

Sygn. akt VI P 311/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Małgorzata Rymkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko Przedszkolu nr (...) w G.

o odprawę, wynagrodzenie, odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

I. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za sporządzenie bilansu za 2013r. w wysokości 3000 zł i w tym zakresie sprawę przekazuje I Wydziałowi Cywilnemu tutejszego Sądu

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od powódki M. Z. na rzecz pozwanego Przedszkola nr (...) w G. 3720 zł (trzy tysiące siedemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 311/16

UZASADNIENIE

Powódka M. Z. wniosła o zasądzenie od pozwanego Przedszkola Nr (...) w G. wypłaty odprawy z tytułu likwidacji stanowiska w wysokości 5632 zł, o wypłatę odszkodowania za brak okresu wypowiedzenia w wysokości 5632 zł, o zmianę rozwiązania stosunku pracy, o wypłatę wynagrodzenia w kwocie 3000 zł za sporządzenie bilansu za 2013r. – po ustaniu stosunku pracy.

Ponadto, wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

(pozew k. 2-4, k. 8)

W odpowiedzi na pozew, pozwane Przedszkole nr (...) w G. domagało się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(odpowiedź na pozew k. 16-19)

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2016r. powódka podtrzymując powództwo podała, że domaga się odprawy w kwocie 5.632 zł brutto oraz wynagrodzenia za 3 miesiące, w tej samej kwocie tytułem odszkodowania za brak okresu wypowiedzenia. Odnośnie pkt 3 pozwu (zmiana rozwiązania stosunku pracy) powódka wyjaśniła, że chodzi o zmianę wpisu w świadectwie pracy – w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, gdyż w przypadku zasądzenia odprawy zajdzie tego konieczność, przez wpisanie likwidacji stanowiska pracy, z uwagi na przyczyny niedotyczące pracownika. Ponadto podała, że domaga się kwoty 3000 zł, gdyż nie miała umowy cywilnoprawnej (k. 36)

Na rozprawie w dniu 12 kwietnia 2017r. powódka doprecyzowała żądanie w zakresie odprawy na kwotę 5932,50 zł, w oparciu o zaświadczenie pracodawcy i domaga się w takiej samej wysokości odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, wywodząc ostatecznie roszczenie z art. 36¹ Kodeksu pracy. Nadto pełnomocnik powódki oświadczył, że stosunek pracy się zakończył i bilans został sporządzony po zakończeniu stosunku pracy, a wynagrodzenie za ten bilans będzie wynikało z umowy cywilnoprawnej. (k. 54-55)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. Z. była zatrudniona do 31 grudnia 2013r. w Przedszkolu nr (...) przy ul. (...) w G. na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 1997r., w wymiarze 1/2 etatu.

Powódka ponadto była zatrudniona w Przedszkolu nr (...) przy ul. (...) w G., w wymiarze 3/4 etatu.

Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na stanowisku głównej księgowej w dwóch niezależnych od siebie miejscach pracy.

Powódka urodziła się w (...) i w 2013r. podlegała szczególnej ochronie przedemerytalnej. Obecnie przebywa na emeryturze od 31 grudnia 2015r..

(dowód: umowa o pracę – k. 1 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 107 cz. B akt osobowych powódki, zeznania powódki M. Z. – k. 67-69 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 03:21:14-03:49:00 w zw. z k. 37-39 protokół z rozprawy z dnia 30 listopada 2016r. nagranie czas 00:11:01-00:45:00, zeznania świadka B. N. – k. 55-59 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 00:10:56-01:16:36)

Do obowiązków powódki na obejmowanym stanowisku głównego księgowego należało m.in.: prowadzenie rachunkowości jednostki, właściwy przebieg operacji gospodarczych, sporządzanie kalkulacji wyników, bieżące i prawidłowe prowadzenie księgowości oraz sporządzanie kalkulacji wynikowej kosztów wykonywanych zadań i sprawozdawczości finansowej, wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi.

Powódka na zajmowanym stanowisku odpowiadała m.in. za prowadzenie gospodarki finansowej jednostki polegającymi zwłaszcza na wykonywaniu dyspozycji środka pieniężnymi zasad wykonywania budżetu, gospodarki środkami pozabudżetowymi i innymi będącymi w dyspozycji jednostki, zapewnieniu pod względem finansowym prawidłowości umów zawieranych przez jednostkę, analizę wykorzystania środków przydzielonych z budżetu lub środków pozabudżetowych będących w dyspozycji jednostki.

(dowód: zakres czynności i odpowiedzialności głównej księgowej w przedszkolu – k. 2, 30, 79A cz. B akt osobowych powódki)

Z dniem 1 września 2012r. p. L. G. powierzono stanowisko Dyrektora w pozwanym Przedszkolu.

(dowód: poświadczona kopia zarządzenia nr (...) – k. 21)

Jednostki oświatowe dla których organem założycielskim jest Gmina M. G. miały niejednolity sposób organizacji powadzenia księgowości. Część jednostek już od dłuższego czasu księgowo było obsługiwanych przez Zespół (...) przy Urzędzie Miasta w G.. Inne jednostki, np. przedszkola, samodzielnie prowadziły swoją księgowość, zatrudniając główne księgowe. Zazwyczaj z racji braku zadań wypełniających cały etat, księgowe pracowały na część etatu, najczęściej jednak w kilku (dwóch, trzech) przedszkolach.

W Urzędzie Miasta G. powstała koncepcja ergonomizacji i usprawnienia (uelastycznienia) obsługi księgowej placówek oświatowych przez stopniowe włączanie coraz większej ilości placówek oświatowych do obsługi księgowej prowadzonej przez Zespół. Podjęto decyzję o przenoszeniu księgowości przedszkoli do Zespołu, co miało nastąpić w

2014r.. Już w połowie 2013 były organizowane spotkania z inicjatywy Wydziału (...) (...) G.. O samej zmianie mówiło się już wcześniej, od początku 2013r.

W pierwszej kolejności spotkania te były organizowane z udziałem dyrektorów jednostek. W dalszej kolejności odbywało się kolejne spotkanie, w węższym gronie z osobami, które miały przejść do (...).

Pierwsze spotkanie o charakterze ogólnym odbyło się we wrześniu 2013r., w którym uczestniczyli wszyscy pracownicy przedszkoli, przedstawiciele wydziału edukacji (...). Podczas spotkania pracownicy dowiedzieli się o planowanych zmianach, utworzeniu (...), które przejmie ich dotychczas wykonywane zadania. Pracownicy byli informowani, iż dla wszystkich chętnych znajdzie się praca w nowej jednostce, z tym że z uwagi na treść przepisów prawa pracy, i zakaz obchodzenia przepisów ustawowych o czasie pracy i o godzinach nadliczbowych, nowy pracodawca nie może zatrudnić ich w wymiarze wyższym niż jeden etat, jak większość z księgowych pracowała dotychczas sumarycznie w różnych przedszkolach. Ustalono, iż chętne osoby będą przechodzić do (...) z jednego stosunku pracy, ale otrzymają cały etat, zaś drugi stosunek pracy zostanie rozwiązany. Szczegółów, jak to będzie technicznie wyglądać, na tym spotkaniu nie podano.

Pracownice czekały na ruch pracodawcy. Tymczasem we wrześniu pracownice nie otrzymały wypowiedzeń – nie była jeszcze gotowa owa zmiana organizacyjna pod względem formalnoprawnym, nie było jeszcze podjętych odpowiednich uchwał gminy, które uzasadniałyby likwidację stanowisk pracy.

Powódka otrzymała też pismo z dnia 17 grudnia 2013r., w którym Urząd Miejski w G., Wydział (...) informował powódkę o zmianie organizacyjnej i przekazaniu zadań księgowych do Zespołu (...). Poinformowano też, iż w przypadku wyrażenia zgody na przeniesienie służbowe, nowy pracodawca przedstawi nowe warunki pracy i płacy i podpisze aneks do umowy w pierwszych dniach stycznia 2014r.

W listopadzie bądź grudniu 2013r. dyrektor Zespołu (następnie (...)) B. N. rozmawiała z osobami, którym proponowano przejście do (...), w tym powódce. Wyjaśniała, jak będzie wyglądał ten proces. Rozmawiała też z powódką. Przedstawiała warunki finansowe nowego zatrudnienia. Powódka powiedziała, iż mogłaby przejść na świadczenie przedemerytalne, ale jej się to nie opłaca, woli zatrudnić się w (...) do czasu emerytury, będzie to miało wpływ na wyższą emeryturę, do tego powódka otrzyma nagrodę jubileuszową oraz odprawę.

Drugie spotkanie odbyło się w 23 grudnia 2013r., z pracownicami dedykowanymi do przejścia do (...). Byli tam też obecni, oprócz dyrektora N., również przedstawiciele Wydziału (...) w G. – R. B. i pan J.. Przedstawiono tu pracownikom księgowym, iż jeśli chcą kontynuować zatrudnienie w (...), by w zakresie tego stosunku pracy, gdzie jest wyższy wymiar etatu, wyrażać zgodę na przeniesienie w trybie 22 ustawy o pracownikach samorządowych, zaś w ramach drugiego stosunku pracy by rozwiązały umowę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2013r., bowiem już od 1 stycznia 2014r. w przedszkolach nie było zadań z zakresu księgowości do wykonania.

Podczas tego spotkania nie była wywierana na nikogo żadna presja w kierunku podjęcia pracy w (...), nie było żadnych nacisków na nikogo.

Powódka, w tym pozostałe osoby zatrudnione na stanowiskach księgowych, były świadome, iż mają wybór: że albo przechodzą poprzez przejście służbowe z jednego stosunku pracy do (...), dostają podwyższenie wymiaru do pełnego etatu, ale muszą rozwiązać stosunek w drugim przedszkolu, bowiem nie ma prawnej możliwości kontynuowania zatrudnienia u jednego pracodawcy, na jednym stanowisku, w wymiarze więcej niż jednego etatu, albo nie godzą się na przeniesienie, otrzymują wypowiedzenia umowy w obu przedszkolach, z odszkodowaniem za skrócony okres wypowiedzenia i odprawą w obu miejscach. Pracownikom powiedziano, iż w razie przejścia do (...), odpraw nie będzie, bo stosunek pracy jest kontynuowany.

Poinformowano też pracownice, iż w (...) wysokość wynagrodzenia zasadniczego będzie co najmniej równa wynagrodzeniu zasadniczymi łączonemu z obu przedszkoli, z uwzględnieniem jednakże faktu, iż będą one pracowały na jeden etat, a nie więcej.

Pracownice były też informowane, iż zasadą w (...) będzie obsługa 4 przedszkoli, w tym tych, które się obsługiwało dotychczas.

Pracownice de facto otrzymywały w (...) wyższe wynagrodzenia zasadnicze niż w przedszkolach, jednakże traciły dodatek funkcyjny, w (...) były bowiem już specjalistami, nie głównymi księgowymi (nie zaliczały się do kadry kierowniczej), co tylko częściowo było rekompensowane podwyżką wynagrodzenia zasadniczego.

Podczas tego spotkania z grudnia 2013r. jedynym punktem spornym było to, iż te pracownice, które chciały przejść do (...), czuły się pokrzywdzone brakiem odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Te osoby, które nie zgodziły się na przejście lub im go nie zaproponowano (np. osoby z uprawnieniami emerytalnymi) miały otrzymać odprawy w związku z wypowiedzeniem umów z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ostatecznie przedstawiciele (...) obiecali, iż zostanie to pracownikom zrekompensowane poprzez przyznanie w ramach nowego zatrudnienia w (...) dodatków specjalnych, odpowiadających wysokości odprawy. Poproszono nawet obecne na spotkaniu księgowo, by same sobie wyliczyły, ile ich zdaniem tej odprawy by się im należało i przedstawiły wyliczenia. Obecne na spotkaniu księgowo sporządziły takie wyliczenia, a później po zatrudnieniu w (...) dostały dodatki specjalne w tych wysokościach, jakie odpowiadały wysokości odpraw, a nawet lekko je przewyższały (z uwagi na oskładkowanie).

Nie wszystkie obecne na spotkaniu w grudniu 2013r. księgowo wytypowane do przejścia ostatecznie do (...) przeszły – jedna z tych osób, obecnych na tym spotkaniu, ostatecznie się na to nie zdecydowała.

Pozostali pracownicy, którzy nie wyrazili zgody na przejście, otrzymywali odprawy z tytułu likwidacji stanowiska, oraz odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia.

Z uwagi na obowiązujące uregulowania ustawowe nie było możliwym przejście do (...) z jednego stosunku pracy i kontynuowania zatrudnienia w drugim przedszkolu. W przedszkolach od 1 stycznia 2014r. nie było już żadnej księgowości. Nie było tam też zasadniczo etatów administracyjnych poza intendentem. Poza tym godziny pracy przedszkoli i (...) były takie same (w (...) od 7:30 do 15:30). W przedszkolach od 1 stycznia 2014r. zlikwidowano etaty głównych księgowych.

W dniu 27 grudnia powódka oświadczyła, że „z dniem 31 grudnia 2013r. na mocy porozumienia stron, wypowiada umowę o pracę” w pozwanym przedszkolu.

Przeniesienie służbowe powódka otrzymała z przedszkola nr (...), na które wyraziła powódka zgodę, następowało ono na zasadzie porozumienia w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych.

(dowód: porozumienie zmieniające – k. 106 cz. B akt osobowych powódki, zeznania świadka B. N. – k. 55-59 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 00:10:56-01:16:36, zeznania świadka J. G. k. 59-61 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 01:17:31-01:51:21, zeznania świadka M. Ć.– k. 61-64 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 01:53:01-02:31:07, zeznania świadka E. B. – k. 64-65 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 02:35:00-02:47:42, zeznania świadka B. S. – k. 65-67 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 02:49:06-03:17:27, pismo k. 34)

Z dniem 1 stycznia 2014r. doszło do zmiany organizacji zadań z zakresu obsługi finansowej i administracyjnej przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Gmina M. G..

Zmiana ta miała na celu usprawnić realizację zadań z zakresu obsługi finansowej i administracyjnej przedszkoli oraz racjonalizację wydatkowanych środków, m.in. na zadania realizowane zgodnie z ustawą – Prawo Zamówień Publicznych, czy usług informatycznych i obsługi kadrowej.

W związku z przejęciem powyższych zadań przez Zespół, została podjęta Uchwała zmieniająca i likwidująca z dnia 28 listopada 2013r. w sprawie zmiany Uchwały Rady Miasta G. o nadanie statutu jednostce organizacyjnej Gminy M. G.

, rejon Obsługi Finansowej Przedszkoli Nr (...) w G., obsługujący Przedszkola nr (...), (...) oraz dokonano zmian w pełnomocnictwach do działania udzielonych dyrektorowi Zespołu (...) w G..

Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2014r.

Zespół (...) w G. obsługiwał 62 placówki, w tym Przedszkole nr (...) przy ul. (...) w G. i pozwane Przedszkole nr (...) w G. przy ul. (...).

Z dniem 1 stycznia 2014r., zgodnie z przeniesieniem służbowym w trybie art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.)- w drodze porozumienia pracodawców, zadania które do tej pory realizowała powódka w Przedszkolu nr (...) w G. od powyższego dnia miała realizować w Zespole (...) w G. przy ul. (...). Powódka jednakże po przeniesieniu otrzymała pełen etat, w miejsce 0,75 etatu.

Na skutek zmian organizacyjnych Zespół (...), przekształcił się w Centrum (...) w G. (dalej zwane: (...)). Obecnie jednostka nazywa się Centrum Usług (...).

(dowód: pismo z uzasadnieniem – k. 30, kopia Uchwały Rady Miasta nr (...) – k. 29, kopia załącznika nr 1 do Statutu (...) – k. 31-33, kopia pisma (...) w G. – k. 34, zeznania powódki M. Z. – k. 67-69 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 03:21:14-03:49:00 w zw. z k. 37-39 protokół z rozprawy z dnia 30 listopada 2016r. nagranie czas 00:11:01-00:45:00, zeznania świadka B. N. – k. 55-59 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 00:10:56-01:16:36,)

Powódka otrzymała dodatek specjalny w wysokości miesięcznej 2209,30 zł brutto. Ten dodatek był wypłacany przez 3 miesiące. Wysokość tego dodatku specjalnego odpowiadała wysokości odprawy jaką powódka otrzymałaby, gdyby nie kontynuowała zatrudnienia. Wypłata owego dodatku specjalnego była wynikiem ustaleń ze spotkania z grudnia 2013r. między pracownikami przedszkoli, które zgodziły się przejść do (...), a przedstawicielami (...) G. na temat konieczności zrekompensowania tymże pracownikom braku odpraw w przedszkolach, z których rezygnują.

Powódka była zatrudniona w (...) na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku samodzielnej księgowej (starszego specjalisty) i pracowała do dnia 30 grudnia 2015r., potem przeszła na emeryturę. Powódka pracując w dwóch przedszkolach na 1,25 etatu łącznie miała wynagrodzenia zasadniczego 2787,50 zł, przekładając to na 1 etat byłoby to 2230 zł brutto, jednakże powódka otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3000 zł brutto, po 2 miesiącach otrzymała podwyżkę do 3100 zł, potem były dalsze podwyżki.

Te pracownice, które nie przechodziły do (...), w ramach zatrudnienia w okresie wypowiedzenia wykonały bilanse za 2013r. w swoich przedszkolach.

Na spotkaniu w grudniu 2013r. na zasadzie „dżentelmeńskiej umowy” między głównymi księgowymi a przedstawicielami (...) G. ustalono, iż księgowe, które przejdą do (...), będą dalej obsługiwały swoje przedszkola (plus dwa dodatkowo inne) i w swoich dotychczasowych przedszkolach zrobią bilanse za 2013r.. Niektóre księgowe zawierały z przedszkolami umowy cywilnoprawne na wykonanie bilansu za 2013r. ale nie dotyczyło to przedszkoli przez nie obsługiwanych w ramach (...), w których wcześniej były zatrudnione, ale innych przedszkoli, na zasadzie dodatkowej pracy, w zastępstwie za nieobecnego księgowego z innego przedszkola

W piśmie z dnia 10 kwietnia 2014r. pracownice (...) domagały się od Dyrektora (...) dodatkowego wynagrodzenia za bilanse za 2013r., ale nie otrzymały odpowiedzi.

(dowód: zeznania w charakterze strony pozwanej Dyrektora pozwanego L. G. k. 69 -70 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 03:49:29-04:06:16 w zw. z k. 39-40 protokół z rozprawy z dnia 30 listopada 2016r. nagranie czas 00:45:04-00:56:15, zeznania powódki M. Z. – k. 67-69 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 03:21:14-03:49:00 w zw. z k. 37-39 protokół z rozprawy z dnia 30 listopada 2016r. nagranie czas 00:11:01-00:45:00, , zeznania świadka M. Ć. – k. 61-64 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 01:53:01-02:31:07, zeznania świadka E. B. – k. 64-65 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas

02:35:00-02:47:42, zeznania świadka B. S. – k. 65-67 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 02:49:06-03:17:27, zeznania świadka B. N. – k. 55-59 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 00:10:56-01:16:36, pismo k. 9-10)

Powódka nie uchyliła się od oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron w dniu 27 grudnia 2013r. ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2014r..

Powódka po otrzymaniu świadectwa pracy z dnia 8 stycznia 2014r., które powódka otrzymała tego samego dnia, a które wskazywało w punkcie 3: stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania art. 30 § 1 pkt. 1 k.p.. Świadectwo zawierało prawidłowe pouczenie o trybie i sposobie oraz terminach składania wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Jeszcze w styczniu dokonano korekty świadectwa pracy w zakresie zauważonego tam błędu, i wydano powódce drugie w miejsce pierwszego, powódka podpisała je z taką samą datą.

Powódka nie wniosła do pracodawcy wniosku o sprostowanie treści świadectwa przez uzupełnienie podstawy rozwiązania umowy o pracę.

(dowód: zeznania powódki M. Z. – k. 67-69 protokół z rozprawy z dnia 12 kwietnia 2017r. nagranie czas 03:21:14-03:49:00 w zw. z k. 37-39 protokół z rozprawy z dnia 30 listopada 2016r. nagranie czas 00:11:01-00:45:00, świadectwo pracy k. 107 cz. B akt osobowych powódki)

Wynagrodzenie powódki M. Z. w pozwanym przedszkolu obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1977,50 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie – k. 22)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, w szczególności tych, które zawarte były w aktach osobowych powoda, a których prawdziwość i wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Zeznania powódki sąd uwzględnił w tym zakresie, w którym znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, przedstawicielki pozwanego oraz w przedłożonych w toku procesu dokumentach oraz w jakiej nie były sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Twierdzenia powódki, jakoby księgowe na spotkaniu się „buntowały” przeciwko konieczności rozwiązania drugiego stosunku pracy przy przeniesieniu pierwszego i były „zmuszone” do tego, nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Z zeznań świadków nie wynika absolutnie, by na tych spotkaniach, w których uczestniczyły księgowe we wrześniu i grudniu 2013r., były jakiegokolwiek naciski, napięcia czy przymus w zakresie przyjęcia propozycji pracy w (...) i wiążącej się z tym konieczności rozwiązania pracy w drugim przedszkolu. Z zeznań świadków wynika, iż były to normalne spotkania, o charakterze informacyjnym. Z zeznań świadków wynika, iż na tym spotkaniu jedyną kwestią sporną była kwestia odpraw, co rozwiązano obietnicą rekompensowania ich w formie dodatków specjalnych u nowego pracodawcy. Przeczy to twierdzeniom powódki, jakoby pracownice się buntowały przeciwko konieczności rozwiązywania umów z drugim przedszkolem. Gdyby rzeczywiście był tu bunt i niezgoda księgowych na takie rozwiązanie, to po pierwsze inne osoby obecne na spotkaniu zapamiętałyby to i zeznałyby o tym sądowi, tymczasem nikt ze świadków nie twierdził, by było to przedmiotem spotkania. Przeciwnie z treści zeznań świadków wynika, iż pracownice przyjęły do wiadomości konieczność rozwiązania drugiego stosunku pracy, jak przechodziło się z pierwszego do (...) i rozumiały ją, nie kwestionowały.

Także powódka wtedy tego nie kwestionowała, jak wynika z zeznań świadka N., w ocenie sądu szczerych i wiarygodnych, powódka powiedziała, że mogłaby skorzystać ze świadczenia przedemerytalnego, ale jej się nie

opłaca, woli przepracować do czasu osiągnięcia emerytury, bo wtedy dostanie odprawę i nagrodę jubileuszową. Z powyższego wynika, iż powódka podjęła świadomą decyzję, opierającą się na ocenie ekonomicznej złożonej jej propozycji pracy, bez jakiegokolwiek przymusu rozumianego jako nacisku nałożonego na nią przez drugą stronę umowy. Podkreślenia wymaga, iż o żadnym przymusie nie zeznała żadna z przesłuchanych świadków. Opis przebiegu spotkania grudniowego, przedstawiony przez świadków, temu przeczy: księgowe wyrażały np. swoje wątpliwości co do odpraw, były na ten temat rozmowy, ale na spotkaniu ustalono realizujące rozwiązanie w pośredni sposób ich postulaty, w postaci dodatków specjalnych – trudno przyjąć, iż w zakresie ewentualnej kwestii konieczności rozwiązania drugich stosunków pracy, nie udało się dość do jakiegoś konsensusu i wyjaśnienia sytuacji, aby miał być przymus i zmuszanie.

Sąd nie dał wiary powódce, jakoby te dodatki specjalne były za coś innego niż by były rekompensatą za odprawy. Po pierwsze jest to sprzeczne z zeznaniami świadków, które są jasne i precyzyjne, że chodziło o odprawy (świadek S. przyznaje, iż nawet na spotkaniu grudniowym ustalono, iż pracownice miały wyliczyć, ile im się należy odprawy i tyle dostały w dodatkach), poza tym sama sobie przeczy powódka zeznając: „Obiecywano nam, że jak złożymy wypowiedzenie to dostaniemy dodatki. Te dodatki dotyczyły nowej pracy. Nie pamiętam czy na spotkaniu w grudniu czy za rekompensatę tej odprawy dostaniemy dodatek specjalny. Już jak pracowałam w (...) to miałam przygotować ile by mi się należało odprawy” – po co miałyby to przekazywać wysokość ewentualnej odprawy, jeśli nie dla wypłacenia dodatku rekompensującego odprawę?

Sąd nie daje wiary powódce, jakoby nie wiedziała ona, że jest w szczególnej ochronie przedemerytalnej ani że oznacza to zakaz wypowiedziania umowy. W ocenie sądu jest to nieprawdopodobne z uwagi na zasady doświadczenia życiowego. Powódka jest księgową z wieloletnim stażem, dużym doświadczeniem zawodowym. Podkreślenia wymaga, iż nie sposób przyjąć, by osoba w takim wieku, z takim doświadczeniem zawodowym, takim wykształceniem, z dostępem do internetu, nie miała pojęcia o szczególnej ochronie przedemerytalnej. Do tego o planowanych zmianach pracownice już wiedziały od wielu miesięcy, pierwsze spotkanie było we wrześniu, a już wcześniej była o tym mowa nieoficjalnie, zatem było bardzo dużo czasu by dowiedzieć się, jakie przysługują w takiej sytuacji uprawnienia, czego można się spodziewać itp. Tym bardziej iż sama przyznaje, że na spotkaniach: „Była mowa, coś o emerytach w tym sensie, że była mowa o świadczeniach przedemerytalnych, że mamy się zorientować co będzie nam się bardziej opłacać”.

W ocenie sądu powódka w tamtym czasie po prostu uznała przedstawioną jej propozycję zatrudnienia w nowym podmiocie za wystarczająco atrakcyjną, by nie wszczynać zatargu z pracodawcą i organem prowadzącym. Wiadomo bowiem, że gdyby powódka odmówiła przejścia do (...), spowodowałaby ogromny problem, bowiem w przedszkolu nie można byłoby jej powierzyć żadnych zadań, ani innego stanowiska, bo go nie było, a w takiej sytuacji konfliktu na zatrudnienie w innym podmiocie zależnym od organu prowadzącego siłą rzeczy w takich okolicznościach liczyć by raczej nie mogła. Powódka zatem w tamtym momencie wolała zgodzić się na propozycję Wydziału (...), która nie jawiła się wtedy niekorzystnie, szczególnie wobec zapewnień o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego oraz wypłacie dodatków specjalnych. Dopiero później powódka się rozczarowała co do swojego wyboru, uznając warunki pracy w (...) za zbyt trudne. Podkreślenia wymaga, iż jednak nie kwestionowała rozwiązania stosunku pracy przez całe dwa lata zatrudnienia w (...).

Podkreślenia wymaga ogólna uwaga, iż z zeznań wszystkich świadków wynika, iż przesłuchiwane nie rozumiały różnicy między rozwiązaniem za porozumieniem stron a wypowiedzeniem, stosując oba pojęcia wymiennie (np. J. G.: „ja sama napisałam wypowiedzenie. Ja napisałam "proszę o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia". To nie był ustawowy okres wypowiedzenia, tylko dzień wskazany przeze mnie”, świadek Ć.: „Nie potrafię teraz powiedzieć czy to było wypowiedzenie czy wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron”. Niemniej z treści tego pisma, które złożyła powódka, a także ze skutków jakie wywołały (rozwiązanie ze wskazaną datą, bez okresu wypowiedzenia) wskazuje, iż był to wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Nadto, Sąd uwzględnił zeznania złożone przez świadków B. N., J. G., M. Ć., B. S., E. B., uznając je za wiarygodne; są one bowiem spontaniczne, szczere, szczegółowe, w najistotniejszych okolicznościach znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale i korelują ze sobą.

Świadek N. opisała zmiany organizacyjne w Zespole (...) (później (...)), opisała też spotkania w których uczestniczyła i rozmowy. Jej zeznania odnośnie wynagrodzeń zasadniczych proponowanych księgowym w nowym miejscu pracy, oraz w zakresie dodatków specjalnych zostały potwierdzone w zeznaniach pozostałych świadków.

Sąd nie dał tylko wiary świadkowi co do tego, iż te osoby, które nie przeszły do (...) same rozwiązały stosunki pracy – bowiem z zeznań innych świadków wynika, iż były osoby, które dostały wypowiedzenia od pracodawców. Niezgodność ta mogła wynikać z tego, iż świadek po prostu nie miała do końca dobrej orientacji, jak rozwiązanie umów przebiegało w innych jednostkach, lub co do charakteru prawnego oświadczeń – sama świadek zeznaje, iż co i pracownicy otrzymywali odprawy, zaś przecież gdyby sami złożyli wypowiedzenia, odprawy by im nie przysługiwały (to powyższe koreluje z uwagą poczynioną powyżej o używaniu przez świadków zamiennie pojęć wypowiedzenie i porozumienie stron)..

Zeznania świadka w zakresie tego, iż umowy cywilnoprawne dotyczyły bilansów za 2013r. za inne, niż dotychczas prowadzone przedszkola, znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka S...

Świadek J. G. potwierdziła zeznania świadka N. o spotkaniu wrześniowym i grudniowym. Potwierdziła też, iż spotkanie z dyrektorem N. było przed tym spotkaniem grudniowym, co wskazuje na logiczną sekwencję wydarzeń: wrzesień – informacja ogólna, potem rozmowa z B. N. i sondowanie, kto by się zgodził przejść (i kto chętnie będzie przyjęty), po wstępnej deklaracji chęci przejścia, pracownicy otrzymywały zaproszenie na spotkanie grudniowe, gdzie już były – jak zgodnie zeznają świadkowie – już tylko te księgowe, które były dedykowane do przejścia. Jako że przejście mogło się odbyć tylko za zgodą pracownika (art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych) oczywistym jest, iż musiało to być po choćby wstępnej rozmowie o takiej zgodzie.

Podkreślenia wymaga, iż świadek przyznała okoliczności związane z dodatkami specjalnymi oraz że „Dostałam ten dodatek specjalny, nie pamiętam w jakiej to było wysokości. Co do wynagrodzenia ja nie miałam zastrzeżeń, ja tu nie zostałam pokrzywdzona”. Nadto zeznania świadka: „Na tym spotkaniu była nerwowa atmosfera, bo liczyliśmy, że dostaniemy te odprawy” potwierdza, iż jedynym punktem spornym były owe odprawy, nie zaś kwestia rozwiązania stosunku pracy – tu pracownicy miały świadomość nieuchronności tego bowiem: „Nie było mowy o tym, że ktoś nie chce przejść do (...) nie mógł zostać, bo nie było już stanowisk (...) Nie było takiej opcji żeby przejść z jednego przedszkola, a zostać w drugim, bo tam nie było już stanowisk.”.

Dodatkowo świadek przyznała, iż „To nie jest tak, że mnie ktoś zmusił do przejścia do (...) wskazała tylko przymus rozumiany bardziej jako konieczność ekonomiczną, bo gdyby nie przejście do (...), nie byłoby pracy w przedszkolu.

Także M. Ć. zeznała zbieżnie z pozostałymi świadkami odnośnie treści spotkań w grudniu i wrześniu. Znamienne, iż wskazała odnośnie przejścia do (...) i rozwiązania jednego z dwóch stosunków pracy: „W moim przypadku to była moja decyzja gdzie i jaki dokument składałam. Żeby dostać zatrudnienie w (...) to trzeba było zrezygnować z jednego. Nie pamiętam, aby ktokolwiek się zapytał dlaczego mamy zrezygnować ze stanowiska” – to ostatnie przeczy twierdzeniu powódki, jakoby księgowe na spotkaniu się w tym zakresie „buntowały”.

Także z zeznań tego świadka wynika, iż obiecano zrekomensować brak odpraw dodatkami specjalnymi. Świadek też przyznała, że dodatek ten otrzymała w trzech ratach oraz że odpowiadał on wysokości odprawy.

Świadek B. zeznała zgodnie z pozostałymi świadkami na temat spotkania z jesieni – w grudniowym już nie uczestniczyła, bo była już na emeryturze i propozycji pracy w (...) nie dostała, nadto nie chciała już dalej pracować .

Także B. S. opisała w miarę zbieżnie przebieg obu spotkań – z września i grudnia. Przyznała też w kwestii dodatku specjalnego, iż „Na tym spotkaniu w grudniu zostaliśmy zobowiązane do podania jaką miałybyśmy mieć wysokość odprawy. Powiedziano, że jest to rekompensata za odprawę. To mi się rzeczywiście zgadzało”.

Sąd dał wiarę zeznaniom przedstawicielki pozwanej L. G., w przeważającej części, bowiem poza drobnymi szczegółami, które można zrzucić na karb upływu czasu i zatarcia się w pamięci, znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym

materiale dowodowym. W ocenie sądu zeznania te są szczerze, przedstawicielka nie ukrywa, jakich okoliczności nie zna, jakich nie pamięta, poza tym są spontaniczne i przekonujące.

Sąd dał wiarę przedstawicielce pozwanej, iż nie dopytywała się co robić w związku ze szczególną ochroną i zakazem wypowiedzania powódce umowy, bowiem powódka już się zgodziła na przejście do (...) i problemu de facto nie było – to logiczne, bo powstałby problem tylko wtedy, gdyby powódka odmówiła przejścia do (...) jak zeznaje przedstawicielka, miałyby wtedy poinformować urząd, który by ewentualnie wskazał co dalej.

Przechodząc do prawnomaterialnej oceny żądania, w pierwszej kolejności należy się odnieść do żądania zapłaty 3000 zł za bilans za 2013r. Powódka wykonała go w 2014r. gdy już nie była zatrudniona w przedszkolu, gdy stosunek pracy z pozwanym przedszkolem ustał, i gdy była zatrudniona w (...). Pełnomocnik powódki na ostatniej rozprawie sprecyzował zmienne stanowisko powódki w tym zakresie i ostatecznie wskazała, iż powódka domaga się tej kwoty z tytułu umowy cywilnoprawnej między powódką a pozwanym przedszkolem.

Z tego względu, Sąd Rejonowy uznał się za niewłaściwy w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za sporządzenie bilansu za 2013r. w kwocie 3000 zł i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu (...) w G. I Wydział Cywilny jako sądowi właściwemu.

Sąd miał tu na uwadze, iż zgodnie z art. 459 k.p.c., sądy pracy rozpoznają sprawy z zakresu prawa pracy oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jako że żądanie zapłaty 3.000 zł zostało oparte o stosunek cywilnoprawny nie stosunek pracy, nie mogło być rozpoznawane przez sąd pracy. Bilans za 2013r. można było sporządzić dopiero w d2014r. kiedy stron nie łączył już stosunek pracy. powódka zapłaty kwoty 3000 zł domagała się od przedszkola, nie od aktualnego pracodawcy, który nakazywał wykonanie tego zadania (choć formalnie dotyczyło poprzedniego roku księgowego, to jednak (...) nalegało i nadzorowało księgowo, by bilans został sporządzony), wręcz przeciwnie domaga się zapłaty tej kwoty od podmiotu, z którym w momencie wykonania zadania nie łączył już żaden stosunek pracy, powołując się na przepisy k.c. o świadczeniu usług..

Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym "zwykłym". (tak SN w wyroku z dnia 21 stycznia 2003r., I PK 21/02, OSNP 2004/13/226).

W związku z powyższym sprawę należało przekazać na podstawie art. 200 k.p.c., zgodnie z właściwością miejscową ustaloną na zasadach ogólnych (tj. według miejsca zamieszkania/siedziby pozwanego art. 27 i 33 k.p.c).

Przechodząc do roszczenia o wypłatę odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, wskazać należy, iż żądanie to nie mogło zostać uwzględnione. Wprawdzie nie można się zgodzić ze stanowiskiem strony pozwanej, że przy rozwiązywaniu umowy w drodze porozumienia stron z inicjatywy pracownika odprawa nie przysługuje, ale w świetle ujawnionych okoliczności faktycznych żądanie przez powódkę odprawy od przedszkola stanowi w ocenie sądu nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Stosownie do treści art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz.844 ze zm.), w razie zwolnienia grupowego, a także, z mocy art. 10 ust. 1 tej ustawy, w sytuacji zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z ust. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7

(wyłączenia ograniczeń dot. możliwości wypowiedzenia umowy o pracę) i art. 8 (prawo do i wysokość odprawy pieniężnej) stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Na gruncie tego przepisu SN wyraził słuszny pogląd, iż istnieje prawo do odprawy pracownika, który wychodzi z inicjatywą porozumienia stron, jeśli po stronie pracodawcy jedyną motywacją do przyjęcia takiej oferty są przyczyny nie dotyczące pracownika, np. reorganizacja czy redukcja zatrudnienia.

W wyroku z dnia 1 października 1999 r., I PKN 283/99 SN stwierdził, iż z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) wynika, iż nabycie przez pracownika prawa do odprawy uzależnione jest od ustalenia, że pracodawca zgodził się na ofertę pracownika rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, gdyż wskutek zmian organizacyjnych zmierzał do zmniejszenia zatrudnienia.

W wyroku z dnia 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00 SN stwierdził natomiast, iż wystąpienie przez pracownika z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron nie oznacza przekreślenia istnienia przyczyn, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jeżeli pracownik był przeświadczony i wynikało to z zachowania pracodawcy, że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia, w tym likwidacji stanowiska jakie zajmuje.

Podobnie w publikacji Marty Gadomskiej „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron: kiedy odprawa” (Rzeczpospolita, <http://www.rp.pl/artukul/762482-Rozwiazanie-umowy-o-prace-za-porozumieniem-stron--kiedy-odprawa.html#ap-1>) wskazano, iż dla nabycia prawa do odprawy nie ma znaczenia, kto zainicjował rozstanie za porozumieniem stron. Istotna jest tylko przyczyna redukcji. Jeżeli leży po stronie pracodawcy, a ten zatrudnia co najmniej 20 pracowników, to bez względu na to kto wystąpił z inicjatywą zwolnienia, odprawa się należy. Redukcja następuje bowiem na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

W niniejszej sprawie powódka złożyła ofertę rozwiązania umowy za porozumieniem stron tylko i wyłącznie dlatego, iż w przedszkolu praca na stanowisku księgowej nie mogła być kontynuowana, bowiem przekazano zadania księgowe do innego podmiotu. Gdyby nie to, do rozwiązania stosunku między stronami nie doszłoby, z uwagi m.in. na ochronę przedemerytalną powódki i brak innych przyczyn do rozwiązania stosunku pracy. Zatem jedyną przyczyną zarówno złożenia oświadczenia, jak i przyjęcia, była likwidacja stanowiska pracy głównej księgowej i likwidacja odrębnej księgowości w przedszkolach.

Co do zasady, oznaczałoby to prawo powódki do odprawy pieniężnej z art. 8 cytowanej ustawy.

Podkreślić jednak należy, iż zasądzenie tej odprawy na rzecz powódki od pozwanego przedszkola stałoby w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, bowiem, jak wynika z jednoznacznych, spójnych zeznań wszystkich przesłuchanych świadków, kwestia odpraw była podnoszona przez księgowe przechodzące do (...) (a tym samym rozwiązujące jeden ze stosunków pracy), które czuły się pokrzywdzone, w stosunku do tych księgowych, które nie przechodziły do (...) i odprawy z obu stosunków dostały. Pracownikom tłumaczono, iż ponieważ kontynuują one jeden stosunek pracy to odprawy im się nie należą (co jest zgodne z prawdą w zakresie stosunku kontynuowanego poprzez przeniesienie w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych na inny podmiot) ale ostatecznie uzgodniono rozwiązanie, iż kwotę odpowiadającą wysokości niewypłaconej odprawy, księgowe przechodzące do (...) otrzymają tytułem rekompensaty w formie dodatków specjalnych. Nie ulega żadnej wątpliwości, iż księgowe przechodzące do (...) otrzymały wszystkie te dodatki specjalne i że dodatki te odpowiadały wysokości odprawy, bowiem wynika to bezspornie z zeznań świadków. Wyraźnie świadkowie przyznali, iż te dodatki były tytułem rekompensat za odprawy. Wprawdzie wypłacone było to przez inny podmiot, i pod pozorem innego świadczenia, ale ewidentnie w celu, jaki realizować miała odprawa (miało to zastąpić odprawę, tak by pracownicy nie czuły się pokrzywdzone) było to omówione na spotkaniu z księgowymi i zaakceptowane przez nie, skoro zgodziły się na takich warunkach przejść

do (...) (i powódka przez dwa lata pracy w (...) odprawy nie domagała się). Wprawdzie wypłacono to przez inny podmiot, ale nie da się ukryć, iż jest to wypłata w tym samym celu i de facto z tego samego źródła (pieniądze szły za zadaniami, i dopóki zadania księgowe były w przedszkolach, to środki na to organ prowadzący kierował do przedszkoli, jak zadania przeszły do (...), to tam). W takich okolicznościach przyznanie powódce odprawy, gdy ze środków organu prowadzącego wypłacono już powódce rekompensatę odpowiadającą wysokości odprawy i zgodnie z umową stron odpowiadającą tej odprawie (w zastępstwie za nią) przyznanie powódce odprawy od przedszkola było by nieuzasadnione i stanowiłoby nadmierne wzbogacenie się powódki. Żądanie powódki zapłaty odprawy od przedszkola, gdy kwotę odpowiadającą odprawie powódka otrzymała już od organu prowadzącego (co wyraźnie przyznali wszyscy świadkowie) byłoby nadużyciem prawa podmiotowego i jako takie jest sprzeczne z art. 8 k.p. do tego należy zauważyć, iż w wyniku zmian organizacyjnych (przyczyn nie dotyczących pracownika) powódka nie traciła w całości swojego zatrudnienia (co w założeniu ma rekompensować/wynagradzać odprawa) a utraciła ona w ostateczności tylko 0,25 etatu (z 1,25 na 1,0), co tym bardziej wskazuje na niesłuszność żądania powódki pod kątem zasad współżycia społecznego.

Przechodząc do żądania odszkodowania, stwierdzić należy, iż również podlega ono oddaleniu jako niezasadne.

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pracownika, domagała się teog odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia (brak okresu wypowiedzenia) wskazując jako podstawę art. 36¹ k.p. (por k. 55).

Zgodnie z tym przepisem, jeśli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie nie doszło do wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy doszło do skutku na mocy porozumienia stron, o którym nie ma mowy w przepisie.

Norma art. 36¹ § 1 KP dotyczy wyłącznie jednostronnego skrócenia przez zakład pracy trzymiesięcznego wypowiedzenia i nie obejmuje wypadków, gdy skrócenie okresu wypowiedzenia następuje w drodze porozumienia stron, nawet wtedy, gdy inicjatywa zawarcia takiego porozumienia wychodzi od pracodawcy. Oświadczenie woli zakładu pracy o skróceniu okresu wypowiedzenia w trybie art. 36¹ § 1 KP może być złożone tylko łącznie z wypowiedzeniem umowy o pracę, a nie w okresie późniejszym. (tak SN w wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r., I PR 391/90).

Brak zatem ustawowych przesłanek do odszkodowania z art. 36¹ § 1 KP. Kodeks pracy nie przewiduje też jakiegokolwiek innej podstawy prawnej do żądania takiego odszkodowania, pomijając już fakt, iż powódka na inne podstawy się nie powołuje i ich tytułu żądania nie wnosi.

Ofertę porozumienia stron powódka złożyła samodzielnie i świadomie, po odbyciu dwóch spotkań w przedstawicielami Wydziału (...) w G. oraz po rozmowie z dyrektorem (...), zatem po wnikliwym rozważeniu sprawy. Powódka nie uchyliła się od tego oświadczenia woli, zresztą nawet skuteczne uchylenie się od oświadczenia woli o porozumieniu stron nie oznacza przyjęcia fikcji wypowiedzenia, wręcz przeciwnie, oznacza to że do rozwiązania stosunku nie doszło, ale wtedy tym bardziej brak jest przesłanek do zasądzenia odszkodowania za brak okresu wypowiedzenia.

Pracodawca nie mógł powódce wypowiedzieć umowy, dlatego tego nie robił a w to miejsce próbował przekonać ją do przejścia do innego zakładu pracy z jednego stosunku pracy i rozwiązania drugiego, co ostatecznie mu się udało. Nie można się tu dopatrzeć żadnej bezprawności po stronie pracodawcy. To, że warunkiem przejścia do (...) było rozwiązanie drugiego stosunku pracy nie było bezprawne, wręcz przeciwnie wynikało z wymogów prawa, służyło dostosowania sytuacji do przepisów kodeksowych, powódka miała łącznie 1,25 etatu na stanowisku księgowej, bo

pracowała w dwóch przedszkolach. Zatrudnienia pracownika na jednym stanowisku u jednego pracodawcy, przy jednym rodzaju pracy na wymiar czasu pracy wyższy niż jeden etat nie jest możliwe, uznane by było za obejście przepisów o czasie pracy i o godzinach nadliczbowych. Zrozumiałe jest zatem postawienie warunku rozwiązania jednego stosunku za porozumieniem stron i nie jest w tym przypadku sprzeczne z prawem, wręcz przeciwnie, zmierzało do jego stosowania.

Żądanie powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy – także nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią 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 z treścią art. 97 § 2¹ kodeksu pracy - 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.

Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy pracownik występuje do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i sprostowania pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego ustosunkować. W tym więc terminie w przypadku uwzględnienia wniosku wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika.

Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę.

Jak wskazuje J. Iwulski w t. 14 do art. 97 k.p., w Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis 2013r., uprzednie wystąpienie przez pracownika do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest materialnoprawną przesłanką powództwa. Dlatego niewystąpienie z wnioskiem reklamacyjnym o sprostowanie świadectwa pracy przed wytoczeniem powództwa powoduje jego oddalenie. Nie jest to problem dopuszczalności drogi sądowej, a pracodawca nie jest innym organem właściwym do rozpoznania sprawy o sprostowanie świadectwa pracy. Dlatego w przypadku wystąpienia z powództwem bez uprzedniego zwrócenia się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy nie jest możliwe przekazanie sprawy przez sąd pracy w trybie art. 464 § 1 k.p.c., choćby jeszcze nie upłynął termin 7 dni.

Zwrócić tu należy uwagę na charakter i znaczenie terminów do złożenia wniosku do pracodawcy a później pozwu do sądu – mają one na celu stabilizację stosunków prawnych, bowiem po upływie terminu uprawnienie wygasa (por: „terminy przewidziane w art. 264 k.p. (odwołującym się do 97 k.p.) są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono” (tak uchwała składu siedmiu sędziów SN, zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194, wyrok z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/2009, LexPolonica nr 2377291). Nadto, wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy nie może być potraktowane jako wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p. – (wyrok SN z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/2000, LexPolonica nr 357235, OSNP 2004, nr 3, poz. 46).

Powódka nie wniosła do pracodawcy o sprostowanie treści świadectwa pracy, mimo prawidłowego pouczenia, jak sama stwierdziła (k. 38), bowiem „najpierw nie było czasu, a później upłynął termin. Teraz już mogę występować, bo nie jestem związana z pracodawcą” – powódka zatem miała świadomość upływu terminu, nie zaistniały przesłanki do jego przywrócenia, bowiem od 1 stycznia 2014r. powódka nie była związana już z pracodawcą, który wystawił świadectwo pracy i nie sposób zrozumieć tu argumentu powódki. Nadto nawet występując teraz, po terminie o

sprostowanie świadectwa pracy, powódka i tak nie zachowuje wymaganego trybu, tj nie zwraca się najpierw do pracodawcy.

Uzasadniało to oddalenie powództwa w tym zakresie.

O kosztach sąd orzekł w punkcie III wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu, do których zalicza się koszty zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 9 ust. 1 pkt. 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. w (Dz.U. 2015 poz 1804), (3600 w myśl § 9 ust. 1 w zw. z § 2 pkt 5 w zakresie roszczeń pieniężnych oraz § 3 w zakresie roszczenia niemajątkowego_ sprostowania świadectwa pracy). wysokość stawek wynika z brzmienia obowiązującego w dacie wniesienia pozwu, zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1667)