

Sygn. akt IV Pa 4/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2019r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Bogusław Łój spr

Sędziowie : SSO Rafał Skrzypczak

SSR del. Małgorzata Kulik

Protokolant : st.sek.sąd.Barbara Serżysko

po rozpoznaniu w dniu **26 lutego 2019r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w Ś.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego w Świebodzinie IV Wydział Pracy

z dnia 12.10.2018r. (sygn. akt IV P 95/18)

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Rafał Skrzypczak SSO Bogusław Łój SSR del.Małgorzata Kulik

IV Pa 4/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12.10.2018r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Świebodzinie oddalił powództwo A. W., która w sprawie przeciwko Państwowemu Inspektoratowi Weterynarii w Ś. o sprostowanie świadectwa pracy..

Powódka A. W., poprzednio P. została zatrudniona w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Z. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 17.07.2017r. do dnia 16.07.2018r. na stanowisku inspektora weterynaryjnego.

W dniu 05.12.2017r. pomiędzy Wojewódzkim Inspektoratem Weterynarii w Z. a Powiatowym Inspektoratem Weterynarii w Ś. zostało zawarte porozumienie w sprawie przeniesienia członka korpusu służby cywilnej tj. powódki

w trybie art. 64 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej. Pracownik został przeniesiony z dniem 01.01.2018r. Powódka wyraziła zgodę na przeniesienie do pracy w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Ś.

W dniu 22.12.2017r. została sporządzona umowa o pracę na czas określony od 01.01.2018r. do 16.07.2018r. pomiędzy Powiatowym Inspektoratem Weterynarii w Ś. a powódką strony ustaliły w niej warunki zatrudnienia powódki u pozwanego na stanowisku inspektora weterynaryjnego ds. zwalczania chorób zakaźnych zwierząt.

W dniu 06.02.2018r. powódka została zwolniona przez Powiatowego Lekarza Weterynarii E. B. z obowiązku odbywania służby przygotowawczej w zakresie służby cywilnej.

W dniu 16.03.2018r. powódka przystąpiła do egzaminu kończącego służbę przygotowawczą, który zdała z wynikiem pozytywnym i uzyskała w tym samym dniu zaświadczenie o ukończeniu służby przygotowawczej.

Pismem z dnia 06.06.2018r. powódka złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 20.12.2017r. z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia. Powiatowy Lekarz Weterynarii E. B. przyjął wypowiedzenie do wiadomości i w tym samym dniu udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego w okresie od 18.06.2018r. do 22.06.2018r.

Rano 14.06.2018r. powódka była w pracy w Inspektoracie i została wówczas poinformowana przez A. P.- główną księgową, że obowiązuje ją 1 miesięczny okres wypowiedzenia. Powódka kontaktowała się także telefonicznie z radcą prawnym obsługującym inspektorat M. W., który poinformował ją, iż obowiązuje ją 1 miesięczny okres wypowiedzenia. Następnie powódka udała się do lekarza i od dnia 14.06.2018r. do dnia 22.06.2018r. była nieobecna w pracy z powodu choroby.

Pismem z dnia 14.06.2018r. pozwany poinformował powódkę, iż błędnie wskazała obowiązujący ją okres wypowiedzenia, wskazał, iż obowiązuje ją 1 miesięczny okres wypowiedzenia, a stosunek pracy ustanie z dniem 16.07.2018r. wraz z upływem czasu na jaki została zawarta umowa o pracę.

Pismo zostało przesłane na adres zamieszkania powódki i awizowane z dniami 21 i 29.06.2018r. powódka nie podjęła korespondencji,

Pismem z dnia 24.06.2018r., które wpłynęło do pozwanego w dniu 25.06.2018r. powódka zwróciła się o nadesłanie jej świadectwa pracy. Pismo to powódka złożyła osobiście w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Ś. . A. M. została poinformowana przez zastępcę głównego księgowego, iż od dnia 25.06.2018r. będzie przebywała na udzielonym jej wcześniej urlopie wypoczynkowym, którego termin został przesunięty z uwagi na zwolnienie chorobowe powódki.

W trakcie tej wizyty powódka zdała telefon służbowy, klucze do budynku, legitymację służbową i poinformowała, iż od dnia 25.06.2018r. rozpoczyna nową pracę.

Główna księgową A. P. poinformowała powódkę, iż jej stosunek pracy u pozwanego ustanie z dniem 16.07.2018r.

Pismem z dnia 25.06.2018r. pozwany poinformował powódkę, iż świadectwo pracy otrzyma w terminie 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, który rozwiązuje się z dniem 16.07.2018r. Pismo to nie zostało podjęte przez powódkę

Powódkę obowiązywał 20 dniowy wymiar urlopu wypoczynkowego. Powódka wykorzystała cały należny jej urlop wypoczynkowy w 2017r. w wymiarze 10 dni tj. od 10.08.2017r. do 16.08.2017r. i od 09.10.2017r. do 15.10.2017r.

W okresie od 01.01.2018r. do 16.07.2018r. tj. do końcowej daty trwania stosunku pracy powódka dysponowała 12 dniami urlopu wypoczynkowego do wykorzystania.

Przed okresem wypowiedzenia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni, a następnie 5 dni od 25.06.2018r.

W dniu 2 lipca 2018r. powódka nie stawiała się do pracy w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Ś. i w żaden sposób nie usprawiedliwiła swego niestawiennictwa.

Pismem z dnia 09.07.2018r. doręczonym powódce w dniu 10.07.2018r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dnia 22.12.2017r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od 02.07.2018r. stanowiącej ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i pouczył powódkę o prawie i terminie wniesienia odwołania .

Powódka nie złożyła odwołania od tej decyzji pozwanego.

W dniu 11.07.2018r. pozwany wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powódka była zatrudniona w okresie od 17.07.2017r. do 16.07.2018r. z tym , iż :

w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w Ś. od 01.01.2018r. do 11.07.2018r.,

- w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w Z. od 17.07.2017r. do 31.01.2017r.

Wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 kp.

Wskazał, iż powódka wykorzystała 12 dni urlopu wypoczynkowego.

Świadectwo pracy zostało powódce doręczone w dniu 18.07.2018r.

Pismem z dnia 23.07.2018r., nadanym w tym samym dniu powódka wystąpiła do pozwanego o sprostowanie wystawionego świadectwa pracy w zakresie imienia ojca, okresu zatrudnienia u pozwanego, trybu ustania stosunku pracy oraz wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Po rozpoznaniu wniosku powódki pozwany wystawił sprostowane świadectwo pracy, uwzględniając jej wniosek jedynie w zakresie zmiany imienia ojca.

Sprostowane świadectwo pracy zostało doręczone powódce w dniu 04.08.2018r.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwo o sprostowanie świadectwa za niezasadne.

Stosownie do przepisu art. 97 § 2¹ kp pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Konieczność sprostowania świadectwa pracy zachodzi wówczas , gdy jego treść nie odpowiada rzeczywistości.

Zdaniem Sądu Rejonowego zgodnie z wykładnią logiczno-językową przepisu art. 97 § 2¹ kp sprostowanie świadectwa pracy oznacza jego poprawienie, skorygowanie nieprawdziwych lub niepełnych informacji, sprostowanie nieścisłości lub błędów.

W ocenie Sądu Rejonowego w trybie sprostowania świadectwa pracy nie można dochodzić zmiany kwalifikacji prawnej faktów związanych z treścią łączącego strony stosunku pracy, nawet w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów.

W niniejszej sprawie powódka w istocie kwestionowała tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie mogła kwestionować prawidłowości rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, bez wytoczenia powództwa stosownie do art. 56 kp.

W tym względzie Sąd Rejonowy podzielał w całości pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w uchwale z 4.11.2009 r. I PZP 4/09, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, **bez wystąpienia** z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 kp. Potwierdzeniem tej tezy jest brzmienie art. 97 § 3 kp. I tak, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Oznacza to, że pracownik powinien wyczerpać wcześniej drogę sądową, w której skutecznie zakwestionuje zgodność z prawem dokonanego rozwiązania umowy o pracę i dopiero wówczas, gdy pracodawca odmawia sprostowania świadectwa pracy, dopuszczalne jest w tym przedmiocie wystąpienie do sądu pracy.

Powódka nie zgadzając się z decyzją pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy, powinna – zgodnie z pouczeniem – odwołać się do sądu pracy, kwestionując tę czynność i w takim postępowaniu przytaczać okoliczności wskazujące na niezgodność z prawem tej czynności. Czego jednak, jak jasno wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie uczyniła.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał żądanie powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu ustania stosunku pracy za niezasadne.

Odnośnie żądania sprostowania świadectwa pracy w zakresie dotyczącym okresu zatrudnienia u pozwanego.

Zgodnie z treścią art. 64 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej przeniesienie urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej do innego urzędu, także w innej miejscowości, na jego wniosek lub za jego zgodą, może nastąpić w każdym czasie.

Powódka była pracownikiem korpusu służby cywilnej w rozumieniu art. 2 powołanej ustawy. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 17.07.2017r. pierwotnie w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynaryjnym w Z..

Za swoją zgodą powódka została w trybie art. 64 ustawy przeniesiona do Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w Ś. z dniem 01.01.2018r.

Przeniesienie pracownika w tym trybie w ocenie Sądu Rejonowego nie powoduje ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązania nowego stosunku pracy u kolejnego pracodawcy, ale stanowi kontynuację u nowego pracodawcy stosunku pracy nawiązanego z poprzednim pracodawcą. Oznacza to, że nowy pracodawca wstępuje w prawa i obowiązki strony istniejącego stosunku pracy. Nie ma zatem dla tej oceny żadnego znaczenia podpisanie przez powódkę umowy o pracę na czas określony w dniu 22.12.2017r. z pozwanym.

W konsekwencji tego ustalenia stwierdzić należy, iż powódka błędnie wskazała, w treści swego wypowiedzenia, iż obowiązuje ją 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Okres ten obejmował bowiem okres 1 miesiąca. Skoro zatem powódka złożyła wypowiedzenie w dniu 06.06.2018r. Okres wypowiedzenia umowy o pracę łączącej powódkę z pozwanym upłynąłby z końcem lipca 2018r., gdyby przyjąć kryteria ustawowe. Nie mniej jednak w tym konkretnym przypadku ustanie stosunku pracy nastąpiłoby wcześniej z dniem 16.07.2018r. wskutek upływu terminu na który umowa została zawarta.

Podanie w wypowiedzeniu błędnego okresu wypowiedzenia jak to miało miejsce w przypadku powódki nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 49 kp w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego. Według tezy 3 wyroku SN z dnia 29 października 2007 r., II PK

56/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 350, przepis ten w zakresie, w jakim stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia, dotyczy wypowiedzenia dokonanego zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika.

Sam fakt złożenia wypowiedzenia z błędnie wskazanym okresem wypowiedzenia nie daje podstaw do przyjęcia, iż zaszedł skutek w postaci skrócenia tego okresu na mocy porozumienia stron tego stosunku pracy. Z przepisu art. 36 § 6 kp wynika, że jeżeli w czasie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę strony ustalą wcześniejszy termin ustania umowy, to mamy nadal do czynienia z rozwiązaniem umowy w drodze wypowiedzenia. Przedmiotem tego ustalenia (a w istocie umowy) jest jedynie data ustania stosunku pracy. Skrócenie w ten sposób okresu wypowiedzenia nie pozbawia pracownika roszczeń z art. 45 § 1 kp. (zob. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 24 lutego 1994 r., I PZP 57/93, OSNCP 1994, nr 7-8, poz. 144).

Przeciwko przyjęciu istnienia takiego ustalenia między stronami, nawet w wyniku czynności konkludentnych dobitnie świadczą kolejne podejmowane przez pozwanego czynności mające na celu uświadomienie powódce jej błędnego przeświadczenia co do długości trwania okresu wypowiedzenia w tym przypadku.

W dniu 11.07.2018r. powódka pozostawała zatem w dalszym ciągu pracownikiem pozwanego, a zatem pozwany mógł skutecznie złożyć jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania przez powódki sprostowania świadectwa pracy także w tym zakresie.

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powódki także w zakresie dotyczącym wymiaru wykorzystanego przez nią urlopu wypoczynkowego u pozwanego w trakcie okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 167¹kp w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

Pozwany udzielił powódce w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego pierwotnie w okresie 18-22.06.2018r.. Termin wykorzystania tego urlopu uległ przesunięciu z uwagi na chorobę powódki w okresie od 14.06.2018r. do 22.06.2018r. Powódka została poinformowana w dniu 25.06.2018r. przez zastępcę głównego księgowego u pozwanego A. M., że od 25.06.2018r. został jej udzielony urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia. Urlop ten został udzielony w wymiarze 5 dni do 30.06.2018r. Powódce zostało wypłacone wynagrodzenie urlopowe za ten okres, czego w toku niniejszego postępowania nie kwestionowała.

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka wykorzystwała u pozwanego w roku 2018r. 12 dni urlopowego.

Mając na uwadze powyższe zważenia Sąd Rejonowy powództwo w niniejszej sprawie oddalił w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i w zw. z § 9 ust.1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) zasądając od powódki na rzecz pozwanego 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka i zaskarżając wyrok w całości wniosła o jego zmianę i uwzględnienie powództwa w całości.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi :

a) obrazę przepisów prawa materialnego tj.art.32 § 2 Kodeksu pracy i art. 56 § 1 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że” powódka nie zgadzając się z decyzją pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy powinna zgodnie z pouczeniem – odwołać się do sądu pracy, kwestionując tę czynność i w takim postępowaniu przytaczać okoliczności wskazujące na niezgodność z prawem tej czynności” – podczas gdy oświadczenie pozwanego

o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce złożone już po ustaniu stosunku pracy dlatego nie wywołuje skutków prawnych.

b) obrazę przepisów prawa materialnego tj.art.64 ust.1 i 2 ustawy o służbie cywilnej poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że” przeniesienie pracownika w tm trybie nie powoduje ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązania nowego stosunku pracy u kolejnego pracodawcy, ale stanowi kontynuację u nowego pracodawcy stosunku pracy nawiązanego z poprzednim pracodawcą”- podczas gdy przeniesienie dokonywane na podstawie art. 64 ustawy o służbie cywilnej wiąże się ze zmianą pracodawcy, zaś zmiana pracodawcy wskutek przeniesienia skutkuje ustaleniem stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą.

c) obrazę przepisów prawa materialnego tj. art.36 § 1 kpt 1 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powódka błędnie wskazała w treści swego wypowiedzenia, iż obowiązuje ją 2- tygodniowy okres wypowiedzenia” podczas gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę powódki był uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosił 2 tygodnie, ponieważ powódka była zatrudniona krócej niż 6 miesięcy.

d) błędne przyjęcie, że powódka od 25.06.2018r. wykorzystwała 5 dni urlopu oraz, że w dniu 2.07.2018r. powódka nie stawiała się w pracy i w żaden sposób nie usprawiedliwiła swojej nieobecności podczas gdy stosunek pracy z powódką ustał po 2-tygodniowym okresie wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się niezasadniona bowiem nietrafne okazały się podniesione w niej zarzuty.

Sąd Okręgowy w całości podziela zważania Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne.

Stan faktyczny sprawy w istocie był niesporny, zasadnicze znaczenie miała natomiast kwalifikacja prawna podjętych przez strony czynności.

Słusznie podnosi Sąd Rejonowy w motywach zaskarżonego wyroku, że w trybie sprostowania świadectwa pracy nie można kwestionować trybu rozwiązania stosunku pracy nawet w przypadku jego wadliwości. Temu celowi służą roszczenia powódki o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Tyle tylko, że roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy opierało się na zaskarżeniu, że jej stosunek pracy ustał już przed dniem, w którym pozwany rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 52 kp, na skutek upływu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Tym samym zasadnicze znaczenie dla oceny żądania powódki było ustalenie jaki okres wypowiedzenia obowiązywał strony w przedmiotowej sprawie, a w szczególności, czy przeniesienie powódki do pracy w pozwanym za zgodą powódki spowodowało, że do okresu jej pracy w pozwanym od którego zależy długość okresy wypowiedzenia wlicza się okres zatrudnienia w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii od 17.07.2017r. do 31.07.2017r.

Na to pytanie należało udzielić odpowiedzi twierdzącej , jak to uczynił Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela to stanowisko znajdujące

Potwierdzenie w motywach zaskarżonego wyroku, a znajdujące potwierdzenie w wyroku SN z dnia 12.06.2013r. w sprawie I PK 2/13

Okres wypowiedzenia został ustanowiony w interesie obu stron stosunku pracy. Pracownik w tym czasie może poszukiwać innej pracy, wykorzystać uprawnienia możliwe do realizacji tylko w trakcie trwania stosunku pracy i przygotować się do zmiany sytuacji życiowej. Pracodawca w tym okresie może poszukiwać zastępcy dla zwalnianego pracownika lub dokonać zmian organizacyjnych czy innych pozwalających , mimo zwolnienia pracownika, na ciągłość funkcjonowania. Najogólniej mówiąc, okres wypowiedzenia służy obu stronom do łagodnego przejścia do nowej

sytuacji powstającej w wyniku rozwiązania stosunku pracy. Szczególną cechą okresu wypowiedzenia jest istnienie obowiązku świadczenia w tym okresie pracy przez pracownika oraz istnienie wszystkich innych praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Okres wypowiedzenia jest to czas po upływie którego ustaje stosunek pracy z mocy oświadczenia wypowiedzającego umowę o pracę. Okres wypowiedzenia nie może być krótszy od okresów ustanowionych przepisami kodeksu. Norma art.32 § 2 kp jest o tyle niepełna, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić tylko w terminie określonym w art.30 § 2¹kp (z wyjątkiem krótkiego okresu próbnego). Prawna konstrukcja wypowiedzenia polega więc na tym, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem przewidzianego w przepisach okresu wypowiedzenia i w określonym przepisami terminie.

Zgodnie z art.,36 § 1 kp długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że użyte u danego pracodawcy pojęcie okres zatrudnienia u danego pracodawcy oznacza zakładowy staż pracy przez który co do zasady rozumieć należy okres trwający od chwili nawiązania stosunku pracy do daty jego ustania z upływem okresu wypowiedzenia (por.wyrok z dnia 11maja 1999r., I PKN 34/99 OSNAPiUS 2000 nr 14, poz.544) przy uwzględnieniu wszystkich okresów zatrudnienia (stosunków pracy) u tego samego (danego) pracodawcy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 15 stycznia 2003r. III PZP 20/02 ,OSNP 2004 nr 1 poz.4).Zakładowy staż pracy w rozumieniu art. 36 § 1 kp jest jednak pojęciem szerszym niż wskazywałoby brzmienie tego przepisu. Wynika to z treści art.36 § 1¹ kp., który nakazuje wliczanie (sumowanie) okresów zatrudnienia u kolejnych pracodawców w każdym przypadku, gdy zmiana pracodawcy następuje w trybie art. 23¹kp lub z mocy innych przepisów odrębnych, przewidujących następstwo prawne kolejnych pracodawców w stosunku pracy nawiązanych z pracownikiem. Przepis art.36 § 1¹ kp usuwa tym samym mogące się wyłaniać na tle art. 36 § 1 kp wątpliwości dotyczące uwzględnienia okresu zatrudnienia odbytego co prawda u innego (poprzedniego) pracodawcy ale w ramach tego samego stosunku pracy. W rezultacie zmiana pracodawcy na zasadach określonych w art.23¹ kp lub wskutek następstwa prawnego powoduje możliwość sumowania okresów zatrudnienia objętych tym samym stosunkiem pracy z takim skutkiem, że stają się one jednym okresem zatrudnienia związanym ze stosunkiem pracy łączącym pracownika z podmiotem zatrudniającym. Inaczej mówiąc, tak zsumowane okresy zatrudnienia stanowią na gruncie art.36§ 1 kp okres zatrudnienia u tego (danego) pracodawcy, który dokonuje wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka była urzędnikiem służby cywilnej zatrudnionym jako Inspektor Weterynaryjny do spraw zwalczania chorób zakaźnych. W istocie więc świadczyła pracę na rzecz Państwa.

W takim rozumieniu nie zmienił się pracodawca powódki, zmieniła się tylko jednostka organizacyjna, w której powódka pracę świadczyła.

Przeniesienie powódki do pracy, za jej zgodą w innej jednostce organizacyjnej w istocie nie zmieniło jej pracodawcy w rozumieniu wyżej wskazanym.

Powyższe wynika także z treści art.75 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym w razie przeniesienia członka korpusu służby cywilnej do innego urzędu jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do urzędu, w którym członek korpusu ma być zatrudniony.

Cel tego przepisu jest jasny, następuje zmiana urzędu , w którym praca jest świadczona, nie zmienia się natomiast pracodawca, a strony tego stosunku pracy nie tracą swoich uposażeń, również związanych z okresem zatrudnienia.

W orzeczeniu Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, który przywołuje skarżąca wskazuje się również, że przeniesienie jest szczególnym instrumentem prawnym który w stosunku do członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę umożliwia szybką zmianę pracodawcy, bez potrzeby dokonywania rozwiązania umowy o pracę (por.art.30 kp) może rodzić skutki w zakresie warunków pracy i płacy u nowego pracodawcy.

Skoro więc” bez potrzeby rozwiązywania stosunku pracy” to również z tego orzeczenia da się wysnuć wniosek o kontynuacji zatrudnienia pomimo zmiany urzędu, w którym pracę się świadczy.

Powódce nie wydano świadectwa pracy za okres zatrudnienia w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii, powódka również o to wydanie świadectwa pracy za ten okres się nie zwróciła, co świadczy raczej o tym, że zdawała sobie sprawę ze skutków prawnych przeniesienia.

Skoro więc nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, to była to kontynuacja tego zatrudnienia w ramach korpusu służby cywilnej.

Biorąc pod uwagę powyższe zważania należało na mocy art.385 kpc orzec jak w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w treści art.98 kpc.

SSO Rafał Skrzypczak SSO Bogusław Łój SSR del.Małgorzata Kulik