

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko (...) Sp. z o. o. **w W.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. Nakazuje pozwanej (...) Sp. z o. o. **w W.**, aby sprostowała świadectwo pracy z dnia 30.09.2014 r. wydane powódce B. S. w ten sposób, iż w jego pkt 3 jako sposób rozwiązania stosunku pracy wskaże - „za wypowiedzeniem przez pracodawcę art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ust. 1 w zw. z art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U.2003.90.844).

II. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o. o. **w W.** na rzecz powódki **B. S.** kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

B. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k.53-54) domagała się sprostowania wydanego jej świadectwa pracy w zakresie punktu 3., poprzez wskazanie, iż jej stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę art.30§ 1 pkt 2 k.p. w zw. z art.1 ust.1 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844). Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Argumentowała, iż w dniu 25 czerwca 2014r. otrzymała wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę w trybie art.42 k.p. w związku z likwidacją miejsca pracy, na obiekcie na którym świadczyła pracę – apteka przy ul. (...) oraz ul. (...) w S.. Nie przyjęła zaproponowanych jej warunków pracy i jej stosunek pracy ustał. Pozwany wystawił świadectwo pracy, w którym wskazał, iż stosunek pracy ustał na zasadzie art.30§1 pkt 2 k.p. Powódka nie zgadza się z takim stanowiskiem albowiem pracodawca zlikwidował miejsce jej dotychczasowej pracy. Wystąpiła z wnioskiem do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, jednakże bezskutecznie.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu.

Wywiodła, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło nie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tylko na skutek odmowy przyjęcia przez powódkę pracy na innym obiekcie.

Przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i przeniesienia powódki na inny obiekt jest przejęcie sprzątnia apteki, gdzie pracowała powódka, przez inną firmę, a więc leży po stronie właściciela apteki, a nie po stronie pozwanej, która nie prowadzi aptek, a powódka jako pracownik nie została przeniesiona do pozwanej wraz z apteką.

Sąd ustalił, co następuje:

B. S. od dnia 16 lutego 2007r. postawała zatrudniona w (...) Sp. z o. o. w K. na stanowisku pomocy aptecznej. Pracę świadczyła w Aptece przy ul. (...) w S., a do jej obowiązków należało m.in. przyjęcie towaru, układanie towaru na półkach i w szufladach oraz utrzymywanie czystości w aptece (dowód: umowa o pracę k.51, zakres czynności k.55v, zeznania powódki k.112v).

Oświadczeniem z dnia 28 maja 2012r. (...) Sp. z o.o. poinformowała B. S., iż z dniem 1 lipca 2012r., w trybie art.23¹ k.p. zostanie przejęta przez innego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. w W. (dowód: oświadczenie z dnia 28 maja 2012r. k.8) .

W związku z przejęciem B. S. przez innego pracodawcę - (...) Sp. z o.o. w W. – jej dotychczasowy zakres obowiązków nie uległ zmianie; w dalszym ciągu pracowała ona na stanowisku pomocy aptecznej, wykonując pracę zarówno w aptece przy ulicy (...) jak i ulicy (...) w S. (dowód: zeznania powódki k.112v).

Z dniem 30 czerwca 2014r. umowa zawarta w dniu 1 lipca 2012r. pomiędzy (...) S.A. w W., a (...) Sp. z o.o. w zakresie sprzątnia powierzchni 339 aptek, w tym aptek położonych w S., gdzie pracę świadczyła B. S., została wypowiedziana (dowód: wypowiedzenie k.68, umowa wraz z załącznikami k.69-86).

Oświadczeniem z dnia 25 czerwca 2014r. (...) Sp. z o.o. w W. wypowiedziała B. S. warunki umowy o pracę z dnia 10 lutego 2007r. Wskazując, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zakończenie kontraktu na świadczenie usług przez firmę (...) z .o. na obiekcie, na którym świadczy pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował pracę na stanowisku sprzątaczkki z miejscem wykonywania pracy – teren województwa (...) (dowód: oświadczenie z dnia 25 czerwca 2014r. k.45).

B. S. odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków zatrudnienia, wskazując iż po ustaniu stosunku pracy zamierza przejść na świadczenia przedemerytalne (dowód: oświadczenie k.44).

W związku z ustaniem stosunku pracy pracodawca wydał B. S. świadectwo pracy z dnia 30 września 2014r., w którym w punkcie 3. jako sposób ustania stosunku pracy wskazał – za wypowiedzeniem przez pracodawcę – art.30§1 pkt 2 k.p. Świadectwo pracy zostało doręczone B. S. w dniu 06 października 2014r. (dowód: świadectwo pracy k.41, potwierdzenie odbioru k.43).

We wniosku z dnia 7 października 2014r. B. S. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie umieszczenia jej prawidłowego nazwiska oraz w zakresie pkt 3 poprzez wskazanie, iż jej stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę art.30§ 1 pkt 2 k.p. w zw. z art.1 ust.1 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dowód: wniosek k.39).

Pracodawca uwzględnił wniosek B. S. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie jej nazwiska natomiast odmówił sprostowania świadectwa pracy w pozostałym zakresie (k.37-38).

W okresie od dnia 1 stycznia 2014r. do 28 listopada (...) Sp. z o.o. w W. rozwiązała za wypowiedzeniem umowy o pracę z 184 osobami, ponadto z 243 osobami stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron (dowód: informacja k.68).

Sąd zważył, co następuje:

Stosownie do treści art. 97 § 1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zgodnie zaś § 2¹ tegoż artykułu pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Zgodnie z wyżej przytoczonymi przepisami możliwość wystąpienia przez pracownika do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy uzależniona jest od wyczerpania przewidzianego w art. 97§ 2¹ kp trybu. 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 przewidzianego na odpowiedź pracodawcy.

Zważywszy na fakt, iż wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy nie został uwzględniony przez pracodawcę podlegał on ocenie Sądu Pracy zgodnie ze zgłoszonym roszczeniem pozwu.

Treść świadectwa pracy określa art.97§2 k.p., który stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo 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.

Analizując treść świadectwa pracy z dnia 30 września 2014r. Sąd podzielił argumentację powódki, iż w punkcie 3. świadectwa pracy nie został wskazany prawidłowo sposób rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wskazał bowiem, iż stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem (art.30§1 pk 2 k.p.) pomijając fakt, iż nastąpiło to w trybie art.1 ust.1 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844).

Przedstawione przez pozwanego pracodawcę dokumenty oraz treść zeznań powódki wskazują niezaprzeczalnie, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyła pracownika.

W oświadczeniu z dnia 25 czerwca 2014r. o zmianie warunków pracy i płacy pracodawca wskazał, iż wypowiedzenie w trybie art.42 k.p. nastąpiło na skutek zakończenia kontraktu na świadczenie usług przez firmę (...) z .o. na obiekcie, na którym powódka świadczyła pracę. Niewątpliwie jest to przyczyna nie leżąca po stronie pracownika albowiem to pracodawca był stroną kontraktu, który utracił i nie mógł zapewnić powódce pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem Sądu, nie przyjęcie przez powódkę nowych warunków pracy, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie może być uznane za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Na tle bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, wydanego jeszcze na tle ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które ma zastosowanie również do obecnie obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003r., jak na podstawie ustawy obecnie obowiązującej, ukształtował się jednolity pogląd, iż rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych

wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Taki pogląd Sąd Najwyższy zaprezentował w wyroku z dnia 16.11.2000r. (I PKN 79/00, OSNP 2002/10/240). Ponadto w wyroku z 04.07.2001r. stwierdził, iż odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (I PKN 521/00, OSNP 2003/10/244). Natomiast w wyroku z dnia 27.08.2013, (... 340/12) Sąd Najwyższy stwierdził, iż Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

W opinii Sądu w niniejszej sprawie mamy właśnie do czynienia z taką sytuacją, w której odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Mimo, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844) nie określają wprost jakie przyczyny rozwiązania stosunku pracy należy uznać za nie dotyczące pracowników, to zarówno doktryna jak i orzecznictwo przyjmuje, iż są to zmiany organizacyjne i ekonomiczne pracodawcy, reorganizacja struktury organizacyjnej zakładu pracy, potrzeba likwidacji miejsc pracy lub wprowadzenie w życie programów oszczędnościowych. Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz treści zeznań złożonych przez powódkę, wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę nastąpiło na skutek zakończenia kontraktu na świadczenie usług przez firmę (...) z .o. na obiekcie, na którym świadczyła pracę. Było również przyczyną ustania stosunków pracy z innymi pracownikami albowiem z informacji przedstawionej przez pozwaną wynika, iż wypowiedział umowy o pracę (...) osobom, natomiast z 243 pracownikami umowy o pracę zostały rozwiązane na mocy porozumienia stron. Niewątpliwie miało to związek z utratą przez pozwaną kontraktu na sprzątnięcie powierzchni 339 aptek i potrzeba likwidacji stanowisk pracy.

Pracodawca wypowiadając powódce warunki pracy, po okresie wypowiedzenia, bez zmiany wysokości wynagrodzenia, zaproponował jej pracę na stanowisku sprzątającej na terenie województwa (...). W tej sytuacji zasadne jest twierdzenie powódki, iż nie przyjęcie nowych warunków zatrudnienia wynikało z faktu relatywnego obniżenia jej wynagrodzenia. Pracodawca nie określił bowiem konkretnego miejsca świadczenia pracy (miejscowości), a tym samym powódka mogła być zobowiązana do świadczenia pracy w różnych miejscowościach województwa (...) znacznie od siebie oddalonych jak i od miejsca jej zamieszkania. Przy tak określonym miejscu wykonywania pracy bez zapewnienia pracownikami zwrotu kosztów podróży czy też powierzenia samochodu do celów służbowych, słuszne był obawy powódki zatrudnionej za minimalnym wynagrodzeniem, iż większość jej wynagrodzenia pochłonały koszty dojazdów do miejsc świadczenia pracy.

Stwierdzić nadto należy iż nieprecyzyjne określenie miejsca świadczenia pracy mogło być zabiegiem celowym – pracodawca chciał ustrzec się od rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i skutków z tym związanych, tym bardziej, że w okresie od dnia 1 stycznia 2014r. do 28 listopada 2014r. rozwiązał za wypowiedzeniem umowy o pracę z 184 osobami, ponadto z 243 osobami stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron.

Argumentacja pozwanej, iż odpowiedzialność za utratę przez powódkę stanowiska pracy winna obciążać poprzedniego pracodawcę powódki bądź właściciela aptek, w których powódka pracę świadczyła, jest całkowicie chybiona.

Zgodnie z art.23¹ 1§2 k.p. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Zobowiązania związane

z wypowiedzeniem powódce warunków pracy nie mogą obciążać jej poprzedniego pracodawcy albowiem w dacie jego dokonania powódka nie pozostawała z nim w żadnym stosunku prawnym. Podobnie nie wiązał jej żaden stosunek prawny z właścicielami aptek, w których pracę świadczyła albowiem to pozwana pozostawała stroną umowy cywilnoprawnej w zakresie sprzątanania powierzchni aptek.

Przeprowadzona w sprawie analiza wskazuje, iż jedyną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było dostosowanie stanu zatrudnienia do potrzeb pracodawcy, które znacznie zmalały po wypowiedzeniu przez kontrahenta umowy na sprzątananie powierzchni aptek. W takiej sytuacji odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy, przy niezmiennych warunkach wynagrodzenia i obowiązku świadczenia pracy na terenie całego województwa (...), nie może być uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, a tym samym daje powódce uprawnienie do określenia w świadectwie pracy, iż przyczyny wypowiedzenia wynikają z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844).

Dlatego też Sąd nakazał pozwanemu pracodawcy sprostowanie świadectwa pracy z dnia 30 września 2014r. w pkt 3, poprzez wskazanie, iż stosunek pracy powódki ustał za wypowiedzeniem przez pracodawcę art.30§ 1 pkt 2 k.p. w zw. z art.1 ust.1 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844).

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z §11 ust. pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

SSR Alicja Wiśniewska