

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 stycznia 2021r. we W.

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Uniwersytetowi (...) we W.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej Uniwersytetowi (...) we W., aby sprostowała świadectwo pracy wystawione powodowi M. M.

w dniu 09.03.2020 r., wydane w wyniku żądania powoda sprostowania świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r.:

- w punkcie 1. poprzez wpisanie w miejsce słów: „do 17.12.2019 r.” słów: „do 28.02.2020 r.”;

- w punkcie 5 ppkt 1 poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego wpisu:
„22 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących w roku 2019. W tym z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni” wpisu:
„o dni roboczych z 6 dni roboczych przysługujących w roku 2020. W tym z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni”;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

I. nie obciąża powoda kosztami postępowania w sprawie;

III. koszty sądowe w zakresie opłaty sądowej od pozwu zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód M. M., pozwem z dnia 20.03.2020 r. (data stempla pocztowego, k. 6), skierowanym przeciwko stronie pozwanej - Uniwersytetowi (...) we W., wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r. poprzez zmianę informacji zawartej w punkcie 1 w zakresie końcowej daty zatrudnienia u strony pozwanej

i wpisanie zamiast daty: 17.12.2019 r. daty: 28.02.2020 r.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 17.12.2019 r. w sprawie sygn. akt III PK 181/18 orzekł o uchyleniu prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. w sprawie sygn. akt IX Pa 75/17 przywracającego go do pracy, skutkiem czego uprawomocnił się wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia –Śródmieścia z dnia 12.04.2017 r. w sprawie sygn. akt X P 446/16, którym orzeczono o oddaleniu jego powództwa o przywrócenie do pracy. Podał, że orzeczenie Sądu Najwyższego zapadło na posiedzeniu niejawnym i zostało doręczone stronom w lutym 2020 r. zatem dopiero z chwilą doręczenia mogło wywołać skutek w postaci uprawnienia pracodawcy do stwierdzenia ustania stosunku pracy. Zarzucił, że nie ma, w tym przypadku, znaczenia

data uprawomocnienia się tego orzeczenia, skoro żadna ze stron nie знаła jego treści i dalej, że świadczył pracę jako nauczyciel akademicki do dnia 28.02.2020 r. włącznie i odbywało się to w ramach stosunku pracy (po przywróceniu go do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego), zatem nie można uznać, iż okres ten nie podlega zaliczeniu do stażu pracy a taki byłby skutek pozostawienia w obrocie prawnym świadectwa pracy w wersji doręczonej mu w dniu 28.02.2020 r.

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

W uzasadnieniu stanowiska strona pozwana wskazała, iż nie można zgodzić się z twierdzeniem, że z uwagi na fakt, iż orzeczenie Sądu Najwyższego zapadło na posiedzeniu niejawnym, dopiero z datą doręczenia mogło wywołać skutek w postaci ustania stosunku pracy nawiązanego na podstawie prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. Podała, iż zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w literaturze oraz judykaturze, jeżeli od orzeczenia nie przysługuje środek odwoławczy ani inny środek zaskarżenia w toku instancji, orzeczenie staje się prawomocne z chwilą jego ogłoszenia bądź, jeśli nie podlega ogłoszeniu – z chwilą jego wydania. Nadto podniosła, iż jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 20.01.2014 r. (II PK 224/13) podstawa prawna zatrudnienia pracownika w postaci prawomocnego orzeczenia sądu, na podstawie którego doszło o reaktywacji stosunku pracy odpada od daty wyroku Sądu Najwyższego, jeśli wydał on orzeczenie reformatoryjne, a w przypadku orzeczenia kasatoryjnego – od prawomocnego zakończenia sprawy orzeczeniem oddalającym powództwo o przywrócenie do pracy. W tych datach ustaje obowiązek zatrudniania pracownika.

Wskazując na powyższe strona pozwana podała, iż orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r. jest orzeczeniem reformatoryjnym, gdyż Sąd Najwyższy uchylił wyrok i orzekł co do istoty sprawy, w związku z czym stosunek pracy powoda ustał z dniem 17.12.2019 r. a nie dopiero w dniu 28.02.2020 r.

Dalej strona pozwana podała, iż uwzględniając częściowo wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy, wskazała w świadectwie pracy z dnia 09.03.2020 r., iż powód faktycznie świadczył pracę na rzecz (...) również po ustaniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie prawomocnego orzeczenia Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. przy czym informacja ta umieszczona została w punkcie 7 świadectwa w informacjach uzupełniających. Wskazała przy tym, że za okres faktycznego świadczenia pracy po ustaniu stosunku pracy nawiązanego dnia 22.12.2017 r. powodowi naliczono urlop wypoczynkowy, za który wypłacono mu ekwiwalent.

Uwzględniając powyższe strona pozwana argumentowała, iż wskazany w punkcie 1 świadectwa pracy powoda z dnia 09.03.2020 r. okres zatrudnienia, uzupełniony o informacje zawarte w punkcie 7 jest prawidłowy, zaś świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo.

W piśmie procesowym z dnia 15.06.2020 r., sprecyzowanym na rozprawie w dniu 08.12.2020 r., powód sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. poprzez wpisanie:

- w punkcie 1 okresu zatrudnienia: „od 01.10.1991 r. do 28.02.2020 r.”,
- w punkcie 3 przyczyny ustania stosunku pracy – w wyniku: „wykonania wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 17.12.2019 r., sygn. akt III PK 181/18”,
- w punkcie 5 ppkt 1, co do okresu wykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego, wpisu: „w wymiarze 32 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących w roku 2019 oraz o dni roboczych z 6 dni roboczych przysługujących w roku 2020”;
- w punkcie 7 informacji uzupełniającej, wpisu: „Za niewykorzystane 10 dni urlopu wypoczynkowego (4 dni z 2019 r. i 6 dni z 2020 r.) wypłacono ekwiwalent”.

Jednocześnie, na wypadek nieuwzględnienia powództwa, powód wniósł

o nieobciążanie go, na podstawie art. 102 k.p.c., kosztami procesu (w tym kosztami zastępstwa procesowego) z uwagi na fakt, że jest osobą bezrobotną, nie posiada oszczędności, a wytoczenie powództwa w tak skomplikowanych okolicznościach było konieczne.

Strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie, przy czym w piśmie procesowym z dnia 08.07.2020 r. zarzuciła, iż świadectwo pracy za okres zatrudnienia od dnia 01.10.1991 r. do dnia 30.09.2016 r. zostało powodowi wystawione w dniu 30.09.2016 r. i doręczone w dniu 06.10.2016 r., zaś w świadectwie pracy z dnia 28.02.2020 r. omyłkowo wskazano jako datę początkową zatrudnienia 01.10.1991 r. Nadto podała, że żądanie zmiany treści wskazanej w punkcie 3 świadectwa pracy jest spóźnione a żądana treść nie zmienia znaczenia zastosowanego w świadectwie sformułowania. Podniosła również, że żądanie zmiany punktu 5 jest bezpodstawne albowiem w 2019 r. do dnia ustania stosunku pracy tj. 17.12.2019 r. powód wykorzystał 22 dni urlopu wypoczynkowego za 2019 r., pozostałe 10 dni z 2019 r. wykorzystał w 2020 r., zaś za niewykorzystany urlop w wymiarze 4 dni w roku 2019 powodowi został wypłacony ekwiwalent za urlop, co wynika z informacji ujętych w punkcie 7 świadectwa pracy. Nadto pozwana zarzuciła, iż żądanie wpisania w punkcie 7 informacji uzupełniającej: „Za niewykorzystane 10 dni urlopu wypoczynkowego (4 dni z 2019 r. i 6 dni z 2020 r.) wypłacono ekwiwalent” jest niezrozumiałe albowiem takie sformułowanie w tym punkcie zostało ujęte.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Powód M. M. był zatrudniony u strony pozwanej, tj. w Uniwersytecie (...) we W. począwszy od dnia 01.10.1991 r., przy czym z dniem 15.02.2001 r. został mianowany na stanowisko adiunkta.

Pismem z dnia 20.06.2016 r., doręczonym powodowi w dniu 22.06.2016 r., strona pozwana wypowiedziała powodowi stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia otrzymanie przez powoda dwóch kolejnych ocen negatywnych.

Dowód: - umowy o pracę, w aktach osobowych powoda

- mianowanie z dnia 26.01.2001 r., w aktach osobowych powoda

- pismo z dnia 20.06.2016 r. o rozwiązaniu stosunku pracy, w aktach osobowych powoda

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i (...)

(...) z dnia 12.04.2017 r. (sygn. akt X P 446/16) wraz z uzasadnieniem, k. 51-59

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy strona pozwana wystawiła powodowi w dniu 30.09.2016 r. świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie powoda u strony pozwanej w okresie od dnia 01.10.1991 r. do dnia 30.09.2016 r. w wymiarze pełnego etatu (punkt 1) jak również, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę: technik, samodzielny geolog, asystent, adiunkt (punkt 2) oraz, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 123 ust. 1 pkt 2 i art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27.07.2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (punkt 3).

Świadectwo pracy z dnia 30.09.2016 r. zostało doręczone powodowi w dniu 06.10.2016 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 30.09.2016 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru,

k. 107-108 oraz w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 130v. i nagranie k. 131

Od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę powód wniósł, w dniu 28.06.2016 r., odwołanie do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia przywrócenia do pracy.

Wyrokiem z dnia 12.04.2017 r. w sprawie sygn. akt X P 446/16 Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. M. przeciwko Uniwersytetowi (...) we W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powództwo oddalił (punkt I) i orzekł o kosztach postępowania (punkt II i III).

Powód wywiódł apelację od powyższego wyroku.

Wyrokiem z dnia 20.12.2017 r. w sprawie sygn. akt IX Pa 75/17 Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z dnia 12.04.2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda M. M. do pracy u strony pozwanej Uniwersytecie (...) we W. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 67.409 zł pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy (punkt I) i orzekł o kosztach postępowania (punkt II i III).

Dowód: - pozew; w aktach sprawy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu

Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - sygn. akt X P 446/16

- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.12.2017 r. (sygn. akt IX Pa 75/17) wraz z uzasadnieniem, k. 44-50 oraz w aktach

sprawy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i (...) sygn. akt X P 446/16

- wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i (...)

(...) z dnia 12.04.2017 r. (sygn. akt X P 446/16) wraz z uzasadnieniem, k. 51-59

oraz w aktach sprawy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu

Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - sygn. akt X P 446/16

W dniu 22.12.2017 r. powód zgłosił stronie pozwanej gotowość do podjęcia pracy, w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r.

Strona pozwana, w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.12.2017 r. w sprawie sygn. akt IX Pa 75/17, przywróciła powoda do pracy od dnia 22.12.2017 r. na stanowisko adiunkta.

Po przywróceniu do pracy powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na stanowisku adiunkta do dnia 28.02.2020 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 09.03.2020 r., k. 5

- wniosek powoda z dnia 02.03.2020 r. o sprostowanie świadectwa pracy, k. 10

- zgłoszenie gotowości (pismo z dnia 22.12.2017 r.), w aktach osobowych powoda

- pismo strony pozwanej z dnia 27.12.2017 r., w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 130v. i nagranie k. 131

Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 17.12.2019 r. w sprawie sygn. akt III PK 181/18, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym, w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, skargi kasacyjnej strony pozwanej (...) we W. od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r., uchylił zaskarżony wyrok i oddalił apelację oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (punkt 1) oraz orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego (punkt 2).

Odpis w/w wyroku wraz z uzasadnieniem został doręczony stronie pozwanej w dniu 25.02.2020 r.

Dowód: - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r. (sygn. akt III PK 181/18), k. 4

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r. (sygn. akt III PK 181/18) wraz z uzasadnieniem, k. 33-43 oraz w aktach sprawy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-

Śródmieścia we W. Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - sygn. akt X P

446/16 i w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 28.02.2020 r., doręczonym powodowi w dniu 02.03.2020 r., strona pozwana poinformowała powoda, iż w związku z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r. jego stosunek pracy, nawiązany na podstawie wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r., ustał z dniem 17.12.2019 r., jak również, że podstawą ustania stosunku pracy jest w/w orzeczenie Sądu Najwyższego. Jednocześnie poinformowała powoda, że z uwagi na świadczenie pracy w okresie od daty wydania wyroku przez Sąd Najwyższy na posiedzeniu niejawnym do dnia otrzymania tego wyroku przez pracodawcę powód zachowuje prawo do wypłaconego wynagrodzenia.

W dniu 28.02.2020 r. w drodze e-mail strona pozwana powiadomiła powoda o tym, iż jego stosunek pracy ustał.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 28.02.2020 r., k. 100 oraz w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 130v. i nagranie k. 131

W związku z powyższym strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy z dnia 28.02.2020 r., w którym wskazała m.in.:

- w punkcie 1, że powód był zatrudniony w okresie od 01.10.1991 r. do 17.12.2019 r.;
- w punkcie 2, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę: technik, samodzielny geolog, asystent, adiunkt;
- w punkcie 3, że stosunek pracy ustał w wyniku: orzeczenia Sądu Najwyższego, Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydanego w dniu 17.12.2019 r. w sprawie o sygn. akt III PK 181/18;
- w punkcie 5 ppkt 1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: o dni roboczych z o dni roboczych przysługujących
w roku 2020, w tym z przysługujących na podstawie art. 167² K.p. 4 dni wykorzystał o dni.

W/w świadectwo pracy doręczone zostało powodowi w dniu 02.03.2020 r.

Pismem z dnia 02.03.2020 r., doręczonym stronie pozwanej w tym samym dniu, powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r. poprzez zmianę informacji zawartej w punkcie 1 w zakresie końcowej daty zatrudnienia, wskazując, że zamiast „17.12.2019 r.” powinno być „28.02.2020 r.”.

W dniu 09.03.2020 r. strona pozwana wystawiła powodowi kolejne świadectwo pracy, w którym wskazała m.in.:

- w punkcie 1, że powód był zatrudniony w okresie od 22.12.2017 r. do 17.12.2019 r.;
- w punkcie 2, że w okresie zatrudnienia wykonywał pracę: adiunkt;
- w punkcie 3, że stosunek pracy ustał w wyniku: orzeczenia Sądu Najwyższego, Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydanego w dniu 17.12.2019 r. w sprawie o sygn. akt III PK 181/18;
- w punkcie 5 ppkt 1, że w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze: 22 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących
w roku 2019, w tym z przysługujących na podstawie art. 167² K.p. 4 dni wykorzystał o dni;
- w punkcie 7 (informacje uzupełniające):
 1. „W okresie od 18.12.2019 r. tj. dnia następnego po wydaniu wyroku przez Sąd Najwyższy, Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt III PK 181/18 do dnia 28.02.2020 r. tj. do dnia otrzymania ww. wyroku przez pracodawcę i poinformowania o tym fakcie pracownika, Pan M. M. świadczył pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku adiunkta. W tym okresie od 10.02.2020 r. do 21.02.2020r. korzystał z zaległego urlopu wypoczynkowego”.
 2. „Za niewykorzystane 10 dni urlopu wypoczynkowego (4 dni z 2019 r. i 6 dni z 2020 r.) wypłacono ekwiwalent”.

Sprostowane świadectwo pracy, tj. świadectwo pracy z dnia 09.03.2020 r. doręczono powodowi w dniu 11.03.2020 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 28.02.2020 r. wraz z potwierdzeniem odbioru, w aktach

osobowych powoda

- świadectwo pracy z dnia 09.03.2020 r., k. 5

- świadectwo pracy z dnia 09.03.2020 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, k. 30-32

oraz w aktach osobowych powoda

- wniosek powoda z dnia 02.03.2020 r. o sprostowanie świadectwa pracy, k. 10 i 28-29 oraz

w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 130v. i nagranie k. 131

Powód, po przywróceniu do pracy u strony pozwanej, wykorzystał urlop wypoczynkowy:

- należny za 2017 r. – w wymiarze 3 dni: w 2018 r.,
- należny za 2018 r. – w wymiarze 36 dni: w 2018 r. w ilości 22 dni oraz w 2019 r. w ilości 14 dni,
- należny za 2019 r. – w wymiarze 36 dni: w 2019 r. w ilości 22 dni oraz w 2020 r.

w ilości 10 dni.

Na dzień 28.02.2020 r. powód posiadał niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznym wymiarze 10 dni, w tym:

- 4 dni - za 2019 r.,
- 6 dni - za 2020 r.

Za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego strona pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Dowód: - wykaz wykorzystanych urlopów wypoczynkowych, k. 106

- informacja o urlopach wypoczynkowych powoda, k. 133

- przesłuchanie powoda, k. 130v. i nagranie k. 131

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. (wystawionego mu w wyniku żądania sprostowania świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r.) poprzez wpisanie:

- w punkcie 1 okresu zatrudnienia: „od 01.10.1991 r. do 28.02.2020 r.”,
- w punkcie 3 przyczyny ustania stosunku pracy – w wyniku: „wykonania wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 17.12.2019 r., sygn. akt III PK 181/18”,
- w punkcie 5 ppkt 1, co do okresu wykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego, wpisu: „w wymiarze 32 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących w roku 2019 oraz o dni roboczych z 6 dni roboczych przysługujących w roku 2020”;
- w punkcie 7 informacji uzupełniającej, wpisu: „Za niewykorzystane 10 dni urlopu wypoczynkowego (4 dni z 2019 r. i 6 dni z 2020 r.) wypłacono ekwiwalent”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że świadectwo pracy zostało sporządzone w sposób prawidłowy.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w treści pisemnego uzasadnienia albowiem żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich prawdziwości i wiarygodności, i ich wiarygodność nie budziła również żadnych uzasadnionych wątpliwości Sądu. Nadto Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania powoda dając wiarę jego zeznaniom w całości jako spójnym i logicznym a przy tym znajdującym również potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Uwzględniając zakres żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż żądanie sprostowania świadectwa pracy znajduje podstawę materialno - prawną w treści przepisu art. 97 § 2¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy.

W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę

o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Z treści powołanego przepisu wynika niewątpliwie, iż pierwszą czynnością jaką powinien podjąć pracownik, który nie zgadza się z treścią wydanego mu przez pracodawcę świadectwa pracy, powinno być wystąpienie do pracodawcy w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa z wnioskiem o jego sprostowanie. Dopiero w przypadku odmowy sprostowania świadectwa pracy (odpowiednio: niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania) pracownik może wystąpić na drogę sądową z żądaniem sprostowania. Należy przy tym podkreślić, że upływ terminu do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy podobnie jak i upływ terminu do wystąpienia

z powództwem przeciwko pracodawcy z żądaniem sprostowania ma ten skutek, że wygasa prawo pracownika do dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej, co wynika z treści art. 97§ 2¹ k.p. w zw. z art. 265 § 1 k.p. Upływ powyższych terminów sąd obowiązany jest przy tym wziąć pod uwagę z urzędu bez konieczności zgłoszenia w tym zakresie zarzutu ze strony pozwanego pracodawcy. W rezultacie powyższego w toku postępowania zainicjowanego powództwem o sprostowanie świadectwa pracy sąd obowiązany jest ustalić zarówno czy pracownik dochował terminu do wystąpienia

z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jak również czy dochował terminu do wystąpienia przeciwko pracodawcy z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy bowiem ustawodawca – co wynika z treści art. 265 § 1 k.p. nie różnicuje skutków nie dochowania przez pracownika w/w terminów.

Wobec tego, przede wszystkim, wskazać należy, iż powód wyczerpał tryb reklamacyjny, do którego obligował go w/w przepis i wystąpił w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r., co miało miejsce w dniu 02.03.2020 r.,

z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie, co nastąpiło w dniu 02.03.2020 r., przy czym powód domagał się jedynie zmiany informacji zawartej w punkcie 1 w zakresie końcowej daty zatrudnienia wskazując, że zamiast daty: 17.12.2019 r. powinna być wpisana data: 28.02.2020 r.

Nadto okoliczność, iż strona pozwana nie uwzględniła wniosku powoda, stworzyła powodowi możliwość do wystąpienia na drogę sądową z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy w określonym przez ustawodawcę czternastodniowym terminie, którego powód bez wątplenia dochował - w dniu 11.03.2020 r. powód otrzymał bowiem nowe świadectwo pracy z dnia 09.03.2020 r., w którym strona pozwana nadal jako datę końcową zatrudnienia powoda oznaczyła datę 17.12.2019 r. - natomiast w dniu 20.03.2020 r. wytoczył niniejsze powództwo.

Co przy tym istotne, w ocenie Sądu, wobec faktu wydania powodowi przez stronę pozwaną - na skutek wszczętego przez powoda trybu postępowania o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r. – nowego świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. (nieuwzględniającego wniosku powoda o sprostowanie) powodowi przysługiwało prawo do żądania, w niniejszym postępowaniu, zmiany treści wpisów w tak wystawionym ostatecznie świadectwie pracy (z dnia 09.03.2020 r.) bez wszczynania uprzednio kolejnego postępowania reklamacyjnego przed pracodawcą.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu wskazać także wymaga, iż jak wynika

z treści regulacji art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 1041) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

Zgodnie przy tym z treścią art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a

także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto

w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Z treści powołanej regulacji jednoznacznie zatem wynika, iż na treść świadectwa pracy składają się dwa rodzaje informacji, tj. takie, które pracodawca ma zawsze obowiązek umieścić w tym m.in. dotyczące zajmowanych stanowisk oraz okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz takie, które ma obowiązek umieścić na żądanie pracownika, przy czym – wobec treści powołanego przepisu – żądanie to może dotyczyć jedynie informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Co równie istotne jak wynika z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz. U.

z 2018 roku, poz. 1289), które określa szczegółową treść świadectwa pracy, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy

i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące m.in. okresu lub okresów zatrudnienia (punkt 1), rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk i pełnionych funkcji (punkt 3), trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy (punkt 4), urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku (punkt 6) oraz informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach - na żądanie pracownika (punkt 20).

Powszechnie przyjmuje się przy tym, że wyliczenie zawarte w art. 97 § 2 k.p. oraz § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r.

w sprawie świadectwa pracy, ma charakter zamknięty, co oznacza, że innych informacji pracodawca w świadectwie pracy zamieszczać nie może i nie musi.

Z brzmienia w/w regulacji jednoznacznie wynika zatem, że w świadectwie pracy pracodawca obowiązany jest w szczególności podać okres (lub okresy) zatrudnienia pracownika - za który dotychczas nie wydano świadectwa pracy a także wskazać w nim tryb

i podstawę prawną rozwiązania lub podstawę prawną wygaśnięcia stosunku pracy.

Co istotne, w ocenie Sądu, z brzmienia powołanych przepisów jednoznacznie wynika, iż pracodawca w świadectwie pracy obowiązany jest podać jedynie informacje o wymiarze urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku – na co wskazuje wprost treść przepisu § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy.

W niniejszej sprawie jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.10.1991 r. do dnia 30.09.2016 r. (dzień upływu okresu wypowiedzenia), przy czym za w/w okres strona pozwana wystawiła powodowi

w dniu 30.09.2016 r. świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie powoda u strony pozwanej w okresie od dnia 01.10.1991 r. do dnia 30.09.2016 r., które to świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 06.10.2016 r.

Tym samym strona pozwana wypełniła obowiązek wynikający z art. 97 § 1 k.p.

Od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę powód złożył jednak odwołanie do sądu pracy, w wyniku zaś powyższego wyrokiem z dnia 20.12.2017 r. w sprawie sygn. akt IX Pa 75/17 Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia

X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z dnia 12.04.2017 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda M. M. do pracy u strony pozwanej Uniwersytecie (...) we W. na poprzednie warunki pracy i płacy.

W związku z wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. powód w dniu 22.12.2017 r. zgłosił stronie pozwanej gotowość do podjęcia pracy, zaś strona pozwana, w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.12.2017 r. w sprawie sygn. akt IX Pa 75/17, przywróciła powoda do pracy od dnia 22.12.2017 r. na stanowisko adiunkta.

Jak wynika z art. 51 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

Warto przy tym zaznaczyć, iż oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, nawet jeśli jest wadliwe, powoduje ustanie stosunku pracy. Pracownikowi przysługuje jednak możliwość jego zakwestionowania na drodze sądowej. W przypadku gdy sąd pracy uznaje roszczenia pracownika, a więc potwierdza wadliwość czynności rozwiązujących stosunek pracy, rodzi się pytanie o kwalifikację prawną okresów pozostawania bez pracy przypadających po ustaniu tego stosunku prawnego. Rezygnacja

z sankcji nieważności wadliwych czynności rozwiązujących sprawia bowiem, że w tym czasie stosunek pracy nie istnieje. Ustawodawca zdecydował się nie pozbawiać jakiegokolwiek znaczenia prawnego okresu, w jakim pracownik pozostawał bez pracy po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy. Jak się przyjmuje w orzecznictwie sądowym, przez pojęcie „okres pozostawania bez pracy”, jakie zostało użyte w art. 51 k.p., należy rozumieć okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie

z prawem. Nie wyklucza to zatem możliwości podjęcia w tym czasie pracy u innego pracodawcy. Okres pozostawania bez pracy nie jest jednak ani okresem zatrudnienia, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia (nie przyjmuje się tu fikcji prawnej pozostawania w stosunku pracy) (vide: Z. Góral [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 51).

Problem charakteru i skutków orzeczenia o przywróceniu do pracy nie jest nowy i stał się przedmiotem rozważań przedstawicieli doktryny i wypowiedzi orzecznictwa.

W judykaturze przeważa pogląd, że orzeczenie o przywróceniu do pracy ma konstytutywny charakter. Orzeczenie to doprowadza bowiem do nawiązania (restytucji) nowego stosunku pracy, o takiej treści jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. Orzeczenie przez sąd przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany tj. konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratoryjny zaś, że zobowiązuje zakład pracy do zatrudnienia pracownika. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, choćby dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub nieuzasadnione, prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Zważywszy więc na to, że stan prawny sprzed rozwiązania umowy przestaje istnieć - ponieważ stosunek pracy uległ rozwiązaniu - żądanie przywrócenia do pracy jest powództwem o ukształtowanie, o stworzenie nowego stanu prawnego, z tym, że na warunkach takich, jak poprzednio (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28.05.1976 r.,

V PZP 12/76, OSNCP 1976 z. 9, poz. 187, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22.12.1998 r., III ZP 35/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 674).

W orzecznictwie zwraca się również uwagę na to, że wyrok przywracający do pracy wywiera skutek w postaci restytucji stosunku pracy na przyszłość i warunkowo. Warunkiem tym jest zgłoszenie przez pracownika, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od przywrócenia do pracy, gotowości niezwłocznego jej podjęcia (art. 48 § 1 k.p.) - zdarzenie przyszłe, niepewne (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12.07.2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 110).

Podobnie w doktrynie przeważa pogląd o konstytutywnym charakterze orzeczenia

o przywróceniu do pracy. Uzasadniany jest on tym, że wskutek wymienionego orzeczenia rozwiązany stosunek pracy powstaje na nowo, na warunkach dawnej umowy o pracę. Restytucja stosunku pracy na podstawie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie następuje z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia, lecz dopiero po spełnieniu dodatkowej przesłanki, którą jest zgodnie z art. 48 § 1 k.p. zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub nawet po tym terminie, jeżeli jego przekroczenie nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika. Jeżeli wspomniana przesłanka się spełni, stosunek pracy powstaje na nowo. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa zatem *ex tunc*, nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, tj. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku

z prawomocnym orzeczeniem (vide: L. F., w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T. Z. 4 wyd. W. s. 386, M. G., Charakter prawny i skutki orzeczeń

o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy, Państwo i Prawo 1978, z.3,

s. 49-51). Zatem bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością ważną (skuteczną) i powoduje zawsze rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia, a z chwilą upływu tego okresu - ustanie stosunku pracy (vide: T. Z., Prawo Pracy. Zarys systemu, część II, PWN 1986 r., str. 87-89).

Zatem przyjmuje się, iż skoro orzeczenie przywracające do pracy nie działa *ex tunc*, lecz restytuuje stosunek pracy *ex nunc*, to jest od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika do pracy, to pomiędzy chwilą rozwiązania umowy

o pracę, a momentem skutecznego zgłoszenia oświadczenia o gotowości do podjęcia pracy, stosunek pracy między stronami nie istnieje. Wyrok przywracający do pracy kształtuje nową sytuację prawną pracownika, ale nie kreuje nowych okoliczności faktycznych ani nowych dowodów, mających znaczenie dla ustalenia statusu prawnego pracownika jako osoby, z którą rozwiązano stosunek pracy, w okresie obejmującym czas do chwili uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy i powrotu do pracy. Nie zmienia tego wspomniana regulacja art. 51 § 1 k.p. nakazująca wliczenie do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Przepis ten tworzy bowiem tzw. fikcję ciągłości zatrudnienia, ale tylko i wyłącznie na użytek niektórych uprawnień *stricto* pracowniczych, które nie mają nic wspólnego z możliwością wstecznej oceny statusu takiego pracownika. (vide: wyrok NSA z dnia 16.12.2008 r., I OSK 243/08). Pogląd taki jest powszechny i utrwalony w orzecznictwie (por. uchwałę Sądu Najwyższego

z dnia 28.09.1990 r., III PZP 15/90, OSNCP z 1991 r., nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.03.2006 r., I PK 144/05, OSNP z 2007 r., nr 5-6, poz. 68, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.07.2006 r., I BP 1/06, OSNP z 2007 r., nr 15-16, poz. 216; wyrok

z dnia 12.04.2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048; wyrok z dnia 10.03.2010 r., II PK 265/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.2011 roku I PK 272/10).

Odnosząc powyższe regulacje i rozważania do stanu faktycznego sprawy wskazać zatem należy, iż wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. o przywróceniu do pracy powoda restytuował stosunek pracy powoda na przyszłość, tj. doprowadził do ponownego powstania stosunku pracy z dniem 22.12.2017 r. (tj. z dniem podjęcia pracy przez powoda w związku z wyrokiem przywracającym do pracy), jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważniając bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone. Okres od dnia 01.10.2016 r. do dnia 21.12.2017 r. jako okres nieświadczenia pracy, nie jest zatem okresem zatrudnienia powoda u strony pozwanej, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia.

Tym samym w okresie zatrudnienia powoda u strony pozwanej występowała kilkunastomiesięczna przerwa, która prawidłowo została uwzględniona przez pozwanego przy wydaniu powodowi świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. poprzez wskazanie w jego treści, iż powód był zatrudniony od „22.12.2017 r.”.

W konsekwencji brak było podstaw do uwzględnienia żądania powoda sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. w punkcie 1 poprzez wpisanie jako początku okresu zatrudnienia daty „01.10.1991 r.”

Za uzasadnione natomiast należało uznać, w ocenie Sądu, żądanie sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. w punkcie 1 w zakresie oznaczenia końcowej daty zatrudnienia powoda.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika bowiem, iż powód pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej do dnia 28.02.2020 r., tj. do dnia w którym strona pozwana, w drodze e-mail, powiadomiła powoda (złożyła mu oświadczenie) o tym, iż jego stosunek pracy ustał.

Wprawdzie złożenie powodowi w/w oświadczenia wynikało z tego faktu, iż Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 17.12.2019 r. w sprawie sygn. akt III PK 181/18, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym, w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, skargi kasacyjnej strony pozwanej (...) we W. od wyroku Sąd Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r., uchylił zaskarżony wyrok /przywracający powoda do pracy u strony pozwanej/ i oddalił apelację /powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12.04.2017 r. oddalającego powództwo powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy/ niemniej jednak oceniając skutki powyższego wyroku należało także, w ocenie Sądu, uwzględnić faktyczny okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej oraz fakt kiedy strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o ustaniu jego stosunku pracy wobec treści w/w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r.

Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 20.01.2014 r. w sprawie sygn. akt II PK 224/13 „uchylenie przez Sąd Najwyższy prawomocnego orzeczenia przywracającego do pracy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w wyniku uwzględnienia skargi kasacyjnej nie jest obojętne dla reaktywowanego stosunku pracy. Skoro w myśl art. 48 § 1 k.p. prawomocne przywrócenie pracownika do pracy zobowiązuje pracodawcę do jego zatrudniania, to obowiązek ten ustaje, gdy odpadnie podstawa prawna zatrudniania pracownika. W rezultacie podstawa prawna zatrudnienia pracownika w postaci prawomocnego orzeczenia sądu, na podstawie którego doszło do reaktywacji stosunku pracy, odpada od daty wyroku Sądu Najwyższego, jeśli wydał on orzeczenie reformatoryjne, a w przypadku orzeczenia kasatoryjnego - od prawomocnego zakończenia sprawy orzeczeniem oddalającym powództwo o przywrócenie do pracy. W tych datach ustaje zatem obowiązek zatrudniania pracownika.”

Podobnie w wyroku z dnia 11.12.2007 r. w sprawie sygn. akt I PK 155/07 Sąd Najwyższy podał, iż „wydanie wyroku w sprawie, w której pracownik kwestionuje zasadność lub zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę po restytucji stosunku pracy na skutek prawomocnego przywrócenia do pracy oraz wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego w tym okresie, nie staje się zbędne w rozumieniu art. 355 § 1 k.p.c. z tej przyczyny, iż w trakcie tego postępowania Sąd Najwyższy uchylił wyrok przywracający do pracy i oddalił powództwo. Konsekwencją orzeczenia Sądu Najwyższego nie jest bowiem zniweczenie skutku prawomocnego przywrócenia do pracy (reaktywacji stosunku pracy), lecz ustanie po stronie pracodawcy obowiązku zatrudnienia pracownika od daty wyroku Sądu Najwyższego.”

Z treści w/w wyroków jednoznacznie zatem wynika, w ocenie Sądu, iż w dacie wydania przez Sąd Najwyższy orzeczenia reformatoryjnego (jak w niniejszej sprawie – poprzez uchylenie wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20.12.2017 r. przywracającego powoda do pracy u strony pozwanej i oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12.04.2017 r. oddalającego powództwo powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) ustaje nie tyle reaktywowany stosunek pracy a jedynie obowiązek pracodawcy co do dalszego zatrudnienia pracownika.

Obowiązek ten ustaje przy tym wprawdzie z dniem wydania przez Sąd Najwyższy orzeczenia reformatoryjnego (co w niniejszej sprawie miało niewątpliwie miejsce w dniu 17.12.2019 r.) niemniej jednak nie oznacza to, że pracodawca

musi skorzystać ze swojego uprawnienia (nie ma on obowiązku zatrudniać pracownika co nie oznacza, że nie może pozostawić go w zatrudnieniu) i nie przesądza o tym kiedy z w/w uprawnienia skorzysta, co wymaga wszak – w ocenie Sądu – złożenia pracownikowi stosowanego oświadczenia woli, które wywiera skutek (w postaci ustania stosunku pracy) z chwilą jego złożenia adresatowi (vide: art. 60 k.c. w zw. z art. 61 k.c. i art. 300 k.p.) W ocenie Sądu nie ma żadnych podstaw do różnicowania sytuacji pracownika przywracanego do pracy, który stosownie do art.

48 § 1 k.p. po orzeczeniu przywracającym go do pracy musi dodatkowo złożyć pracodawcy oświadczenie woli zawierające zgłoszenie gotowości do pracy, i to dodatkowo w określonym terminie 7 dni od przywrócenia do pracy, od sytuacji pracodawcy, po którego stronie na skutek orzeczenia sądu ustaje obowiązek dalszego zatrudniania pracownika i uznania

w konsekwencji, iż pracodawca nie musi złożyć pracownikowi oświadczenia o ustaniu jego stosunku pracy.

Tym samym uznać należało, w ocenie Sądu, iż skoro powód po przywróceniu do pracy i zgłoszeniu gotowości do pracy świadczył pracę u strony pozwanej do dnia

28.02.2020 r. i skoro w dniu 28.02.2020 r. otrzymał on w drodze e-mail oświadczenie strony pozwanej o tym, iż jego stosunek pracy ustał – co pozostawało w związku z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17.12.2019 r. – to dzień ten (28.02.2020 r.) uznać należało za koniec okresu zatrudnienia powoda.

Mając powyższe na względzie żądanie powoda sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. (wydanego w wyniku żądania powoda sprostowania świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r.) w punkcie 1. poprzez wpisanie w miejsce słów: „do 17.12.2019 r.” słów: „do 28.02.2020 r.” uznać należało za uzasadnione.

Za uzasadnione w części uznać także należało żądanie powoda sprostowania świadectwa pracy w punkcie 5 ppkt 1 poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego wpisu: „22 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących w roku 2019. W tym

z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni” wpisu: „o dni roboczych z 6 dni roboczych przysługujących w roku 2020. W tym z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni”.

Skoro bowiem do ustania stosunku pracy powoda doszło w dniu 28.02.2020 r. to strona pozwana w świadectwie pracy (z przyczyn omówionych już powyżej) obowiązana była podać jedynie informacje o wymiarze urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku. W roku 2020, w którym ustał stosunek pracy powoda, powodowi przysługiwało zaś prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni, przy czym powód urlopu tego nie wykorzystał.

Brak było natomiast podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie w jakim powód domagał się również wpisania w punkcie 5 ppkt 1 świadectwa pracy informacji odnośnie urlopu za 2019 r. bowiem, jak już zaznaczono powyżej w świadectwie pracy należy podać wyłącznie informacje o wymiarze urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku.

Brak było także podstaw do uwzględnienia żądania sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. w punkcie 3 bowiem strona pozwana prawidłowo oznaczyła podstawę ustania stosunku pracy powoda. Nadto zważyć należy, iż treść wpisu – jaka w ocenie powoda – winna być wpisana w punkcie 3 świadectwa pracy nie zmienia znaczenia zastosowanego

w świadectwie sformułowania. Dodatkowo podkreślenia wymaga, iż wpis zawarty w punkcie 3 świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. stanowi dokładne powielenie wpisu zawartego

w uprzednio wydanym powodowi świadectwie pracy z dnia 28.02.2020 r., zaś strona pozwana nie wprowadziła do jego brzmienia żadnej zmiany po rozpoznaniu wniosku powoda o sprostowanie świadectwa pracy, w którym powód nie zarzucał żadnej wadliwości co do w/w treści. Tym samym żądanie sprostowania w/w punktu świadectwa pracy należało także uznać za spóźnione. Wprawdzie powód we wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r. nie wnosił także o sprostowanie brzmienia punktu 5 ppkt 1 i punktu 7 jednak wobec faktu, iż strona pozwana, po rozpoznaniu wniosku powoda o sprostowanie świadectwa pracy wydała mu nowe świadectwo pracy z dnia 09.03.2020

r., w którym dokonała zmian wpisów w punkcie 5 ppkt 1 i w punkcie 7 uznać należało, w ocenie Sądu, iż powód miał prawo następczo wnieść o ich sprostowanie.

Podobnie brak było, w ocenie Sądu, podstaw do uwzględnienia żądania powoda wpisania w punkcie 7 świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. informacji uzupełniającej: „Za niewykorzystane 10 dni urlopu wypoczynkowego (4 dni z 2019 r. i 6 dni z 2020 r.) wypłacono ekwiwalent”, bowiem taka treść została już wpisana w w/w punkcie.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i nakazał stronie pozwanej, aby sprostowała świadectwo pracy wystawione powodowi w dniu 09.03.2020 r., wydane w wyniku żądania powoda sprostowania świadectwa pracy z dnia 28.02.2020 r.:
w punkcie 1. poprzez wpisanie w miejsce słów: „do 17.12.2019r.” słów: „do 28.02.2020r.” oraz w punkcie 5 ppkt 1 poprzez wpisanie w miejsce dotychczasowego wpisu: „22 dni roboczych z 36 dni roboczych przysługujących w roku 2019. W tym z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni” wpisu: „0 dni roboczych z 6 dni roboczych przysługujących w roku 2020. W tym z przysługujących na podstawie art. 167² k.p. 4 dni wykorzystał o dni”.

W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił. (punkt II wyroku)

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c., uznając, że znajduje on pełne zastosowanie w sprawie z uwagi na sytuację materialną powoda. Powód jest bowiem osobą bezrobotną i nie posiada oszczędności. Nadto jego powództwo było ostatecznie w niewielkiej części uzasadnione, tj. co do żądania sprostowania świadectwa pracy z dnia 09.03.2020 r. w części wpisu zawartego w punkcie 1 i w części wpisu zawartego punkcie 5 ppkt 1.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie IV wyroku Sąd oparł na treści art. 108 k.p.c. i art. 102 k.p.c. oraz art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.