

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 października 2015 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo B. O. przeciwko (...) S.A. w P. o sprostowanie świadectwa pracy (pkt 1 wyroku) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu następujące ustalenia faktyczne.

Powódka B. O. została zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony z dnia 1 marca 1995 roku na stanowisku specjalisty księgowego.

Pozwana spółka należy do grupy (...), w skład której wchodzi 8 spółek w tym pozwana (...) S.A. W 2014 roku podjęto prace nad ujednoczeniem zasad wynagradzania występujących w spółkach grupy i dostosowaniem zasad do prowadzonej polityki wynagrodzeń.

Pozwana w dniu 12 listopada 2014 roku podpisała Protokół Dodatkowy nr 13 zmieniający Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 6 marca 1995 roku i wprowadzający z dniem 1 stycznia 2015 roku nowy system wynagradzania. Podpisanie protokołu było poprzedzone konsultacjami ze związkami zawodowymi działającymi na terenie spółki.

W pozwanej odbyło się zebranie z pracownikami, gdzie prezentowano nowe zasady wynagradzania, również przy pomocy slajdów, porównywano poprzednie wynagrodzenie pracownika modelowego i wskazywano nowe wynagrodzenie. Zaproponowano pracownikom podpisanie porozumień w zakresie zmiany warunków wynagrodzenia. Porozumienia zostały podpisane z większością załogi (na 471 porozumień nie zostały podpisane 2, przez powódkę i pracownika przechodzącego na emeryturę).

Nowe zasady wynagradzania nie przewidują nagród z zysku od 2016 roku, nagrody jubileuszowe będą wypłacane jeszcze przez 4 lata a następnie zostaną zlikwidowane, odprawy emerytalne będą wypłacane w wysokości wynikającej z kodeksu pracy, zmieniono system premiowania-powstała premia regulaminowa uzależniona od celów ustalanych przez przełożonego i pracownika premia ma wynosić do 12% - poprzednio pracownicy otrzymywali premie uznaniowe do 15%, niekiedy premia uznaniowa mogła przekroczyć 15%, jeśli pracownik zastępował inną osobę. Jednocześnie zwiększono pracownikom podstawę wynagrodzenia-włączono do podstawy dodatek stażowy i wartość bonu żywieniowego.

Zmieniono pakiet ochrony medycznej, którą w 100% pokrywa pracodawca dla pracownika, jego partnera i dzieci, wcześniej pakiet obejmował tylko pracownika w wąskim zakresie świadczeń.

Powódka odmówiła podpisania porozumienia.

Powódce zaprezentowano w dziale kadr wyliczenie wynagrodzenia na nowych zasadach. Powódka również dokonała takiego wyliczenia we własnym zakresie i nie różniło się ono od wyliczenia dokonanego przez dział kadr.

W dniu 18 grudnia 2014 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki płacy.

W dniu 19 grudnia 2014 roku powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków, złożyła stosowne oświadczenie, na skutek czego umowa o pracę rozwiązała się po upływie okresu wypowiedzenia.

Powódka w dniu 31 marca 2015 roku otrzymała świadectwo pracy.

W dniu 7 kwietnia 2015 roku powódka złożyła pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy.

Pismem z dnia 13 kwietnia 2015 roku pozwana odmówiła powódce sprostowania świadectwa pracy.

Obecnie we wszystkich spółkach grupy A. obowiązują takie same zasady- system wynagradzania.

Powódka w 2014 roku otrzymała podwyżkę wynagrodzenia w wysokości 200 złotych. Przez 20 lat pracy, co roku powódka otrzymywała nagrodę z zysku, jak każdy pracownik spółki i premię. Pozwana co roku osiągała realny zysk.

Dział księgowości i finansów zawiera się strukturalnie w obszarze finansowym. 56 % pracowników obszaru finansowego otrzymało podwyżki, średnio po 7%, średnia podwyżka dla każdego pracownika grupy A. wyniosła 3,3%. W 2015 roku było 120 awansów w obszarze finansów. Co roku po analizie wyników i kompetencji przeprowadzany jest proces podwyżkowy. Każde stanowisko w grupie jest wartościowane i ma przypisane widełki wynagrodzeń. Pula podwyżkowa wyliczana jest w oparciu o trzy parametry: realizacja zadań, ocena kompetencji, wskaźnik, który pokazuje pozycję wynagradzania pracownika w ramach widełek. Przełożeni przyznają podwyżki w konsultacji z działem HR.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki w latach 2012-2014 (oparciu o dokument PIT) wynosiło 5174,84 złotych w 2012 roku, 5432,56 złotych w 2013 roku, 5563,83 złotych w 2014 roku, przy czym w wyliczeniu średniego wynagrodzenia za 2014 uwzględniono nagrodę jubileuszową w kwocie 15750 złotych po 262, 50 złotych na każdy z miesięcy roku.

Wynagrodzenie powódki po wprowadzeniu zmian byłoby o 2,49% niższe niż poprzednie, a przy uwzględnieniu w średniej nagrody jubileuszowej niższe średnio o 6,7%.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy w oparciu o zeznania świadków i powódki, zeznania te były spójne i potwierdzały się wzajemnie, stan faktyczny w sprawie w zasadzie nie był sporny. Kontrowersje dotyczyły jedynie metodologii przyjętej do wyliczenia średniego wynagrodzenia powódki przed zmianami, z uwagi na występowanie w wyliczeniach zmiennych składników wynagrodzenia np. nagrody z zysku, bądź premii jednorazowych za wykonanie określonego zadania np. wprowadzenie nowego systemu finansowo- księgowego. Sąd przyjął wyliczenia z ostatniego pisma pełnomocnika pozwanego, nie były kwestionowane przez stronę powodową, wydają się być racjonalne i przekonujące. Pozwana uwzględniła w wyliczeniach średniego dotychczasowego wynagrodzenia wszystkie stałe (choć niekiedy o zmiennej wysokości) składniki wynagrodzenia powódki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za nie zasługujące na uwzględnienie.

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 97 §1 kodeksu pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy. Na treść świadectwa pracy składają się dwa rodzaje informacji: informacje obligatoryjne, które pracodawca ma obowiązek zamieścić w świadectwie pracy oraz informacje fakultatywne, które pracodawca ma obowiązek zamieścić na wniosek pracownika.

Sąd meriti powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2011 r. sygn. akt I PK 210/10, w którym wskazano, że kodeks pracy przewiduje stosowny tryb sprostowania świadectwa pracy, inicjowany na wniosek pracownika. Oznacza to, że ma on obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i kwestionować zawarte w nim wadliwości. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku odpowiedniego – zgodnego z prawem – ukształtowania treści świadectwa. Jeśli jednak ujawni się wadliwość świadectwa pracownik, który świadectwa nie kwestionował, musi - wspólnie z pracodawcą – ponieść konsekwencje owej wadliwości. Pracownik powinien być świadom swych uprawnień (w tym także uprawnień emerytalnych) i wykazać się co najmniej przeciętną przezornością w staraniu o własne interesy.

Powódka zgodnie z treścią art. 97 § 2(1) kodeksu pracy wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, w wyniku odmowy sprostowania świadectwa przez pozwaną, złożyła w terminie pozew do sądu pracy.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników-zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Zgodnie z art. 2. 1 ustawy pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

W wyroku z dnia 17 maja 2007 r. w sprawie III BP 5/07 (OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28, lex 407404) Sąd Najwyższy stwierdził, iż ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.). Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu meriti przyczyną wprowadzania zmian w systemie wynagradzania nie były negatywne wyniki ekonomiczne pozwanej, nie powstała po stronie pracodawcy konieczność zwalniania pracowników, ograniczenia zatrudnienia. Pozwana z uwagi na chęć wprowadzenia jednolitych zasad wynagrodzenia w grupie podjęła działania celem ustalenia nowych zasad wynagradzania.

Zdaniem Sądu w żaden sposób przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie mogą odnosić się do sytuacji powódki i stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Ustawa ta nie może mieć zastosowania, bowiem ustawodawca w art. 1 wyraźnie wskazał, że ma ona zastosowanie w sytuacji, kiedy zachodzi konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W niniejszej sprawie nie zaszła konieczność rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Spółka przynosi dochody, ma się świetnie, celem zmian w zasadach wynagrodzenia było ich ujednoczenie i dostosowanie do standardów wyliczania wynagrodzeń stosowanych współcześnie w oparciu o wyniki gospodarcze.

Art. 10 ust 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r. w sprawie I PK 81/10 LEX nr 725012).

Nowe warunki płacy powódki zostały ukształtowane jasno, powódka nie miała problemów z wyliczeniem wysokości nowego wynagrodzenia, dokonała go sama po poznaniu zasad wynagradzania zaprezentowanych na spotkaniu z pracownikami. Nowe zasady wynagradzania zostały ustalone w porozumieniu ze związkami zawodowymi, zawarto nowy układ zbiorowy w tym zakresie, wprowadzono nowy regulamin wynagradzania. Wynagrodzenie powódki na nowych zasadach byłoby niższe o 2,49% niż poprzednie, a przy uwzględnieniu w średniej nagrody jubileuszowej, niższe średnio o 6,7%.

Zdaniem Sądu trudno zatem przyjąć, aby tak zaproponowane wynagrodzenie było dla powódki wysoce niekorzystne. Odmowa powódki przyjęcia nowych warunków w ocenie Sądu nie zasługiwała na aprobatę, bowiem złożono jej konkretne propozycje zatrudnienia, jasno określono warunki płacowe, warunki te nie były znacząco różne od poprzednich. Wydaje się, więc że powódka współprzyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd podkreślił też, że działania pozwanej nie były w żaden sposób nakierowane na obniżenie stanu zatrudnienia, nie toczył się żaden proces likwidacyjny, przeciwnie, pozwana spółka przynosi dochody, pracownicy otrzymują nagrody z zysku, a celem działania pozwanej było ujednoczenie zasad wynagradzania w grupie spółek.

Tym samym przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie mają w niniejszym stanie faktycznym zastosowania. Jednakże gdyby nawet przyjąć, że jednak sytuacja powódki poddaje się regulacji tej ustawy, zdaniem Sądu zaproponowane zmiany w wynagrodzeniu nie były tak znaczące, aby powódka nie mogła ich zaakceptować. Powódka nie przyjmując nowych warunków wynagrodzenia współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy. Sąd zważył również, że na 471 osób, które zostały objęte nowymi zasadami wynagradzania tylko dwie (w tym powódka) nie podpisały porozumienia wprowadzającego nowe zasady.

Zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 1 k.p. korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu (§ 2).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. w sprawie II PK 236/13( LEX nr 1480332) Sąd Najwyższy stwierdził, że pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy. Prawo do dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana jako "współprzyczynienie się" do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn niedotyczących pracownika. Rozwiązania stosunków pracy wskutek braku akceptacji dla "propozycji" dalszego zatrudnienia mogą być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, który miał trudności ze zbytem produkcji, przeto zmierzał do radykalnego zmniejszenia stanu zatrudnienia, tj. do oczywistej restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia.

W konkluzji Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie miała żadnych problemów finansowych ani z płynnością produkcji, nie zmierzała w żaden sposób do restrukturyzacji zatrudnienia, jedynie do ujednoczenia zasad wynagradzania. Wynagrodzenie powódki na nowych zasadach nie różniło się tak znacząco, aby nie mogło zostać przez nią zaakceptowane, tym samym to decyzja powódki spowodowała w konsekwencji rozwiązanie umowy o pracę.

Dlatego też powództwo o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem odzwierciedla ono faktyczną przyczynę rozwiązania stosunku pracy między stronami.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i § 12 ust 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490).

Apelację skierowaną do całości powyższego orzeczenia wniosła pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi apelująca zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj art. 233 § 1 kpc przez:

a) brak dokonania własnej analizy dwóch wariantów przedstawianych przez strony co do zakresu zmiany świadczeń ze stosunku pracy należnych powódce - w konsekwencji nie uwzględnienie zmian wysokości świadczeń wskutek utraty prawa do nagrody z zysku, nagrody jubileuszowej oraz zmniejszenia wysokości premii,

b) błędne przyjęcie, że powódka nie kwestionowała wyliczeń podanych w piśmie procesowym pozwanej z dnia 24 września 2015 roku mimo, że we własnym piśmie procesowym z dnia 8 września 2015 roku opowiedziała się co do jej zdaniem jedynej prawidłowej matematycznie metody obliczania różnicy w wysokości świadczeń ze stosunku pracy powódki,

c) nieprawidłowe oparcie się na wyliczeniach pozwanej, które - tak jak wskazywała powódka w piśmie procesowym z dnia 8 września 2015 roku - porównuje wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez powódkę w roku 2013 i 2014, to jest również wynagrodzenia chorobowego (dane takie Sąd I instancji miał choćby w treści kwestionowanego świadectwa pracy) i pomniejszonej z powodu choroby premii - z wysokością hipotetycznego wynagrodzenia według nowych zasad w pełnej wysokości i z premią bez jakichkolwiek pomniejszeń,

d) całkowicie dowolne ustalenie, że dotychczas wypłacana pracownikom pozwanego premia miała charakter uznaniowy (strona 2 uzasadnienia) mimo oczywistej sprzeczności takiego ustalenia z treścią Regulaminu przyznawania i naliczania premii motywacyjnej w (...) S.A. z dnia 10 stycznia 2008 roku;

2) naruszenie prawa materialnego, to jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego błędną wykładnię, a to wskutek:

a) całkowitego pominięcia intencji pozwanej spółki, która choć nie znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej, to jednak działała w celu maksymalizacji osiąganego zysku: oprócz obniżek świadczeń na rzecz pracowników, na początku 2015 roku zredukowano etaty pracowników magazynu i logistyki, zlecając wykonywaną dotychczas przez nich pracę zewnętrznym podmiotom (o czym zeznawała świadek S.),

b) odmowa przyjęcia warunków skutkujących obniżeniem wysokości świadczeń istotnych dla powódki (nagrody z zysku, nagrody jubileuszowej, którą powódka otrzymałaby w 2019 roku, premii) o około 900 zł, to jest o 15% w relacji do dotychczasowego łącznego poziomu świadczeń oraz o 18% w relacji do wynagrodzenia zasadniczego i comiesięcznych dodatków (5.101,75 zł) nie stanowi o tym, że wyłączna przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy leżała po stronie pozwanego.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę wyroku poprzez sprostowanie wydanego powódce świadectwa pracy przez wpisanie w punkcie 3 lit a) informacji o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania w obydwu instancjach.

W odpowiedzi, pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje .**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Będące przedmiotem sporu roszczenie powódki dotyczące sprostowania świadectwa pracy oparte zostało na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. W myśl tego przepisu, pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Prawo pracownika do świadectwa pracy powstaje w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy i nie jest ono uzależnione od złożenia wniosku przez pracownika lub jego rozliczenia się z pracodawcą.

Kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania są uregulowane zarówno w Kodeksie Pracy - art. 97 K.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w tym artykule (art. 97 § 4 K.p.), to jest rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60/96, poz. 282 ze zm.).

Żądanie sprostowania świadectwa pracy aktualizuje się w sytuacji, gdy złożone przez pracodawcę oświadczenie wiedzy zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy lub też treść świadectwa jest niepełna, tj. nie obejmuje wszystkich elementów wymaganych na mocy w/w rozporządzenia. Tylko wydanie świadectwa zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Weryfikacja świadectwa następuje zatem jedynie z punktu widzenia zawartych w nim informacji dotyczących stosunku pracy łączącego strony, pod kątem ich prawdziwości i pełności (A. M. Świątkowski, Kodeks Pracy, Komentarz, tom I, wyd. Beck, Warszawa 2004, str. 611).

Zgodnie z art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

W § 1 ust. 1 powołanego wyżej rozporządzenia prawodawca wymienia rodzaj informacji zamieszczanych w świadectwie pracy, niezbędnych do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego, przy czym w myśl pkt 1a) do informacji takich należy podać podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia zawierającym wzór świadectwa pracy w ust. 3 lit. a świadectwa (tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy) pracodawca podaje 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 (szczególne przypadki rozwiązania stosunku pracy) pracodawca wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym w art. 23<sup>1</sup> § 4 lub § 5, w art. 48 § 2, w art. 68<sup>3</sup> lub w art. 201 § 2 Kodeksu pracy.

Tym samym - w ocenie Sądu Okręgowego - w świetle powołanych przepisów rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania obowiązek wskazania przez pracodawcę w świadectwie pracy, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników nie istnieje. W konsekwencji już z tego względu roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy w powyższy sposób nie mogło zostać uwzględnione. Ponadto powódka nie sprecyzowała, w którym konkretnie przepisie wspomnianej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania... upatruje podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Żaden z przepisów ustawy nie został bowiem jednoznacznie wskazany we wniosku o sprostowanie świadectwa pracy skierowanym do pracodawcy, ani później w przedmiotowym pozwie, jak i w toku postępowania rozpoznawczego, pozwem tym wywołanego.

Podkreślenia również wymaga fakt, że nawet gdyby uznać wskazany pogląd za nieprawidłowy, zbyt restrykcyjny czy nieodpowiedni w realiach życia i obrotu gospodarczego, to i tak brak jest podstaw do uwzględnienia żądań apelacji. Zarówno ocena zebranego materiału dowodowego w świetle art. 233 § 1 k.p.c., jak i zastosowanie przepisów prawa materialnego - art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników dokonane przez Sąd Rejonowy nie budzą bowiem żadnych zastrzeżeń.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Powyższe oznacza, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powódka kwestionuje ocenę Sądu I instancji w zakresie skutków finansowych zaproponowanych przez pracodawcę zmian warunków płacy oraz podnosi, iż Sąd poczynił błędne ustalenia co do wielkości (nie dokonał wyliczeń świadczeń hipotetycznie należnych przy uwzględnieniu utraty prawa do nagrody z zysku, nagrody jubileuszowej oraz zmniejszenia wysokości premii bez odliczania okresów niezdolności do pracy) i charakteru (uznaniowy, a nie regulaminowy charakter premii motywacyjnej dotychczas należnej) przysługujących jej ze stosunku pracy świadczeń.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż w toku procesu strony faktycznie prezentowały odmienne stanowiska co do skutków ekonomicznych dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, prezentując rozbieżne wyliczenia, symulacje i podnosząc w tej materii rozbieżne wnioski końcowe. Nie mniej jednak, nie należy tracić z pola widzenia, iż w takiej sytuacji to na stronie powodowej w świetle art. 6 k.c. spoczywał ciężar udowodnienia swych racji. Bezsprzecznie, twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACA 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub

zarzutów (wyrok S.Apel. w Białymstoku z dn. 28-02-2013 I ACa 613/12 LEX nr 1294695). W niniejszej sprawie strona powodowa pomimo odmiennej argumentacji prezentowanej przez pozwaną w zakresie realnych czy ewentualnych strat finansowych powódki, spowodowanych wypowiedzeniem zmieniającym, nie domagała się ich weryfikacji przy zastosowaniu wiedzy specjalnej, to jest z wykorzystaniem dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Strona powodowa nie zanegowała skutecznie twierdzeń strony pozwanej zawartych w piśmie procesowym z dnia 24 września 2015 r. - za takie działanie nie można bowiem uznać prezentowanych przez nią wcześniej poglądów (pismo z dnia 8 września 2015 r. ), gdyż nie stanowią one żadnego odniesienia do ostatecznie zaprezentowanych przez pozwaną wliczeń. Tym samym, finalne oparcie rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy na analizach przedstawionych przez stronę pozwaną znajdowało procesowe uzasadnienie.

Podkreślić również należy, iż w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dostrzeżone także przez Sąd I instancji prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r. I PK 211/14 LEX nr 1745824). Odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 r. III AUa 831/14 LEX nr 1680025).

W świetle materiału zgromadzonego w sprawie nie sposób uznać, iż warunki wynagradzania zaproponowane powódce były rażąco mniej korzystne, a przez to krzywdzące i dolegliwe. Tym samym nieuprawnionym jest twierdzenie, że odmowa ich przyjęcia była uzasadniona, a przyczyny tego stanu rzeczy obciążały wyłącznie pracodawcę, co z kolei sprawiało, iż do wskazanej sytuacji faktycznej winny znaleźć zastosowanie przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1. Powódka odmawiając przyjęcia nowych – godziwych, choć nieco gorszych w porównaniu z poprzednimi warunków wynagradzania, współprzyczyniła się do rozwiązania trwającego stosunku pracy. Stąd zapis, iż wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane wyłącznie przyczynami niedotyczącymi pracownika, zgodnie ze zgłoszonym w procesie żądaniem, nie mógł być zamieszczony w wydanym świadectwie pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął również, że przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w szczególności art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 nie mogły mieć do powódki zastosowania, gdyż w procesie nie udowodniono, że działania pracodawcy były w ogóle spowodowane koniecznością rozwiązania stosunków pracy.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa „z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością". Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, LEX nr 1227508).



Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty apelacji wskazujące na powoływaną „konieczność” rozwiązania stosunków pracy w rozpatrywanym stanie faktycznym, sprowadzają się w zasadzie do polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i w związku z tym nie mogą się ostać.

Nie znajduje oparcia w materiale sprawy ocenionym logicznie twierdzenie apelacji, iż dokonując wypowiedzeń zmieniających obniżających świadczenia pracowników strona pozwana działała w celu maksymalizacji osiąganego zysku, a redukcja etatów pracowników magazynu i logistyki i zlecenie wykonywanej dotychczas przez nich pracy zewnętrznym podmiotom świadczy o jej zamiarze ograniczenia zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, że materiał sprawy, w tym zeznania świadków, jednoznacznie wskazuje, iż wypowiedzeń zmieniających dokonano tylko i wyłącznie celem dostosowania systemu płac do struktury wynagrodzeń, jaka miała obowiązywać jednolicie w całej grupie A., do której należała pozwana. Zaproponowana pracownikom nowa struktura płac nie wpływała rażąco na obniżkę ich wynagrodzeń, stąd też innego celu działania pracodawcy w tym zakresie de facto nie sposób domniemywać. Pracodawca nie chciał rozwiązania stosunku pracy z pracownikami negocjując z nimi porozumienia zmieniające, które w odróżnieniu od wypowiedzeń nie mogły do takiego skutku doprowadzić. Negocjacje te nie przyniosły rezultatu jedynie w 2 przypadkach, w tym powódki. Twierdzenia zatem, iż posługując się mechanizmem wypowiedzeń zmieniających pracodawca dążył do maksymalizacji zysków poprzez ograniczenie zatrudnienia nie znajduje żadnego pokrycia w stanie faktycznym sprawy. Bez wpływu na powyższe pozostaje przy tym redukcja etatów pracowników magazynu i logistyki. Doszukiwanie się powiązań i wspólnego celu pomiędzy tymi zupełnie odmiennymi działaniami pracodawcy, które nie były wymuszone jego sytuacją finansową ani określoną strategią działania mającą na celu optymalizację zysków w całym zakładzie pracy kosztem zatrudnienia, wydaje się bowiem zbyt daleko idące.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uprawniony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 § 1 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc, a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).