

Sygn. akt IV P 55/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2022 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa E. T.

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z (...) w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

Prostuje świadectwo pracy wystawione przez Poczta Polska Spółkę Akcyjną z (...) w W. z dnia 31 stycznia 2022 roku powódce E. T. w punkcie 4 ppkt a w ten sposób, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 1 Ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. 2018 roku poz. 1969).

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 55/22

UZASADNIENIE

Powódka E. T. wniosła przeciwko Poczcie Polskiej S.A. w W. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji dotyczącej sposobu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę przez umieszczenie zapisu, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od 3.11.2019 r. na czas nieokreślony na stanowisku doradcy klienta z wynagrodzeniem 2592 zł brutto miesięcznie. W dniu 1.02.2022 r. pozwana spółka doręczyła powódce świadectwo pracy z 31.01.2022 r. Powódka 15.02.2022 r. złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana spółka w zawitym terminie 7 dni nie odpowiedziała na wniosek powódki. Jedyną i faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była decyzja zarządu pozwanej spółki o zakończeniu działalności w zakresie sprzedaży usług bankowo-ubezpieczeniowych oraz likwidacja stanowiska pracy doradcy klienta. Dotychczasowe zadania z tego zakresu zostały przeniesione do spółki córki Poczta Polska (...) S.A., której Poczta Polska S.A. jest jedynym akcjonariuszem. Powódka trafiła do grupy doradców klienta, którzy uczestniczyli w rekrutacji do pracy w (...) S.A. Inni pracownicy w ramach procedury zwolnienia grupowego otrzymali propozycje

zmiany stanowiska pracy a z częścią pracowników rozwiązano stosunek pracy w trybie zwolnienia grupowego. Poczta Polska S.A. w trakcie rekrutacji do (...) S.A. dała powódce do podpisania wniosek o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, z brakiem możliwości jakiegokolwiek modyfikacji. Po podpisaniu wymuszonego rozwiązania za porozumieniem stron była zawierana umowa o pracę z (...) S.A. W grupie doradców klienta zakwalifikowanych do rozwiązania stosunku pracy, w wydanych świadectwach pracy pozwana wpisała właściwą podstawę prawną tj. art. 30 § 1 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Taką podstawę prawną mają w świadectwach również doradcy klienta, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające, którzy zmienionych warunków nie przyjęli.

Pełnomocnik pozwanej Poczty Polskiej S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniosła zarzut powagi rzeczy ugodzonej, bowiem strony porozumieniem z 9.12.2021 r. ustaliły, że zapłata świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspakaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy. Dodatkowo powódka oświadczyła, że w przyszłości nie będzie podnosiła jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu a także że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla podnoszenia przez nią wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym o charakterze finansowym, związanych z zatrudnieniem w Poczcie Polskiej S.A. (...) powódki powinno zostać ocenione w kontekście ewentualnego nadużycia przez powódkę prawa podmiotowego, a w szczególności czy powódka występując z powództwem nie postąpiła nieuczciwie, naruszając zasady zaufania i lojalności. Nie jest prawdą, że jedyną i faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była decyzja zarządu o zakończeniu sprzedaży usług bankowo-ubezpieczeniowych oraz likwidacja stanowiska doradcy klienta w ramach zwolnienia grupowego. W lipcu 2021 r. pozwana podjęła decyzję o wdrożeniu od 2022 r. nowego modelu zarządzania sprzedażą usług finansowych (bankowych i ubezpieczeniowych). Spółka zrezygnowała z prowadzenia działalności agencyjnej w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowych oraz ubezpieczeniowych. Z możliwości uczestnictwa w naborze do (...) S.A. w pierwszej kolejności mogli skorzystać m.in. doradcy klienta zatrudnieni w pozwanej. Pozwana wskazała, że po rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron u pozwanej oraz zawarciu umowy o pracę z (...) S.A., pracownik nie będzie miał możliwości zmiany decyzji i pozostania w strukturze pozwanej. Pozwana w żaden sposób nie wpływała na decyzje pracowników. Skoro poszczególne osoby przyjmując ofertę zatrudnienia w (...) S.A. dążyły do nieodzownego, w tej sytuacji, rozwiązania stosunku pracy z pozwaną, to po ich stronie leżała inicjatywa zawarcia porozumień rozwiązujących umowę o pracę. Natomiast w myśl przepisu art. 1 ust. 2 ustawy, w ramach zwolnienia grupowego uwzględnia się pracowników, z którymi następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy, na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Tym samym, wobec pracowników, którzy rozwiązują umowę o pracę z własnej inicjatywy, nie znajduje zastosowania przedmiotowa ustawa.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka E. T. pracowała w pozwanej Poczcie Polskiej S.A. w W. Region Sieci w G. Urząd Poczty (...) od 3.11.2016 r. do 31.01.2022 r. na stanowisku doradcy klienta a umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron, art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

(dowód: świadectwo pracy k.15).

Zarząd Poczty Polskiej S.A. w W. jeszcze w 2021 r. podjął decyzję o zmianie sposobu dystrybucji usług bankowo-ubezpieczeniowych poprzez przeniesienie ich do Poczty Polskiej (...) S.A. w W.. Pracodawca opracował regulamin zwolnień grupowych. Najlepsi pracownicy zatrudnieni na stanowiskach doradców klienta i stanowiskach administracyjnych mogli dobrowolnie zgłosić akces do przejścia do spółki (...) a następnie, w tym zakresie były podpisywane porozumienia. Pracownikom pozwanej spółki, którzy nie byli zainteresowani rekrutacją do (...) proponowano inne stanowiska albo rozwiązano umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego i w świadectwach tych osób wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie zwolnień grupowych. Obecnie w Poczcie

Polskiej S.A. nie ma stanowiska doradcy klienta. Pozwana spółka opracowała wzorce rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

(dowód: zeznania D. P. k.119-120 od 00:06:14 do 00:39:46).

W pozwanej spółce Poczta Polska S.A. w W. nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia również z przyczyn nie dotyczących pracowników, w tym obejmujące stanowiska doradców klienta z 276 pracowników w 21.12.2021 r. i 274 pracowników na dzień 31.12.2021 r. do 25 pracowników na dzień 2.02.2022 r.

(dowód: informacja pozwanej spółki k. 116-117).

Powódka zgodnie z wymogiem D. (...) Kadrowej 10 grudnia 2021 r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, druk doręczony przez kadry do podpisu.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C k. 1/2 i 1/3).

Powódka 9 grudnia 2021 r. złożyła do pracodawcy pisemny wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31.01.2022 r. na mocy porozumienia stron i zwróciła się z prośbą o wypłatę kwot stanowiących równowartość prowizji naliczonych od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez powódkę w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, wniosek k. 1/2).

Strony 9 grudnia 2021 r. zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 r., podpisane przez powódkę 28.12.2021 r. Dotychczasowy pracodawca zobowiązał się do wypłaty powódce równowartości prowizji naliczonych od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez powódkę w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę, pod warunkiem otrzymania przez Poczta Polska wynagrodzenia z tego tytułu. S. ustaliły, iż zapłata świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspakaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy, ponadto pracownik oświadcza, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu. Ponadto pracownik oświadcza, że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla ponoszenia przez niego wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym finansowych związanych z zatrudnieniem w Poczcie Polskiej S.A.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, porozumienie k. 1/1).

Pracodawca 1.02.2022 r. wydał powódce świadectwo pracy z 31.01.2022 r. z informacją w pkt. 4a, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron: art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, świadectwo pracy k. 3).

18 lutego 2022 r. powódka złożyła do pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę należnej odprawy z ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W zakresie sprostowania świadectwa pracy wniosła o umieszczenie zapisu, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, w związku z zastosowaniem ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 192).

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, wniosek k. 5/1).

Pracodawca w piśmie z 1.03.2022 r. nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy wskazując, że powódka była stroną inicjującą rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pracodawca z uwagi na likwidację

stanowisk doradca klienta w (...) podjął działania umożliwiające pracownikom niezainteresowanym pracą na innym stanowisku, podjęcie zatrudnienia w Poczcie Polskiej (...) S.A.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, odpowiedź na wniosek k. 6).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Treść świadectwa poza informacjami z art. 97 § 2 k. p. , powinny stanowić dane wskazane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr. 60 poz. 282) w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Załącznik do powyższego rozporządzenia przewiduje, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca wskazuje art. 1 albo 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pracodawca ma zatem obowiązek zamieścić w świadectwie pracy zawsze informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa, pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2¹).

Prostowanie świadectwa pracy, które zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, następuje w trybie uregulowanym w art. 97 § 2¹ k.p. Jeżeli pracownik uważa, że zamieszczone w świadectwie pracy informacje nie są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, ma prawo zażądać jego sprostowania. Świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym.

Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym potwierdzającym stan wiedzy osoby podpisującej ten dokument. Oznacza to, że treść takiego dokumentu może być weryfikowana, a nawet powinna podlegać weryfikacji w sytuacji, gdy nie przystaje do innych ustalonych faktów. Obowiązek wystawienia właściwego świadectwa pracy jest elementem treści stosunku pracy. W przypadku żądania wydania świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Prostowanie świadectwa pracy, które zawiera nieprawdziwe lub niepełne informacje, następuje w trybie uregulowanym w art. 97 § 2¹ k.p. (por.: Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, z 15 stycznia 2020 r., III AUa 851/19, LEX nr 2977269)

Zgodnie z powyższymi przepisami pracodawca w świadectwie pracy podaje między innymi informację o trybie rozwiązania stosunku pracy (art. 97 § 2 k.p.) wskazując w ust. 3 lit. a jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie, w lit. b pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 23¹ § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68³ lub w art. 201 § 2 Kodeksu pracy, a także ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Określenie **trybu rozwiązania stosunku pracy** oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie. Jest to bowiem szczególny tryb, mający zastosowanie w razie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę lub rozwiązania jej z inicjatywy pracodawcy na podstawie porozumienia w ściśle określonych sytuacjach, co może mieć wpływ na dalsze uprawnienia pracownika (np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych). Gdy do pracodawcy tej ustawy nie stosuje się, bo zatrudnia on poniżej 20 pracowników, należy podać informację, że umowę wypowiedział pracodawca z przyczyn dotyczących zakładu pracy,

szczegółowo wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 29 ust. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tak: E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 97 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny był niesporny. W ocenie sądu na wiarygodność zasługują przeprowadzone dowody z zeznań świadka D. P. oraz przedłożonych dokumentów.

Z powyższych dowodów wynika, iż zarząd pozwanej Poczty Polskiej w 2021 r. podjął decyzję o zmianie sposobu dystrybucji usług bankowo-ubezpieczeniowych poprzez przeniesienie ich do Poczty Polskiej (...) S.A. w W.. Powyższe powodowało między innymi zmniejszenie zatrudnienia pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradców klienta, w ramach zwolnień grupowych. Najlepsi doradcy klienta zajmujący się usługami bankowo-ubezpieczeniowymi mogli przejść do (...) S.A., zaś z pozostałymi doradcami klienta rozwiązano stosunki pracy wypłacając odprawy i wskazując w świadectwach pracy ustawę o zwolnieniach grupowych.

Powódka zgodnie z pismem D. (...) Kadrowej 10 grudnia 2021 r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Strony 28 grudnia 2021 r. zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 r. Dotychczasowy pracodawca zobowiązał się do wypłaty powódce równowartości prowizji naliczonych od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez powódkę w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę, pod warunkiem otrzymania przez Poczta Polską wynagrodzenia z tego tytułu. S. ustaliły, iż zapłata świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspakaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy, ponadto pracownik oświadcza, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu. Ponadto pracownik oświadcza, że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla ponoszenia przez niego wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym finansowych związanych z zatrudnieniem w Poczcie Polskiej S.A.

Pracodawca 1.02.2022 r. wydał powódce świadectwo pracy z 31.01.2022 r. z informacją w pkt. 4a, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron: art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy a 16 lutego 2022 r. powódka złożyła do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę należnej odprawy. Pracodawca w piśmie z 1.03.2022 r. nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. W pozwanej spółce nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut powagi rzeczy ugodzonej w porozumieniu stron z 13 grudnia 2021 r.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 12 maja 2004 r. (I PK 603/03), iż umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już istniejących lub przyszłych jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Do oceny jej skuteczności w zakresie roszczeń niewynikających ze stosunku pracy nie ma zastosowania art. 18 k.p.

Uгода sądowa kształtuje natomiast stan prawny wyrażający się w tzw. rzeczy ugodzonej (res transacta), stąd też w razie ponownego wytoczenia powództwa o roszczenie objęte treścią ugody sądowej pozwany może podnieść tzw. zarzut rzeczy ugodzonej, co w przypadku jego uwzględnienia prowadzi do oddalenia powództwa. Wynika to z faktu, iż w razie wytoczenia powództwa o ten sam przedmiot, co do którego strony zawarły ugodę sądową, pozwany nie może się bronić zarzutami prawa procesowego.

Przepisy art. 223 § 2 k.p.c., art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c. ustanawiają możliwość kontroli przez sąd, czy zamierzona przez strony uгода nie narusza prawa (nie służy obejściu prawa) lub zasad współżycia społecznego bądź też słusznego interesu pracownika.

Zgodnie z art. 65 k.c., „oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje” (§ 1), a w umowach „należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” (§ 2).

W ocenie sądu pracownik w porozumieniu zawartym z pracodawcą nie może skutecznie zrzec się, na przyszłość, roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Bowiem wydanie świadectwa pracy zgodnego ze stanem faktycznym i art. 97 § 2 k.p., oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr. 60 poz. 282) w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracy, jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z przepisu art. 97 § 1 k.p. a roszczenie o jego sprostowanie wynika wprost z przepisu art. 97 § 2¹ k.p. Zatem porozumienie, w którym pracownik zrzeka się na przyszłość roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy jest w tej części nieważne, z mocy przepisu art. 58 § 1 k.c., stosowanego w związku z treścią art. 300 k.p.

Co więcej powódka w § 4 porozumienia z 28 grudnia 2021 r. nie mogła się zrzec na przyszłość „jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy związanych z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy” choćby z uwagi przepisy ochronne kodeksu pracy, w tym również z art. 84 k.p.

Co więcej w momencie zawierania porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy powódka nie знаła treści przyszłego świadectwa pracy i nie było pewności czy będzie ono zgodne z obowiązującymi przepisami i stanem faktycznym.

W judykaturze przyjmuje się, iż pod względem skutków materialnoprawnych oświadczenie o zrzeczeniu się roszczeń jest tożsame z instytucją zwolnienia z długu i skutkuje wygaśnięciem zobowiązania (wyrok SN z 30.05.2014 r. III CSK 224/13). Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z 3.10.2008 r. I CSK 125/08 podobnie jak w wypadku wiarygodności przyszłej, również zwolnienie z długu przyszłego wymaga dostatecznego sprecyzowania obowiązku świadczenia, od którego dłużnik ma być zwolniony. Przewidywania dotyczące możliwości powstania długu powinny być oparte na określonej, dostatecznie ukształtowanej sytuacji prawnej.

W porozumieniu zawartym przez strony postępowania brak jest sprecyzowania jakiej treści zostanie powódce wystawione zostanie w przyszłości świadectwo pracy i skonkretyzowania, że zrzeka się roszczenia na przyszłość co do obowiązku ewentualnego sprostowania treści świadectwa pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził, że ważne są przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Nie ważne zatem, czyja była inicjatywa odejścia z zakładu, ważna jest ustawa. O rozwiązaniu stosunku pracy decyduje zatem spełnienie przesłanek z ustawy o zwolnieniach grupowych (zobacz: wyrok SN z 12 sierpnia 2015 r., sygnatura akt I PK 74/15).

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

Z zestawienia zatrudnienia pracowników w pozwanej spółce i ilości etatów jednoznacznie wynika, iż w pozwanej spółce doszło do redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych. Natomiast z wiarygodnych zeznań dyrektora biura sprzedaży pozwanej spółki wynika, że zarząd pozwanej podjął decyzję o rozwijaniu sprzedaży usług bankowo-ubezpieczeniowych, ale ten dział przekazał do spółki Poczta Polska (...), która dysponowała szerszą paletą towarzystw

ubezpieceniowych. Również to pozwana spółka opracowała wzorce rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy zdaniem sądu do rozwiązania stosunku pracy, wbrew stanowisku pozwanej, w istocie doszło z inicjatywy i z przyczyn dotyczących pracodawcy, który złożył powódce propozycję udziału w uproszczonej rekrutacji do spółki zależnej Poczta Polska (...) S.A. i rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, na skutek decyzji zarządu o rezygnacji z większości świadczonych usług bankowo- ubezpieczeniowych i przeniesienia ich do spółki córki (...) S.A. oraz redukcji zatrudnienia.

Zgodnie z powołanymi wyżej przepisami dotyczącymi treści świadectwa pracy, w świadectwie pracy powódki, poza trybem rozwiązania na mocy porozumienia stron, winna być powołana również podstawa związana z ustaniem stosunku pracy tj. art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powódka zachowała też terminy przewidziane w treści przepisu art. 97 k.p. dotyczące złożenia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy i odwołania do sądu pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. art. 97 § 2¹ k.p. sprostował wydane przez pozwaną spółkę powódce świadectwo pracy z 31 stycznia 2022 r. w punkcie 4 ppkt a w ten sposób, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 1 Ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. 2018 roku poz. 1969).

Sędzia Marek Osowicki