

Sygn. akt III Pa 9/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2017r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Piotr Witkowski SSO Ryszard Filipow
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2017r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. B. (1)**

przeciwko **(...) Spółka z o.o. w A.**

o sprostowanie świadectwa pracy oraz zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji powódki A. B. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 grudnia 2016r. sygn. akt IV P 98/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powódki A. B. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w A. kwotę 1470 (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

SSO Ryszard Filipow SSO Danuta Poniatowska SSO Piotr Witkowski

Sygn. akt III Pa 9/17

UZASADNIENIE

A. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w A. domagała się sprostowania wydanego jej w dniu 09.09.2016r. przez pozwanego świadectwa pracy w pkt 3 poprzez zamieszczenie informacji „wskutek likwidacji stanowiska pracy - art. 30 § 1 Kodeksu Pracy w związku z art. 10 ust. 1 i ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015r., poz. 192 ze zm.)” i zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pismem z dnia 24.05.2016r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia jej umowy o pracę zawartej w dniu 30.04.1992r., wskazując przyczyny: rzekome niewykonanie polecenia służbowego, zobowiązującego do podwyższenia kwalifikacji, rzekome nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, rzekomą utratę zaufania oraz likwidację stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu. Powódka podjęła rozmowę z pozwanym pracodawcą celem wyjaśnienia wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, bowiem począwszy od dnia 30.04.1992r., tj. od dnia podjęcia pracy, świadczyła pracę z dołożeniem należytej staranności i dopiero z treści pisma powzięła wiedzę, że zobowiązana była do podnoszenia swoich kwalifikacji, niezbędnego na zajmowanym stanowisku, jak również powzięła wiadomość o nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych poprzez niedotrzymanie terminów umówionych spotkań, nieinformowania zarządu o umówionych spotkaniach, rzekomego mylenia nazwisk kontrahentów i przedstawicieli, czynienia błędów w naliczeniu wynagrodzeń, co skutkowało utratą zaufania. Wówczas zyskała informację, że przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest wyłącznie likwidacja stanowiska pracy, co pozwany pracodawca potwierdził pismem z dnia 25.05.2016r., którym zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy ze względu na likwidację stanowiska pracy. Otrzymawszy zapewnienie pozwanego pracodawcy, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy, zrezygnowała z uprawnienia wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Z doręczonego w dniu 01.09.2016r. świadectwa pracy powzięła wiadomość, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę w zwykłym trybie, a nie z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pismem z dnia 05.09.2016r. wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, jednak pismem z dnia 08.09.2016r. pozwany odmówił jej sprostowania świadectwa pracy, informując, że byłoby to niezgodne z faktycznymi powodami wypowiedzenia stosunku pracy. Jej zdaniem powódki opisane przyczyny są całkowicie niezrozumiałe powodce za wyjątkiem likwidacji jej stanowiska pracy, a sposób ich sformułowania tworzy jedynie pozory wypełnienia przez pozwanego pracodawcę obowiązku nałożonego art. 30 §4 kp, o czym świadczy użycie ogólnikowych pojęć.

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) Spółka z o.o. z siedzibą w A. domagało się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego powódka nie może w procesie o sprostowanie świadectwa pracy domagać się ustalenia prawidłowości i prawdziwości przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracownik winien w terminie 7 dni od otrzymania na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie. Powódka z takim roszczeniem nie wystąpiła. Zapisy w świadectwie pracy muszą odpowiadać przyczynom określonym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Jeżeli świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, a pracownik nie zakwestionował tego wcześniej w terminie i w sposób przewidziany w Kodeksie pracy, to nie może skutecznie wnosić o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wskazywana przez powódkę przyczyna - likwidacja zajmowanego stanowiska pracy - była tylko jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy i to przyczyną wynikającą z innych powodów dla których pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę. Podstawowymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było niewykonywanie poleceń przełożonego, brak niezbędnych umiejętności, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania. Likwidacja stanowiska była pochodną decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Pozwany wskazał, iż powódka jest osobą wykształconą, pracującą wiele lat w administracji Spółki. Przez lata zajmowała się obsługą sekretariatu oraz co jest niezmiernie istotne w przedmiotowej sprawie - sprawami kadrowymi - obsługą płac. Mając powyższe na uwadze nie sposób twierdzić, iż powódka nie rozumiała złożonego pisemnie oświadczenia woli i tego, że wszelkie zmiany takiego oświadczenia powinny także zostać złożone na piśmie. Nie doszło zatem do żadnego wprowadzenia w błąd powódki co do rzeczywistych intencji pracodawcy, gdyż te zostały wyraźnie wyrażone na piśmie. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IV P 98/16.

Kolejnym pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w A. B. (1) domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 8.640zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty oraz

zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pismem z dnia 24.05.2016 r, pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawartej w dniu 30.04.1992r., wskazując jako przyczynę rzekome niewykonanie polecenia służbowego podwyższenia kwalifikacji, rzekome nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, utratę zaufania oraz likwidację stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu, zaś pismem z dnia 25 maja 2016 r. zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy ze względu na likwidację jej stanowiska pracy. Natomiast rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce było zlikwidowanie przez pozwanego pracodawcę stanowiska pracy powódki, a pozostałe wskazane przyczyny zostały sformułowane jedynie dla pozorów, celem uchylenia się od obowiązku wypłaty powódce odprawy pieniężnej. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31.08.2016r. i na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz. U. z 2015r., poz. 192 ze zm.) pozwany pracodawca zobowiązany był do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 8.640zł i pozostaje w opóźnieniu z zapłatą tej należności od dnia 01.09.2016r.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 20.09.2016r. wydanym w sprawie IV Np. 38/16 Sąd uwzględnił powództwo w całości i rozstrzygnął o kosztach procesu.

W sprzeciwie od tego nakazu pozwane (...) Spółka z o.o. z siedzibą w A. domagało się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwany zaprzeczył jakoby wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były pozorne i nieistniejące. Wszystkie wskazane w pkt 1-4 przyczyny były rzeczywiste, a pracownik winien w terminie 7 dni od otrzymania na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie. Powódka z takim roszczeniem nie wystąpiła, a tym samym nie może już kwestionować przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Podniósł, iż w innym postępowaniu powódka żąda sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia przyczyn ustania stosunku pracy, a w tym postępowaniu odprawy pieniężnej. Odprawa przysługuje natomiast tylko wtedy, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W przedmiotowym przypadku tak nie było, co wynika z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę oraz ze świadectwa pracy. Sprawie tej została nadana sygn. akt IV P 107/16.

Postanowieniem z dnia 18.10.2016r. obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt IV P 98/16.

Wyrokiem z dnia 12.12.2016r. Sąd Rejonowy w Suwałkach oddalił powództwa A. B. (1) (pkt I) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sąd Rejonowego wynikało, że powódka pozostawała zatrudniona w (...) Spółka z o.o. z siedzibą w A. w okresie od 01.08.1981r. do 31.08.2016r. (w tym od dnia 01.08.1982r. w Przedsiębiorstwie (...) w A. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz od dnia 01 maja 1992 r. w (...) Spółka z o.o. z siedzibą w A. - następcy prawnym (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony), na stanowisku referenta do spraw płac i sekretariatu.

Pismem z dnia 24.05.2016r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawartej w dniu 30.04.1992r., z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływa dnia 31.08.2016r. wskazując jako przyczyny wypowiedzenia:

1.niewykonanie polecenia służbowego polegającego na zobowiązaniu do podnoszenia swoich kwalifikacji, a w zasadzie ich pozyskania tj. ukończenia kursu z zakresu obsługi komputera w szczególności w zakresie posługiwania się i tworzenia dokumentów tekstowych, pakietem M. (...), a powyższa umiejętność jest niezbędna do wykonywania

pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Brak powyższej umiejętności uniemożliwia wykonywanie większości podstawowych czynności w sekretariacie spółki.

2. nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku referenta do spraw płac i sekretariatu poprzez niedotrzymywanie terminów umówionych spotkań, nie informowanie Zarządu o umówionych spotkaniach, myleniu nazwisk umówionych kontrahentów i przedstawicieli, błędy w naliczaniu wynagrodzeń, itp.

3. utratę zaufania wobec niej niezbędnego do wykonywania obowiązków pracowniczych, które zaistniało z uwagi na wystąpienie przesłanek opisanych szczegółowo w pkt 1-2. Praca sekretariatu jest pracą o szczególnym znaczeniu ma bezpośredni wpływ na wizerunek spółki, wymagane jest także od pracownika sekretariatu daleko idącej dyskrecji i zaufania, brak zaufania w tym wypadku wyklucza całkowicie możliwość kontynuowania dalszego zatrudnienia jej w spółce.

4. likwidację stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu.

Pismem z dnia 25.05.2016r. pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 01.07.2016r. do dnia 31.08.2016r. ze względu na likwidację stanowiska pracy. Powódka nie skorzystała z prawa do wniesienia odwołania do Sądu Pracy od złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W dniu 01.09.2016r. pracodawca doręczył jej świadectwo pracy, w którym przyczynę ustania stosunku pracy wskazał: „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem – art. 30§1 pkt 2 kodeksu pracy”.

Pismem z dnia 05.09.2016r. powódka wystąpiła do byłego pracodawcy w trybie art. 97 § 21 kp z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31.08.2016r., a doręczonego jej w dniu 01.09.2016r. poprzez: zmianę zawartych w pkt 3 informacji poprzez usunięcie słów: „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy” i w ich miejsce wpisanie słów: „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy na podstawie art.30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy i art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U.2015r. 192 - tj.).

W odpowiedzi na powyższy wniosek pozwana Spółka pismem z dnia 08.09.2016r. odmówiła sprostowania świadectwa pracy w zakresie podstawy rozwiązania stosunku pracy wskazując, że aby zastosowanie znalazł art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13.03.2003r., przyczyna niedotycząca pracownika winna stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W przypadku powódki likwidacja stanowiska pracy nie była wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy, co tym samym uniemożliwia w zaistniałej sytuacji zastosowanie art. 10 ww. ustawy.

Pracodawca wydał powódce w dniu 09.09.2016r. świadectwo pracy sprostowane jedynie w zakresie dodatkowego okresu nieskładkowego przypadającego w okresie zatrudnienia.

W tych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne. Wskazał, iż zgodnie z art. 97 kp były pracownik ma możliwość wystąpienia do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy i jest ona uzależniona od wyczerpania trybu przewidzianego w art. 97§ 21 kp. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Następnie pracownik może, w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania, wystąpić do Sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa. Może on także wystąpić do Sądu po bezskutecznym upływie terminu przeznaczonego na odpowiedź pracodawcy. Nie ulegało wątpliwości, że stosunek pracy łączący powódkę i pozwanego ustał z dniem 31.08.2016r., ponieważ powódka nie skorzystała z prawa do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy. Nie wystąpiła ona z roszczeniami z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy i w obecnym stanie nie może domagać się sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że jej stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wskazując na orzecznictwo Sądu najwyższego, w tym na uchwałę Sądu Najwyższy z dnia 04.11.2009r. sygn. I PZP 4/09, Sąd I instancji podniósł, iż w ramach powództwa o ustalenie nie można zmierzać do ustalenia stanu faktycznego lub faktu. Tymczasem świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli. Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 KP, samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia. Pojęcie "sprostowanie", oznacza - zgodnie ze znaczeniem słownikowym - poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu. Nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego. Ponadto analizując mechanizm ustania stosunku pracy w następstwie czynności pracodawcy, Sąd Najwyższy wskazał, iż z art. 45 i 56 KP wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 KP. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy. Skarżone świadectwo pracy zawiera zatem w pkt 3 prawdziwe informacje w zakresie wskazania trybu i przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Odnosząc się do zeznań świadków: R. K. i H. W., z których wynikało, iż powódka była sumiennym i kompetentnym pracownikiem, do której pracy nie było zastrzeżeń, Sąd I instancji wskazała, iż pozostają one bez wpływu na wynik niniejszego postępowania. Depozycje tych świadków, tak korzystne powódce, dotyczą okresu znacznie odbiegającego od realiów złożenia wypowiedzenia z dnia 24.05.2016r., gdyż zakończyli swoje zatrudnienie w pozwanej spółce odpowiednio w 2008r. i 2007r. Nie mogą posiadać zatem, w ocenie Sądu, aktualnej wiedzy o sposobie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez powódkę. Sąd Rejonowy uznał, iż nie doszło do żadnego wprowadzenia powódki w błąd, co do rzeczywistych intencji pracodawcy, gdyż te zostały wyraźnie wyrażone na piśmie. Stanowisko powódki, iż nie rozumie przyczyn wypowiedzenia, nie miało zatem wpływu na powodzenie jej roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Była ona wieloletnim pracownikiem administracyjnym pozwanej spółki. Zajmowała się obsługą sekretariatu oraz sprawami kadrowymi - obsługą płac. Mając powyższe na uwadze nie sposób twierdzić, iż nie rozumiała złożonego pisemnie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę i konsekwencji rezygnacji ze złożenia w związku z tym wypowiedzeniem odwołania do Sądu Pracy.

Sąd I instancji za niezasadne uznał również roszczenie o zapłatę odprawy z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ocena co do konieczności rozwiązania stosunku pracy z określonymi pracownikami leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania, zatem podstawę zastosowania trybu zwolnienia pracowników wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wpływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, stanowi przekonanie pracodawcy o zaistnieniu takiej konieczności (por. wyrok SN z 25.1.2012r., II PK 102/11). W tym właśnie przejawia się „szczegółność” zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, która odnosi się do szczególnych w stosunku do przewidzianych przez przepisy KP reguł postępowania, zasad ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę i przysługujących mu z tego tytułu świadczeń, a nie do wyjątkowości okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy. O ile art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wyklucza zastosowanie jej przepisów w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, o tyle art. 10 ust. 1 tej ustawy stanowi o niestosowaniu jej przepisów wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca. Oba te przepisy ustanawiają przy tym podstawową przesłankę zastosowania regulacji przewidzianych przez ustawę o zwolnieniach grupowych, jaką jest - leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy - konieczność rozwiązania stosunków (stosunku) pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pracownika). W każdym zatem przypadku, gdy wyłączną przyczyną indywidualnego

rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę jest przyczyna niedotycząca pracownika, pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty odprawy przewidzianej w tej ustawie.

Sąd Rejonowy podniósł, iż jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24.05.2016r. i zeznań prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było niewykonywanie poleceń przełożonego, brak niezbędnych umiejętności, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania. Natomiast likwidacja stanowiska była pochodną decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Pracodawca uznał, iż w sytuacji gdy powódka zakończy pracę w Spółce nie będzie zatrudniał innej osoby na to stanowisko, a samo stanowisko zlikwiduje rozdzielając dotychczasowe obowiązki powódki pomiędzy innych pracowników. Również zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy było powodowane tym, iż pracodawca nie chciał już być narażony na straty wywołane błędami powódki. Pracodawca nikogo nie zatrudnił na dotychczasowym stanowisku powódki i zostało ono zlikwidowane z dniem zaprzestania przez powódkę świadczenia pracy. Powyższe wskazuje, iż likwidacja stanowiska pracy nie była jedyną przyczyną rozwiązania umowy z powódką, nie była też przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z tych względów oba powództwa zostały oddalone. Sąd Rejonowy wskazał, iż wobec ustalenia, że kwestionowane świadectwo pracy zgodnie ze stanem faktycznym wskazuje prawidłowy tryb rozwiązania stosunku pracy poprzez wypowiedzenie w trybie art. 30§1 pkt 2 kp, z przyczyn dotyczących pracownika, powódce nie należy się również odprawa przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 kpc obciążając tymi kosztami powódkę stosownie do zasady odpowiedzialności za przegrany proces.

Apelację od tego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości, zarzucając mu zaniechanie wskazania podstawy prawnej zakazującej Sądowi badania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy oraz o zapłatę odprawy z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w konsekwencji dowolne przyjęcie, że badanie przyczyn wypowiedzenia umowy może nastąpić wyłączenie z zastosowaniem art. 45 kp i art. 56 kp, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sporu.

Wskazując na powyższe, wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu w Suwałkach wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za postępowanie apelacyjne, ewentualnie
2. zmianę zaskarżonego wyroku przez:
 - a) sprostowanie wydanego powódce w dniu 09.09.2016r. przez pozwanego świadectwa pracy w pkt 3 „Stosunek pracy ustal w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem" poprzez zamieszczenie informacji „wskutek likwidacji stanowiska pracy - art. 30 §1 Kodeksu Pracy w związku z art. 10 ust. 1 i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.)",
 - b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 8.640zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty,
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wydając zaskarżony wyrok Sąd I instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla meritum sprawy, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu, rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.11.1998r., sygn. I PKN 339/98). Rozpoznając sprawę nie naruszył również tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i tym samym nie ma podstaw do jego zmiany.

Podstawowym zarzutem apelacji było to, że Sąd Rejonowy zaniechał wskazania podstawy prawnej zakazującej sądowi pracy badania przyczyny wypowiedzenia umowy pracę w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. Rzeczywiście w przepisach prawa pracy brak jest takiej postawy prawnej – przepisu, która wprost zakazywałaby sądowi pracy badania podstaw wypowiedzenia umowy o pracę w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. Z tego względu Sąd Rejonowy nie wskazał na konkretny przepis prawa. Nie ulega jednak wątpliwości, iż oceniając prawidłowość wydanego powódce świadectwa pracy Sąd I instancji musiał i sięgnął do treści art. 97 kp, który w paragrafie 2 wskazuje, co powinno zawierać świadectwo pracy tj. 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.

Wśród informacji jakie powinno zawierać świadectwo pracy znajduje się również przyczyna (podstawa prawna) rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. W niniejszej sprawie przyczyna taka została przez pracodawcę wskazana i była ona zgodna ze stanem faktycznym. Niniejsze postępowanie, jak prawidłowo wyjaśnił to Sąd I instancji, nie mogło służyć rozstrzygnięciu innego żądania powódki: dotyczącego zmiany podstawy rozwiązania z nią umowy o pracę na inną, niż wynika ze świadectwa pracy.

Z prawidłowych ustaleń Sąd I instancji wynikało, że powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie pracodawcy zawierało enumeratywnie wymienione przesłanki, które legły u podstaw takiej decyzji pracodawcy. Powódka została poinformowana o terminie i sposobie złożenia odwołania od tego oświadczenia jednak, z przyczyn nieznanych Sądowi, nie zdecydowała się na złożenie odwołania do Sądu. W takim stanie faktycznym należy przyjąć, że zgodziła się z podstawą wypowiedzenia - zarzutami przedstawionymi w wypowiedzeniu.

W tym miejscu warto ponownie przywołać stanowisko Sądu Najwyższego, przytoczone przez Sąd Rejonowy, zawarte w uchwale z dnia 04.11.2009r. sygn. I PZP 4/09, w której stanął na odmiennym stanowisku niż Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 07.05.1991r. sygn. I PZP13/91 i uznał, iż 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. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego. Potwierdza ono stanowisko, iż świadectwo pracy zawiera jedynie oświadczenie wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli. Świadectwo pracy nie zawiera elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 kp, nie oznacza to jednak, że treść świadectwa pracy może zostać ustalona przez pracodawcę dowolnie, w oderwaniu od rzeczywistego stanu faktycznego i prawnego. Jednym z elementów treści świadectwa pracy jest informacja o sposobie rozwiązania stosunku pracy. Skoro świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, to jego treść w tym zakresie powinna odpowiadać faktycznemu sposobowi rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy samo przez się nie tworzy praw podmiotowych, ani ich nie pozbawia. Nie można więc żądać zmiany treści tego świadectwa, jeśli odpowiada stanowi faktycznemu.

Świadczenie pracy ma więc charakter deklaratoryjny, a nie konstytutywny. Konsekwentnie, w przypadku zmiany stanu faktycznego, zmianie powinna ulec również treść świadectwa pracy (tak Sąd Najwyższy w uchwale I PZP 4/09 i P.Biezuński w glosie do tej uchwały).

Analizując oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy została wymieniona na czwartym, ostatnim miejscu i jak ustalił Sąd I instancji, była efektem wystąpienia trzech, poprzedzających ją przyczyn. Trudno dywagować, jakie byłyby losy powódki i zajmowanego przez nią stanowiska, gdyby prawidłowo wypełniała swoje obowiązki. Nie ulega jednak wątpliwości, że powódka nie podjęła próby zakwestionowania pisemnie i szczegółowo sformułowanych zarzutów. Gdyby powódka zdecydowała się w terminie odwołać od doręzonego jej wypowiedzenia, Sąd byłby zobligowany do zbadania ich prawidłowości, a zatem prawidłowości przesłanek rozwiązania umowy o pracę. Niniejsze postępowanie nie może czynić zadość żądaniom powódki i obdarowywać jej dodatkową możliwością ubiegania się o zbadanie zgodności z prawem skutecznego rozwiązania umowy o pracę. Wydanie jej świadectwa pracy było skutkiem rozwiązania umowy o pracę i nie może zastępować oświadczenia woli pracodawcy w tym zakresie. Zakres niniejszej sprawy ograniczał się więc do zbadania prawidłowości danych – informacji – wymienionych przez pracodawcę w świadectwie pracy.

Powyższe musiało skutkować oddaleniem żądania sprostowania świadectwa pracy oraz wypłaty odprawy.

W związku z powyższym, na podstawie art. 385 kpc orzeczono, jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 i §9 ust.1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 i §9 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) (pkt II).

mt

SSO Ryszard Filipow SSO Danuta Poniatowska SSO Piotr Witkowski