

Sygn. akt IV P 39/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Janusz Kotas
Sędziowie/Ławnicy:	-----
Protokolant:	stażysta Barbara Borkowska

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2020 r. w Toruniu

sprawy z powództwa K. B.

R. C.

B. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

o sprostowanie świadectwa pracy

orzekł:

I. nakazuje pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N. sprostować świadectwa pracy powódek: R. C. , K. B. i B. K. z dnia 31 grudnia 2019 r. w ten sposób , że w punkcie 4 tych świadectw za dotychczasowym sformułowaniem:” art.30 § 1 kpt 2 kp” , wpisać : „w związku z art. 10 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)” ,

II. oddala powództwa powódek w pozostałej części ,

III. nie obciąża powódek kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną w części w jakiej oddalono powództwo ,

IV. nie obciąża stron kosztami sądowymi i przejmuje je na rachunek Skarbu Państwa

Sygn. akt IV P 39/20

UZASADNIENIE

Powódka R. C. wniosła do tut. Sądu pozew przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w N. o sprostowanie świadectwa pracy na podstawie art. 97 § 2¹ kp poprzez uzupełnienie informacji zawartej w punkcie 4 świadectwa pracy o treść:

stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Wniosła nadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Z tożsamej treści powództwem do tut. Sądu wystąpiły również K. B. w sprawie o sygnaturze akt IV P 40/20 oraz B. K. w sprawie o sygnaturze akt IV P 41/20.

Uzasadniając swoje stanowisko podały, iż były pracownikami (...) Spółka z o.o. w N. w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracowały na stanowisku szwaczki, a ich miejscem pracy była B.. Wskazały, że pismem z 26 września 2019 roku powód w związku z przeniesieniem oddziału głównego do N. wypowiedział im warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że nowym miejscem pracy powódek miałby być obiekt produkcyjny położony w N. przy ul. (...). Podniosły, iż nowe miejsce pracy jest oddalone od ich dotychczasowego o około 100 km i nie są w stanie pokonywać codziennie takiej odległości, w związku z czym nie przystały na powyższe warunki. Wskazały, iż pozwany wystawił im świadectwa pracy, w których wskazał, że stosunek pracy ustał wskutek oświadczenia pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp. Pracodawca nie podał natomiast, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy. Mimo wniosków powódek odmówił im również sprostowania świadectw pracy przez uzupełnienie ich o tę przyczynę. Podkreśliły, że zawarcie w świadectwie pracy informacji o przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę jest dla nich istotne ze względu na ubieganie się o prawo do emerytury pomostowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od każdej z powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania w wysokości przewidzianej we właściwych przepisach.

Motywuując swoje stanowisko podniósł, że nie doszło do likwidacji pracodawcy, a to powódki odmówiły przyjęcia nowych warunków pracy pomimo szeregu ustępstw ze strony pracodawcy. Wskazał, że zmieniło się jedynie miejsce wykonywania pracy, natomiast park maszynowy jak i zatrudnienie pozostało bez zmian. Zastrzegł, że jego zamiarem było utrzymanie działu, który był kluczowy dla jego działalności, a obecnie podejmuje działania w celu zatrudnienia dodatkowych szwaczek. Podkreślił, że zaproponował powódkom skrócenie godzin pracy oraz przyznanie dodatkowego świadczenia kompensującego zwrot kosztów dojazdu. Dodał, że zaoferował powódkom możliwość przyjęcia nowych warunków pracy nawet po przekroczeniu ustawowego terminu, a pomimo tego żadna z nich nie przystała na nowe warunki pracy. Zdaniem pozwanego powyższe świadczy o tym, że rozwiązanie umowy o pracę było następstwem swobodnej decyzji pracowników. Zarzucił nadto, że uwzględnienie powództwa jest niedopuszczalne także z tego względu, że przepisy wykonawcze określające treść świadectwa pracy nie przewidują możliwości podania w nim przyczyny rozwiązania stosunku pracy a jedynie tryb i podstawę prawną rozwiązania.

Postanowieniem z 2 marca 2020 roku Sąd Rejonowy w Toruniu w sprawie IV P 40/20 na podstawie art. 219 kpc połączył sprawę IV P 40/20 z powództwa K. B. przeciwko (...) Spółce z o.o. w N. o sprostowanie świadectwa pracy ze sprawą IV P 39/20 z powództwa R. C. przeciwko (...) Spółce z o.o. w N. o sprostowanie świadectwa pracy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i postanowił obie te sprawy prowadzić pod sygnaturą IV P 39/20.

W tym samym dniu Sąd Rejonowy w Toruniu wydał w sprawie IV P 41/20 postanowienie o połączeniu na podstawie art. 219 kpc sprawy B. K. przeciwko (...) Spółce z o.o. w N. o sprostowanie świadectwa pracy ze sprawą IV P 39/20 z powództwa R. C. przeciwko (...) Spółce z o.o. w N. o sprostowanie świadectwa pracy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i postanowił obie te sprawy prowadzić pod sygnaturą IV P 39/20.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w N. zajmuje się produkcją mebli tapicerowanych. Zatrudnił około 300 pracowników. Do końca 2019 roku zatrudnił około 50 szwaczek, przy czym jeżeli chodzi o szwalnie prowadził działalność w ramach dwóch oddziałów – w N., czyli w siedzibie firmy-około 30 szwaczek, gdzie znajdował się zakład zajmujący się produkcją mebli oraz szwalnia, oraz w B., gdzie znajdowała się szwalnia, w której zatrudnionych było około 25 pracowników- w tym około 20 szwaczek. Koszt utrzymania obiektu w B. wynosił około

8000 złotych, w tym 6000 złotych z tytułu czynszu najmu oraz ok. 2000 złotych tytułem opłat za prąd i media. Szwalnia w N. pracowała na dwie zamiany czyli ok. 15 szwaczek na jednej zmianie .

/dowód: zeznania świadka K. M. – k. 241v-242, nagranie z 07/07/2020 od 00:10:26 do 0:30:40 częściowo

zeznania świadka M. G. – k. 242-242v, nagranie z 07/07/2020 od 00:30:40 do 00:56:23 częściowo /

Wśród wieloletnich pracowników pozwanego zatrudnionych w szwalni w B. były: R. C., K. B. oraz B. K..

R. C. urodziła się (...). Zamieszkuje w B.. Od 1 kwietnia 2011 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w N. na stanowisku szwaczki. Począwszy od 1 kwietnia 2014 roku powódka pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, w ramach umowy na czas nieokreślony, z miejscem pracy w Zakładach Pracy firmy (...) Sp. z o.o. oddział w B..

/dowód: świadectwo pracy z 31 grudnia 2019 roku – k. 8-9;

umowa o pracę z 31 marca 2014 roku – k. 13/

K. B. urodziła się (...). Zamieszkuje w B.. Od 1 maja 2011 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w N. na stanowisku szwaczki. Począwszy od 5 maja 2014 roku powódka pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, w ramach umowy na czas nieokreślony, z miejscem pracy w Zakładach Pracy firmy (...) Sp. z o.o. oddział w B..

/dowód: świadectwo pracy z 31 grudnia 2019 roku – k. 8-9 akt IV P 40/20

umowa o pracę z 30 kwietnia 2014 roku – k. 108 akt IV P 40/20/

B. K. urodziła się (...). Zamieszkuje w B.. Od 1 stycznia 2014 roku była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w N. na stanowisku szwaczki. Począwszy od 1 stycznia 2016 roku powódka pracowała u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy, w ramach umowy na czas nieokreślony, z miejscem pracy w Zakładach Pracy firmy (...) Sp. z o.o. oddział w B..

/dowód: świadectwo pracy z 31 grudnia 2019 roku – k. 7-8 akt IV P 41/20;

umowa o pracę z 21 grudnia 2015 roku – 13 akt IV P 41/20/

21 sierpnia 2018 roku pozwany zawarł z agencją pracy (...) Sp. z o.o. umowę ramową o świadczenie usług tapicerskich, w ramach której (...) Sp. z o.o. zobowiązała się dostarczać pracowników do wykonania usług tapicerskich zgodnie ze zleceniem pozwanego. W umowie tej zastrzeżono, że osoby wykonujące przedmiotowe prace nie będą pozostawały z pozwanym w stosunku pracy (§2). Pozwany w ramach przedmiotowej umowy zlecał zamówienia już w sierpniu 2018 roku.

/dowód: odpis umowy o świadczenie usług nr 2018/08/08 – k. 246-251v

zlecenia – k. 252-259

faktury – k. 260, 263-265

korrespondencja elektroniczna – k. 261-262, 266-281/

Już w 2019 r. , pozwany zlecał wykonywanie prac tapicerskich podmiotom zewnętrznym . W 2019 roku pozwany podjął decyzję o likwidacji oddziału w B. i umiejscowieniu całej produkcji w N.. W związku z powyższym z częścią pracowników oddziału w B. rozwiązał stosunek pracy za porozumieniem stron. Pozostałym natomiast w dniu 26 września 2019 roku wręczono wypowiedzenia zmieniające. Decyzja o przeniesieniu zakładu do N. nie była pracownikom wyjaśniona, wskazano jedynie, że pozwana w 2019 rozbudowała system monitorowania pracy, który jednak nie działał dobrze w B. z uwagi na brak monitoringu wizyjnego wynikający z problemów z łączem internetowym. Żaden z pracowników zatrudnionych dotychczas w B. nie przystał na nowe warunki pracy.

/dowód: przesłuchanie powódki R. C. – k. 242v-243, nagranie z 07/07/2020 od 00:57:31 do 01:07:46

zeznania świadka K. M. – k. 241v-242, nagranie z 07/07/2020 od 00:10:26 do 0:30:40 częściowo

zeznania świadka M. G. – k. 242-242v, nagranie z 07/07/2020 od 00:30:40 do 00:56:23 częściowo

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron – k. 43-47/

W treści wypowiedzenia zmieniającego pracodawca zaproponował pracownikom, w tym: R. C., K. B. i B. K., aby od 1 stycznia 2020 roku świadczyły pracę w nowym miejscu pracy – w obiekcie w N. przy ulicy (...). Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmianę organizacji pracy przez przeniesienie produkcji z B. do N.. Pracodawca wręczał też w tym dniu pracownikom oddzielne pisma, że chciałby zatrzymać te pracownice i myśli o ewentualnym zabezpieczeniu dowozu z B. do N., ale ostateczna decyzja nie została jeszcze podjęta. W wypowiedzeniu zmieniającym, nie przedstawiono pracownikom żadnych gwarancji ani dowozu do N., ani zwrotu kosztów dojazdu, czy zmniejszenia wymiaru pracy, co wiązałoby strony.

/dowód: -wypowiedzenie warunków pracy – k. 11-12

-wypowiedzenie warunków pracy – k. 11-12 akt IV P 40/20

-wypowiedzenie warunków pracy – k. 10-11 akt IV P 41/20,

-pismo z 26 września k.77/

Dopiero w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, pozwany wystosował do pracowników, którym biegły wypowiedzenia w tym powódkom, że celem zrekompensowania niedogodności związanych z koniecznością dojazdu do pracy w N. może im zaproponować możliwość pracy w krótszym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze 7 godzin dziennie lub pracę przez 4 dni w tygodniu w wymiarze 10 godzin. Zaoferował także dopłatę za dojazdy w kwocie pierwotnie 200 zł, a późniejszym terminie 250 złotych miesięcznie. Pracodawca nie interesował się jednak czy pracownicy będą dysponowali jakimikolwiek środkami transportu, np. czy posiadają prawa jazdy lub samochody, bądź czy będą mieli możliwość korzystać ze środków komunikacji zbiorowej.

/zeznania świadka M. G. – k. 242-242v, nagranie z 07/07/2020 od 00:30:40 do 00:56:23 częściowo,

pismo pozwanej – k. 80-82/

R. C. nie posiada prawa jazdy. Jej mąż wprawdzie ma samochód, ale choruje nowotworowo i nie ma możliwości dowożenia jej do pracy. Nie ma żadnego połączenia autobusowego bezpośredniego z N. do B., taka podróż trwałaby kilka godzin z przesiadkami, nie między tymi miastami połączenia kolejowego. Powódki mieszkają w B. .

/dowód: przesłuchanie powódki R. C. – k. 242v-243, nagranie z 07/07/2020 od 00:57:31 do 01:07:46/

K. B. choruje na cukrzycę i ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Nie ma prawa jazdy ani samochodu. Z uwagi na chorobę i ustalony stopień niepełnosprawności, nie może dojeżdżać do pracy, nie ma możliwości zrobienia sobie zastrzyku w autobusie, czy samochodzie.

/dowód: przesłuchanie powódki K. B. – k. 243, nagranie z 07/07/2020 od 01:09:03 do 01:13:37/

B. K. ma prawo jazdy, które uzyskała 12 lat temu, ale nie jest czynnym kierowcą. Wspólnie z mężem posiadają samochód, którym nigdy nie jeździła.

/dowód: przesłuchanie powódki B. K. – k. 243-243v, nagranie z 07/07/2020 od 01:13:37 do 01:17:47/

Odległość z B. do N. to ponad 80 km. Ponadto na tej trasie nie ma bezpośredniego połączenia żadnymi środkami komunikacji zbiorowej. Dojazd na tej trasie wymagałby kilku przesiadek i kilkugodzinnej podróży. Najkrótszy przejazd między tymi miastami samochodem zajmuje drogą DW 544 i DW 545 -1 h i 11 minut w jedną stronę , a drogą DW 544- 1 h i 23 minuty w jedną stronę . Te drogi są drogami prowadzącymi przez las .

/dowód: przesłuchanie powódki R. C. – k. 242v-243, nagranie z 07/07/2020 od 00:57:31 do 01:07:46

przesłuchanie powódki K. B. – k. 243, nagranie z 07/07/2020 od 01:09:03 do 01:13:37

przesłuchanie powódki B. K. – k. 243-243v, nagranie z 07/07/2020 od 01:13:37 do 01:17:47/

Powódki mając na względzie odległość do nowego miejsca pracy, z którym wiązałyby się konieczność kilkugodzinnych dojazdów, brak dogodnej komunikacji, brak oferty transportu przez pracodawcę oraz brak możliwości zorganizowania własnego transportu odmówiły przyjęcia proponowanych przez pracodawcę warunków pracy. Wskazywały przy tym pracodawcy, że środki, które planuje on przeznaczyć na dopłatę dla pracowników za dojazdy nie są wystarczające do pokrycia rzeczywistych kosztów zużycia paliwa na trasie z B. do N., za to po zsumowaniu dopłat, jakie pozwany oferuje wszystkim pracownikom pozwoliłyby na pokrycie kosztów utrzymania zakładu pracy. Powódki wskazywały już w pismach , że zużycie 5,5 litra paliwa na 100 km na pewno nie dotyczy starych samochodów , którymi jedzie kilka osób . Powódki zarabiały netto w granicach 1.800 zł miesięcznie i dojazdy pochłaniały by w większości ich wynagrodzenie . Pracodawca sam wskazywał , że co miesiąc odległość jaka trzeba pokonać między B. a N. to 3.381 km .

/dowód: przesłuchanie powódki R. C. – k. 242v-243, nagranie z 07/07/2020 od 00:57:31 do 01:07:46

przesłuchanie powódki K. B. – k. 243, nagranie z 07/07/2020 od 01:09:03 do 01:13:37

przesłuchanie powódki B. K. – k. 243-243v, nagranie z 07/07/2020 od 01:13:37 do 01:17:47

oświadczenie z 4 listopada 2019 roku – k. 75

pismo z 4 listopada 2019 roku – k. 72 akt IV P 40/20

podanie z 30 września 2019 roku – k. 79 akt IV P 40/20

pismo z 4 listopada 2019 roku – k. 68 akt IV P 41/20

prośba z 30 września 2019 roku – k. 81 akt IV P 41/20,

-pismo k.80 /

Pracodawca zwracał się do powódek z prośbą o ponowne rozważanie swojej decyzji o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, powołując się przy tym na dobrą wolę i chęć utrzymania stosunku zatrudnienia. Dalej jednak obstawał przy swoich warunkach . Powódki jednak z uwagi na stanowisko pozwanego , podtrzymały swoje dotychczasowe stanowisko wskazując na brak realnych możliwości dojazdu do N., zły stan zdrowia nie pozwalający na wielogodzinne dojazdy do pracy oraz pogorszenie sytuacji materialnej wskutek zmiany warunków pracy. W rezultacie doszło do rozwiązania ich stosunków pracy z dniem 31 grudnia 2019 roku.

/dowód: świadectwo pracy – k. 8-9

świadectwo pracy – k. 8-9 akt IV P 40/20

świadectwo-pracy – k. 7-8 akt IV P 41/20

pismo z 25 listopada 2019 roku – k. 83

pismo z 28 listopada 2019 roku – k. 67 akt IV P 40/20

pismo z 2 grudnia 2019 roku – k. 78 akt IV P 41/20;

pismo pozwanego – k. 76-78 akt IV P 40/20

pismo pozwanego – k. 80-81 akt IV P 40/20

pismo pozwanego – k. 76-77, 79, 82-83 akt IV P 41/20/

9 stycznia 2020 roku R. C. otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy, w którym w punkcie 4 wskazano, iż jej stosunek pracy ustał w wyniku „rozwiązania – Oświadczenie pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 2 kp”. Taki sam zapis znalazł się w świadectwach pracy wręczonych K. B. oraz B. K. w dniu 8 stycznia 2020 roku.

/dowód: świadectwo pracy – k. 8-9

świadectwo pracy – k. 8-9 akt IV P 40/20

świadectwo pracy – k. 7-8 akt IV P 41/20/

13 stycznia 2020 roku R. C. zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, tj. likwidację oddziału i stanowiska pracy w B.. Wyjaśniła, iż ubiega się o zasiłek przedemerytalny i bez tego wskazania ZUS odmówił uwzględnienia jej wniosku.

/dowód: wniosek z 13 stycznia 2020 roku – k. 7/

W tym samym dniu z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie przyczyny rozwiązania umowy – likwidację stanowiska pracy, wystąpiła również B. K.. Również wyjaśniła, że potrzebuje tego by otrzymać zasiłek przedemerytalny.

/dowód: wniosek z 13 stycznia 2020 roku – k. 12 akt IV P 41/20/

14 stycznia 2020 roku K. B. zwróciła się o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie w punkcie 4 dodatkowo informacji o likwidacji stanowiska pracy.

/dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 62 akt IV P 40/20/

W odpowiedzi na powyższe pracodawca odmówił sprostowania świadectw pracy zgodnie z wnioskami powódek wskazując, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy a jedynie do jego przemieszczenia. Powołał się również na względy formalne argumentując, że informacja o przyczynie rozwiązania stosunku pracy nie zawiera się w treści świadectwa pracy.

/dowód: pismo pracodawcy – k. 5-6

pismo pracodawcy – k. 6-7 akt IV P 40/20

pismo pracodawcy – k. 5-6 akt IV P 41/20/

26 listopada 2019 roku pozwany umieścił na portalu internetowym (...) ogłoszenie o zatrudnieniu pracowników na stanowiska produkcyjne w tym na stanowisko szwaczki. Na dzień 4 marca 2020 roku ogłoszenie widniało już jednak na portalu jako nieaktualne.

/dowód: ogłoszenie z portalu (...) k. 155/

Pozwany nie zatrudnił nowych pracowników w miejsce zwolnionych osób. W związku z likwidacją szwalni w B. i brakiem nowych pracowników u pozwanego pojawiły się przestoje, które w listopadzie i grudniu 2019 roku, a także w styczniu i lutym 2020 roku wymusiły kilkukrotne skierowanie pracowników z N. na przymusowy urlop wypoczynkowy. W okresie od lutego do maja 2020 roku pozwany zlecał wykonywanie usług szwalniczych pracownikom z Ukrainy i Białorusi zatrudnianym przez (...) Sp. z o.o. Ponadto już w 2019 r. pozwany nawiązał stałą współpracę z trzema zewnętrznymi firmami – Pracownią K. (...) B. B. (1) w G.-D., (...) B. O. w E. oraz (...) Sp. z o.o. w O., które wykonywały usługi tapicerskie .

/dowód: zeznania świadka K. M. – k. 241v-242, nagranie z 07/07/2020 od 00:10:26 do 0:30:40 częściowo

zeznania świadka M. G. – k. 242-242v, nagranie z 07/07/2020 od 00:30:40 do 00:56:23 częściowo

lista osób przebywających na urloпах wypoczynkowych – k. 158-161, 198-199

odpis umowy o świadczenie usług nr 2018/08/08 – k. 246-251v

zlecenia – k. 252-259

faktury – k. 260, 263-265, 282-298

korrespondencja elektroniczna – k. 50-61, 261-262, 266-281

/

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w przeważającej mierze na podstawie okoliczności bezspornych, które znalazły poparcie w zgromadzonych w sprawie dowodach z dokumentów w postaci: umów, świadectw pracy, korespondencji stron, jak również umów, korespondencji handlowej i faktur złożonych przez pozwanego. Wiarygodność powyższych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a i Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich prawdziwości.

Ponadto Sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: M. G. oraz K. M. oraz na dowodzie z przesłuchania powódek: R. C., K. B. i B. K.. Również wymienione wyżej osobowe źródła dowodowe Sąd uznał za w przeważającej mierze wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódek bowiem ich zeznania były logiczne i spójne , znajdowały pełne powiedzenie w dokumentacji zgromadzonej do akt sprawy .

Zastrzeżenie Sądu budziły jedynie zeznania M. G. oraz K. M. w zakresie w jakim świadkowie ci twierdzili, że pozwany po likwidacji oddziału w B. dążył i nadal dąży do zatrudnienia nowych pracowników w miejsce zwolnionych szwaczek.

W ocenie Sądu pozostałe zgromadzone w sprawie dowody wskazują bowiem jednoznacznie na to, że pozwany nie podejmował aktywnych starań o zatrudnienie nowych pracowników szwalni. Pozwany złożył wprawdzie do akt sprawy wydruk z portalu (...) przedstawiający ogłoszenie o poszukiwaniu pracowników produkcji w tym szwaczek. Rzecz jednak w tym, że ogłoszenie to pochodziło jeszcze z listopada 2019 roku, a z przedstawionego wydruku wynika, iż nie jest ono aktualne pomimo tego, że pozwany od czasu rozwiązania umowy z powódkami nie zatrudnił de facto ani jednej osoby w ich miejsce. Wszelkie prace zlecał podmiotom zewnętrznym bądź pracownikom zatrudnianym przez agencję pracy tymczasowej.

Za nieprzekonujące Sąd uznał również zeznania świadków w części w jakiej utrzymywali, że pozwanemu zależało na podtrzymaniu stosunku pracy z pracownikami, którzy pracowali dotąd w B.. Za powyższym przemawiać miało kilkukrotne zwracanie się przez pracodawcę do pracowników o ponowne rozważanie przyjęcia proponowanych im

warunków zatrudnienia oraz zaoferowanie im możliwości pracy w skróconym dniu pracy i przyznanie dodatku w wysokości 250 złotych miesięcznie tytułem pokrycia kosztów dojazdu do pracy. Rzecz jednak w tym, że oferowane przez pozwanego warunki pracy nie pozwalały na rzeczywiste zrekomensowanie kosztów i uciążliwości związanych z dojazdem do pracy. Pozwany nie interesował się również tym, czy powódki mają faktyczną możliwość dojechania z B. do N., to jest, czy dysponują prawem jazdy, samochodem, bądź czy na wskazanej trasie kursują jakiegokolwiek środki komunikacji zbiorowej, które umożliwiłyby im dotarcie do pracy. Pozwany nie odnosił się również do zgłaszanych przez powódki zastrzeżeń związanych z przeszkodami zdrowotnymi do tak odległych dojazdów, pogorszenia ich sytuacji ekonomicznej w związku z koniecznością organizacji transportu, czy też do propozycji przeznaczenia środków przewidzianych przez pracodawcę na pokrycie kosztów dojazdu na wynajem hali produkcyjnej. Te wszystkie względy przemawiały zdaniem Sądu za przyjęciem, że pracodawcy zależało raczej na stworzeniu pozoru woli zatrzymania dotychczasowych pracowników celem uniknięcia chociażby konsekwencji finansowych związanych z koniecznością wypłaty odpraw w przypadku zwolnień grupowych.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał powództwa w niniejszej sprawie za uzasadnione co do swej istoty.

Powódki wniosły o sprostowanie świadectw pracy poprzez wskazanie, iż przyczyną ustania ich stosunków pracy była likwidacja stanowiska pracy.

Zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Zgodnie z § 2¹ powołanego artykułu pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Każda z powódek wyczerpała opisany wyżej tryb odwołania do pracodawcy od doręczonych im świadectw pracy i dochowała terminu na wniesienie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Okoliczność ta nie była zresztą kontestowana przez pozwanego.

Pozwany zarzucał natomiast, że nie doszło do likwidacji stanowisk pracy powódek, a jedynie do zmiany lokalizacji zakładu pracy. Podkreślił, iż dokonując wypowiedzenia zmieniającego wykazał się dużą elastycznością i zaproponował powódkom bardzo korzystne warunki pracy, które rekompensowałyby im konieczność dojazdów do nowego miejsca pracy. Zdaniem pozwanego powyższe świadczyło o tym, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z woli powódek, które nie chciały przyjąć proponowanych im warunków pracy, podczas gdy pozwany dążył do podtrzymania zatrudnienia.

W ocenie Sądu argumentacja pozwanego była w tym zakresie całkowicie nieprzekonująca.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 27 sierpnia 2013 roku w sprawie II PK 340/12 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 prowadziłoby 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 takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Jako zasadnicze kryterium oceny czy odmowa przyjęcia proponowanych przez pracodawcę warunków może stanowić współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazuje się to, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (por. wyrok SN z 12.08.2009 r., II PK 38/09).

W ocenie Sądu w świetle zgromadzonych w sprawie dowodów nie mogło budzić wątpliwości, że zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia spotkały się z uzasadnionym sprzeciwem powódek. Najlepszym wyrazem powyższego jest zresztą fakt, że nie tylko powódki, ale i żaden inny z pracowników zatrudnianych dotąd przez pozwanego w B. nie przystał na proponowaną zmianę warunków pracy.

Zasadniczym argumentem, który stanowił o rażącej niekorzystności proponowanych warunków pracy dla powódek był fakt, że nowe miejsce pracy w N. było oddalone od ich dotychczasowego miejsca pracy oraz miejsca zamieszkania w B. o około 80 kilometrów.

W pierwszej kolejności trzeba zauważyć , że pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym miejsce świadczenia pracy z B. na N. , nie zaproponował żadnych dodatkowych świadczeń , które mogłyby zrekompensować uciążliwości związane z dojazdem . W innym piśmie tylko zasugerował , że rozważy być może zorganizowanie dojazdu , ale nie może podać żadnych konkretów .

Propozycje finansowej gratyfikacji za dojazdy pojawiły się dopiero w trakcie biegu wypowiedzenia i nie były one zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym , pozwany nie dokonał modyfikacji wypowiedzenia , co byłoby dla niego wiążące , a jedynie luźno przedstawiał swoje propozycje w kolejnych pismach .

Przechodząc do tych propozycji złożonych poza wypowiedzeniem zmieniającym , to w pierwszej kolejności trzeba zauważyć , że przejazd tej trasy samochodem osobowym zajmuje około 1,5 godziny w jedną stronę/według google od 1h, 11 min-1h 23min. /. Już zatem sama kwestia dojazdów, które zajmowałyby powódkom około trzech godzin każdego dnia (przy założeniu, że dysponowałyby samochodem) stanowiłaby dla nich istotną niedogodność, której nie rekompensowało proponowane przez pracodawcę skrócenie dnia pracy z 8 do 7 godzin. Nadal bowiem czas, który powódki byłby zmuszone poświęcić na pracę oraz dojazdy do pracy byłby o co najmniej dwie godziny dłuższy niż dotychczas. Dotychczas droga do pracy zajmowała im kilka minut . Wszystkie mieszkały w B. .

Przede wszystkim jednak pozwany nie wziął pod uwagę, iż powódki nie mają realnych możliwości dojazdu do nowego miejsca pracy, bowiem R. C. i K. B. nie mają prawa jazdy, zaś B. K., wprawdzie taki dokument posiada, ale nie jest i nigdy nie była czynnym kierowcą. Na trasie z B. do N. brak również bezpośrednich środków komunikacji zbiorowej. Pozwany nie zainteresował się tym, czy powódki będą miały faktyczną możliwość dojazdu do N., nie zaproponował również zorganizowania transportu zbiorowego we własnym zakresie. Ponadto powódka B. ma umiarkowany stopień niepełnosprawności , choruje na cukrzycę insulino zależną musi podawać sobie lek poprzez wstrzyknięcie i nie może tego robić w podróży , nie może dojeżdżać kilka godzin do pracy .

Pozwany podnosił, iż zaoferował powódkom dodatek w wysokości 250 złotych miesięcznie, który jego zdaniem w przypadku zorganizowania wspólnego transportu przez pracowników, winien nie tylko pokryć koszty dojazdów do pracy ale i pozwolić na poczynienie oszczędności. Wnioski te pozwany oparł na założeniu, że przeciętny samochód pali około 5,5 litra paliwa na 100 km. Powyższe założenie w ocenie Sądu uznać należało za całkowicie oderwane od rzeczywistości, bowiem zasady doświadczenia życiowego wskazują na to, iż średniej klasy samochód z silnikiem benzynowym spala przynajmniej 8-9 litrów benzyny na 100 km. Średni miesięczny koszt przejazdów przy orientacyjnej cenie benzyny w 2019 w granicach 5,00 złotych przekraczałby zatem 1200 złotych (8,5l/100km*160km*20dni*5,00zł). Tym samym nawet gdyby teoretycznie powódki dysponowały samochodem i zorganizowały się w ten sposób, aby dojeżdżać do pracy wspólnie wraz z jeszcze jedną inną osobą, to i tak oferowany przez pozwanego dodatek nie wystarczyłby nawet na pokrycie kosztów paliwa, nie wspominając o kosztach amortyzacji samochodu , bardzo dużych- roczny przejazd 3.381 km x12 miesięcy /zużycie opon , płyn hamulcowy , olej , przeglądy /

Należało mieć również na względzie, że powódki są osobami w wieku przedemerytalnym, a K. B. choruje na cukrzycę i ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Wszystkie powyższe okoliczności, prowadziły do jednoznacznej konkluzji, że stopień uciążliwości organizacyjnej oraz ekonomicznej jaki wiązały się dla powódek ze zmianą miejsca wykonywania pracy z B. na N., przy uwzględnieniu

ich wieku, stanu zdrowia oraz wymiaru wynagrodzenia, czynił nieracjonalnym przyjęcie oferowanych im przez pracodawcę zmienionych warunków pracy. Ani proponowany przez pracodawcę dodatek do wynagrodzenia ani skrócenie godzin pracy nie mogło powyższych niedogodności zniwelować w stopniu, który uzasadniałby przyjęcie nowych warunków pracy.

W ocenie Sądu pozwany miał zresztą tę świadomość i wbrew deklaracjom nie dążył do faktycznego przeniesienia zakładów produkcyjnych z B. do N., ale do likwidacji tego zakładu. O powyższym świadczy najdobitniej fakt, iż pozwany od chwili likwidacji zakładu pracy w B., przez ponad pół roku nie zatrudnił żadnych nowych pracowników do szwalni, za to korzystał z usług osób zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej bądź z usług zewnętrznych szwalni co czynił już w 2019 r. i co potwierdzili świadkowie zgłoszeni przez pozwanego. Pozwany nie przedstawił ani jednej umowy o pracę na stanowisku szwaczki zawartej po 1 stycznia 2020 roku. Taki stan rzeczy dowodzi, że pozwany zrezygnował z prowadzenia własnej szwalni na rzecz pozyskiwania usług szwalniczych z zewnątrz. Może również o tym świadczyć fakt, że szwalnia w N., mimo iż było to tylko 30 szwaczek działała na dwie zmiany, co może świadczyć o braku możliwości rozbudowania szwalni.

Przedłożony przez pozwanego /k.42/ wydruk z mapy co do odległości między miastami B. – N. nie był brany pod uwagę, bowiem zawierał on tylko drogę dla pieszych a ta jest inna od drogi dla samochodów.

W świetle powyższych rozważań Sąd uznał, że do rozwiązania z powódkami stosunku pracy doszło na skutek zmian organizacyjnych u pozwanego wiążących się z likwidacją oddziału w B. i w konsekwencji redukcją zatrudnienia. W ocenie Sądu działania pozwanego ukierunkowane na utrzymanie stosunku pracy z powódkami były pozorne i miał on pełną świadomość, że proponowane przez niego zmienione warunki pracy są dla powódek obiektywnie nie do zaakceptowania. Treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków pracy powódkom uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było de facto ich zwolnienie. Z tej przyczyny Sąd nie miał wątpliwości, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódkami nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) i było wynikiem likwidacji ich stanowisk pracy.

Odnosząc się do roszczeń zgłoszonych przez powódki pozwany zarzucił dodatkowo, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie jest elementem, który zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi podlega wyszczególnieniu w świadectwie pracy – także na żądanie pracownika.

Powyzszy zarzut Sąd uznał za częściowo uzasadniony.

Wskazać bowiem należało, że na podstawie delegacji przewidzianej w art. 97 § 4 kp szczegółowa treść świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania oraz pomocniczy wzór świadectwa pracy określone zostały w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1289 ze zm.).

Szczegółową treść świadectwa pracy określa § 2 cytowanego rozporządzenia. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 4 tej regulacji w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia. Zawarty we wskazanej wyżej regulacji katalog informacji zamieszczanych w świadectwie pracy jest katalogiem zamkniętym. Przepis ten nie przewiduje natomiast podania w świadectwie pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W doktrynie i orzecznictwie nie budzi przy tym wątpliwości, że w świadectwie nie można umieszczać innych informacji niż określone przepisami prawa pracy. W szczególności nie jest dopuszczalne zamieszczenie w świadectwie informacji o innych przyczynach wypowiedzenia ani o przyczynach rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bo wykracza to już

poza „tryb” dokonania tych czynności (por. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Gdańsk 2020, art. 97).

Tym samym nie mogło podlegać uwzględnieniu żądanie powódek w kształcie w jakim zostało sformułowane we wniesionych przez nie pozwach, a więc w zakresie w jakim domagały się sprostowania świadectwa pracy poprzez podanie przyczyny wypowiedzenia umowy, tj. likwidacji stanowiska pracy.

Dokonując oceny zasadności zgłoszonych w sprawie roszczeń Sąd stanął jednak na stanowisku, że nie sposób ich rozpatrywać w oderwaniu od celu i istoty wytoczonych przez powódki powództw, który to wyrażał się w odzwierciedleniu w treści świadectwa pracy rzeczywistej podstawy rozwiązania stosunku pracy. Powódki we wnioskach o sprostowanie świadectwa pracy wskazywały na możliwość uzyskania świadczenia przedemerytalnego .

W orzecznictwie nie jest uznawane za wyjście ponad żądanie takie doprecyzowanie w wyroku treści żądania, które nie zmienia istoty roszczenia i pozostaje w zgodzie z intencjami powoda. Chodzi tu bowiem wyłącznie, jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy, o nadanie objawionej w treści pozwu woli powoda poprawnej jurydycznie formy (tak np. SN w wyrokach: z 10.11.2016 r., IV CSK 42/16, z 23.05.2013 r., I CSK 555/12, z 28.06.2007 r., IV CSK 115/07, z 9.05.2008 r., III CSK 17/08, z 26.03.2014 r., V CSK 284/13, z 19.01.2006 r., IV CK 376/05).

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należało, że powódki słusznie wystąpiły do sądu, albowiem wystawione im przez pozwanego świadectwa pracy nie spełniały wymogu § 2 ust 1 pkt 4 cytowanego wyżej rozporządzenia, gdyż nie zawierały pełnej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy.

Wskazując w świadectwach pracy jedynie art. 30 § 1 pkt 2 kp pozwany ujawnił jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem), podczas gdy rzeczywistą podstawę prawną stanowił art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

Sprostowanie świadectwa pracy przez uzupełnienie jego rubryki 4 dodatkowo o tę podstawę prawną czyni zdaniem Sądu zadość usprawiedliwionym żądaniom powódek, dając wyraz temu, że rozwiązanie stosunku pracy w ich wypadku nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników. Takie rozstrzygnięcie nie wykracza zdaniem Sądu poza ramy żądania pozwu, a jedynie je zawęża nadając mu jurydycznie akceptowalną formę.

Nakazując pracodawcy sprostowanie świadectwa pracy Sąd może nie tylko nakazać usunięcie pewnych danych, ale także ich zmianę i uzupełnienie informacji. Dlatego też Sąd uznając, iż sporządzone przez pozwanego dla powódek świadectwa pracy są niepełne w zakresie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy orzekł jak w punkcie I wyroku.

Powódki wskazywały , że chodzi im o sprostowanie zapisów w świadectwach pracy ,zgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy , które pozwolą im na ubieganie się o świadczenia przedemerytalne .

W art. 2 ust. 1 pkt 2 Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych (tj. z dnia 18 października 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 2173) , wskazano że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn . Tak więc wyrok oddaje intencje powództwa .

W punkcie II Sąd oddalił powództwa w pozostałej części, z przyczyn wskazanych powyżej.

Mając na względzie, że zgłoszone przez powódki roszczenia okazały się co do swej istoty uzasadnione, Sąd na podstawie art. 100 kpc nie obciążył powódek kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego w zakresie oddalonego powództwa.

Jednocześnie, uznając, iż argumenty pozwanego zgłoszone w odpowiedzi na pozew okazały się częściowo zasadne Sąd na podstawie art. 100 kpc w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2019 r. poz .1043 ze zm.) nie obciążył go kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwów i przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

Według art. 97 w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.