wypowiedzenia **krótszego** niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy”. Jak więc wynika jasno z treści tego przepisu, nie mógł on zostać zastosowany w niniejszej sprawie, gdyż pracodawca zastosował w niej okres wypowiedzenia **dłuższy** niż wymagany. Brak było więc podstaw, by konstruować w oparciu o niego jakiegokolwiek roszczenie o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia czy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a sądowi nie jest znana żadna inna norma prawna, która pozwalałaby na to w takiej sytuacji. Jeśli więc takie działanie pracodawcy naruszałoby w jakikolwiek sposób prawa powoda, mógłby on zatem co najwyżej domagać się odszkodowania za szkodę, jakiej doznał (o ile by doznał) wskutek bezprawnego wydłużenia okresu wypowiedzenia. Takich roszczeń powód jednak nie zgłaszał, a z jego zachowania w newralgicznym czasie (tj. w okresie od otrzymania wypowiedzenia do rozwiązania stosunku pracy) wynika, że nie miał wtedy zastrzeżeń do ustalenia takiej daty ustania stosunku pracy. Co więcej, z maila, jaki skierował do rektor pozwanej po otrzymaniu pierwszego wypowiedzenia (mail z 3.10.2015 r., k. 145 akt sądowych), wynika, że to on sam wskazał na konieczność przyjęcia takiej daty ustania stosunku pracy, co pracodawca zaakceptował. Tym bardziej zatem dalsze zachowanie powoda należało ocenić jako pozbawione jakiegokolwiek podstaw – strony zgodnie ustaliły bowiem datę końcową ustania stosunku pracy, nie naruszając zarazem bezwzględnie obowiązujących norm prawa, chroniących pracownika. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, uznanie twierdzeń powoda za zasadne prowadziłoby bowiem w istocie do przyjęcia, że jego okres wypowiedzenia trwał niemal cały rok (od pierwszych dni października do końca września następnego roku) – taki zakres ochrony pracownika – nauczyciela akademickiego niewątpliwie nie wynika zaś z omawianych przepisów. Zachowanie powoda,

który po blisko roku od ustania stosunku pracy, zaczął domagać się ustalenia innej daty rozwiązania umowy niż ta, którą uzgodnił z pracodawcą i do tej pory akceptował, należało w tej sytuacji ocenić w świetle normy art. 8 Kodeksu pracy jako czynienie takiego użytku z jego prawa do przystosowania się do zmienionej sytuacji (utruty zatrudnienia) poprzez możliwość skorzystania z okresu wypowiedzenia o rozsądnej długości (uwzględniającej interesy obu stron stosunku pracy), które jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a co za tym idzie – nie korzysta z ochrony.

W konsekwencji sąd II instancji uznał, że prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że oddaleniu podlegało nie tylko powództwo o „zmiianę daty rozwiązania umowy o pracę”, czyli de facto o ustalenie, kiedy doszło do rozwiązania umowy o pracę, ale także o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop za okres od 1 marca 2016 r. do 30 września 2016 r., gdyż niewątpliwie brak było podstaw, by przyjąć, że strony w tym okresie łączył stosunek pracy.

Kierując się przedstawioną argumentacją Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie sądu I instancji jest w całości trafne, wobec czego wydanie wyroku reformatoryjnego albo kasatoryjnego byłoby bezpodstawne. Mając na względzie powyższe, na podstawie przepisu art. 385 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Anna Łączna SSO Monika Miller-Młyńska SSO Jan Przybyś