

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 października 2022 roku wydanym w sprawie o sygn. akt X P 140/22 z powództwa A. R. i M. K. (1) przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z (...) w W. o sprostowanie świadectwa pracy, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1 sentencji wyroku sprostował świadectwo pracy wystawione A. R. przez (...) Spółkę Akcyjną z (...) w W. w dniu 31 stycznia 2022 roku w ten sposób, że w punkcie 4 (czwartym) podpunkt a) jako tryb rozwiązania stosunku pracy w miejsce stwierdzenia „na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt. 1 KP” wpisuje „na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018 roku poz. 1969, z późn. zm.)”, w punkcie 2 sentencji wyroku sprostował świadectwo pracy wystawione M. K. (1) przez (...) Spółkę Akcyjną z (...) w W. w dniu 31 stycznia 2022 roku w ten sposób, że w punkcie 4 (czwartym) podpunkt a) jako tryb rozwiązania stosunku pracy w miejsce stwierdzenia „na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt. 1 KP” wpisuje „na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018 roku poz. 1969, z późn. zm.)” oraz w punkcie 3 sentencji wyroku nakazał pobrać od (...) z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódki były zwolnione z mocy ustawy.

Przedmiotowe orzeczenie Sądu Rejonowego oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka A. R. ma 43 lata (ur. (...)), wykształcenie wyższe zawodowe (licencjat w zakresie turystyka i rekreacja).

W pozwanej (...) S.A. powódka A. R. została zatrudniona od 2 sierpnia 2004 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Od dnia 1 stycznia 2005 roku podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony. Od początku zatrudnienia powódka zajmowała stanowisko asystenta.

Na mocy porozumienia stron z dnia 5 sierpnia 2015 roku A. R. objęła stanowisko doradcy klienta. Jako składnik wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem zasadniczym, wprowadzono powódce prowizję na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy oraz Uchwale nr 129/2015 Zarządu (...). z dnia 14 lipca 2015 roku w sprawie wprowadzenia Instrukcji dotyczącej systemu prowizyjnego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradców klienta w Poczтовых Strefach (...). Wynagrodzenie zasadnicze od 1 października 2017 roku zostało określone na kwotę 2.781 zł.

Od dnia 1 września 2020 roku miejscem wykonywania pracy A. R. był obszar działania Urzędów Pocztowych na terenie miasta Ł. oraz gmin: K. Ł., L., P., R., K..

Od dnia 1 stycznia 2022 roku wynagrodzenie zasadnicze A. R. zostało określone na kwotę 3.203 zł.

Powódka M. K. (1) ma 50 lat (ur. (...)), wykształcenie wyższe magisterskie (w zakresie ekonomiki pracy i polityki społecznej).

W pozwanej (...) S.A. powódka M. K. (1) została zatrudniona od 19 lutego 2007 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony. Od dnia grudnia 2008 roku podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony. Od początku zatrudnienia powódka zajmowała stanowisko asystenta.

Na mocy porozumienia stron z dnia 5 sierpnia 2015 roku M. K. (1) objęła stanowisko doradcy klienta. Jako składnik wynagrodzenia, poza wynagrodzeniem zasadniczym, wprowadzono powódce prowizję na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy oraz Uchwale nr 129/2015 Zarządu (...). z dnia 14 lipca 2015 roku w

sprawie wprowadzenia Instrukcji dotyczącej systemu prowizyjnego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradców klienta w Poczтовых Strefach (...). Wynagrodzenie zasadnicze od 1 października 2017 roku zostało określone na kwotę 2.754 zł.

M. K. (1) pracę wykonywała w Regionie Sieci w Ł., Urzędzie Poczтовым (...).

Od dnia 1 stycznia 2022 roku wynagrodzenie zasadnicze M. K. (1) zostało określone na kwotę 3.176 zł.

A. R. i M. K. (1) pracowały na tożsamym stanowisku doradcy klienta. Powódki zajmowały się sprzedażą produktów bankowo-ubezpieczeniowych w Regionie Sieci Ł. obejmującym obszar województwa (...). A. R. wykonywała swoje obowiązki Urzędzie Poczтовым Ł., mieszczącym się przy ul. (...) w Ł.. M. K. (1) świadczyła pracę w Urzędzie Poczтовым w G. przy ul (...).

W województwie (...) około 45 osób zajmowało stanowisko doradcy klienta. Wszyscy zajmowali się taką samą sprzedażą.

Doradcy klienta bezpośrednio podlegali pod naczelnika urzędu pocztowego. Mieli również opiekę ze strony koordynatorów (...) w zakresie produktów bankowych i ubezpieczeniowych.

U pozwanego pracodawcy w terminie od dnia 1 czerwca 2021 roku zostały wdrożone zwolnienia grupowe na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia stanowiącego załącznik nr 1 do Uchwały nr 62/21 Zarządu (...) z dnia 29 marca 2021 roku.

W § 2 Regulaminu wskazano, że grupowe zwolnienie spowodowane jest:

- 1) przyczynami ekonomicznymi, tj. spadkiem przychodów (...) i koniecznością poprawy sytuacji ekonomicznej (...) poprzez zmniejszenie kosztów funkcjonowania Spółki oraz wiążącą się z tym optymalizacją zatrudnienia mającą na celu zwiększenie efektywności pracy,
- 2) przyczynami organizacyjnymi, tj. optymalizacją obszaru zarządzania i operacji oraz zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmianie sposobu realizacji części zadań/usług przez Spółkę,
- 3) przyczynami optymalizacyjnymi w zakresie miejsca świadczenia pracy pracowników (...); planowane jest dostosowanie postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy do organizacji pracy danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej.

Zgodnie z § 3 grupowe zwolnienie obejmować miało pracowników należących do następujących grup zawodowych: zarządzanie, sprzedaż, operacje, wsparcie funkcjonalne – B. (...) Funkcjonalny (ust.1). Wypowiedzenia zmieniające, spowodowane potrzebą dostosowania umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy pracowników (...), z którymi pracodawca nie ma intencji rozwiązania stosunków pracy, będą dotyczyć następujących grup zawodowych: wsparcie funkcjonalne – B. (...) Funkcjonalny, sprzedaż – Front (...), wsparcie sprzedaży – (...), operacje eksploatacyjne, wsparcie operacji eksploatacyjnych, kierownicy obszaru sprzedaży (ust.2). Grupowe zwolnienie obejmie nie więcej niż 2000 etatów (ust. 3). Grupowe zwolnienie dokonywane będzie równolegle w grupach zawodowych w zależności od potrzeb poszczególnych struktur/jednostek organizacyjnych/komórek organizacyjnych. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wręczać również wypowiedzenia zmieniające, w szczególności w celu dostosowania miejsca wykonywania pracy do potrzeb spółki (ust. 4).

W myśl § 4 regulaminu grupowe zwolnienie zostanie przeprowadzone w okresie czerwca 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku.

§ 5 przewidywał następujące kryteria doboru pracowników do grupowego zwolnienia:

W przypadku zwolnienia z przyczyn ekonomicznych oraz z przyczyn organizacyjnych:

Kryteria podstawowe:

a) przydatność zawodowa na danym stanowisku (w szczególności posiadane kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe, jakość i wydajność pracy, stosunek wobec obowiązków pracowniczych, dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na obecność pracownika w zakładzie pracy w celu zapewnienia jego funkcjonowania;

b) dyscyplina pracy;

Kryteria uzupełniające:

a) przebywanie dłużej niż 6 miesięcy na urlopie bezpłatnym,

b) otrzymywanie lub możliwość otrzymywania przez pracownika świadczeń emerytalnych lub rentowych albo posiadanie stałego źródła utrzymania,

c) sytuacja osobista rodzinna i materialna pracownika.

W przypadku zwolnienia z przyczyn optymalizacyjnych kryterium podstawowe stanowiło brak zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia za porozumieniem stron w zakresie miejsca wykonywania pracy w związku z potrzebą dostosowania miejsca wykonywania pracy do aktualnych potrzeb pracodawcy, a kryterium uzupełniającym sytuacja osobista, rodzinna i materialna pracownika.

§ 7 regulaminu wskazuje, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach Grupowego zwolnienia pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony w (...) S.A. krócej, niż 2 lata;

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony w (...) S.A. od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony w (...) S.A. ponad 8 lat.

W dniu 10 lutego 2021 roku pozwana dokonała zawiadomienia do Urzędu Pracy (...) W. o zamiarze przeprowadzenia w (...) S.A. grupowego zwolnienia.

W ramach grupowego zwolnienia pozwany pracodawca zakładał rozwiązanie umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach doradcy klienta. Dotyczyło to 319 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (według stanu zatrudnienia na 1 października 2021 roku).

(...) (...) S.A. (dawniej (...) S.A) należy do grupy kapitałowej (...). (...) (...) S.A. powstała w listopadzie 2000 roku. Jednym akcjonariuszem w (...) S.A. jest (...) S.A. (...) obejmuje sprzedaż ubezpieczeń na życie, komunikacyjnych, majątkowych, rolnych oraz produktów zabezpieczenia emerytalnego. Spółka współpracuje z Towarzystwami (...) działającymi na rynkach polskich i zagranicznych.

W lipcu 2021 roku pozwana spółka zamieściła na wewnętrznej stronie internetowej (...) informację o zmianie modelu zarządzania sprzedażą usług finansowych. W artykule z dnia 7 lipca 2021 roku wskazano, że Zarząd (...) podjął decyzję dotyczącą wdrożenia nowego modelu zarządzania sprzedażą usług finansowych (bankowych i ubezpieczeniowych). Miał on być realizowany za pośrednictwem spółki dystrybucyjnej – (...) (...) S.A. (dawniej (...)). W treści artykułu zamieszczono informację, iż (...) uruchomi uproszczoną rekrutację na stanowiska pracy w Punktach (...) Klienta, a także na stanowiska związane z zarządzaniem sprzedażą. Wskazano, że z możliwości uczestnictwa w naborze do (...) będą w pierwszej kolejności mogli skorzystać doradcy klienta zatrudnieni w (...) oraz pracownicy administracji Regionów Sieci i centrali Pionu Sprzedaży zajmujący się koordynacją sprzedaży usług bankowo ubezpieczeniowych. Ponadto, z osobami, które otrzymają ofertę pracy w (...), zostaną zawarte umowy o pracę takiego samego rodzaju,

jakie wcześniej mieli oni w (...). Od początku zatrudnienia w (...) będą miały także, taki sam okres wypowiedzenia, jaki przysługuje im obecnie. (...) zagwarantuje im wypłatę wypracowanej prowizji oraz innych składników wynagrodzenia należnych w (...). Pracownikom, którzy do końca 2022 roku nabędą prawo do nagrody jubileuszowej, zostanie wypłacona jej równowartość.

Przyjęty nowy model zarządzania sprzedażą usług finansowych (bankowych i ubezpieczeniowych) oznaczał, że pozwana (...) S.A. zrezygnowała z prowadzenia działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowych i ubezpieczeniowych, a podmiotem dystrybuującym te produkty miała być (...) (...) S.A.

W (...) (...) S.A. mieli zostać zatrudnieni pracownicy (...) zajmujący stanowiska doradcy klienta jednak nie wszyscy, lecz tylko ci, którzy osiągną określony poziom sprzedaży. (...) była zainteresowana zatrudnieniem wybranej grupy najlepszych pracowników.

Zatrudnienie pracowników zajmujących stanowisko doradcy klienta w (...) S.A. było procesem rozłożonym w czasie. Proces ten został zapoczątkowany w listopadzie 2021 roku i trwał do końca stycznia 2022 roku.

Pozwana (...) nie uczestniczyła bezpośrednio w procesie rekrutacji. W Regionie Sieci w Ł. zostało do tego procesu wytypowanych zostało dwóch koordynatorów sprzedaży, którzy czynności rekrutacyjnych dokonywali w ramach umowy zlecenia.

Pracownicy posiadający odpowiednie wyniki w sprzedaży produktów bankowo – ubezpieczeniowych otrzymali zaproszenie na spotkanie z przedstawicielem (...) (...) S.A., na którym został omówiony zakres i warunki pracy u nowego pracodawcy. Zaproszenie takie (wysyłane mailowo, indywidualnie) otrzymały wyłącznie osoby, które z uwagi na wyniki sprzedażowe, mogły liczyć na zatrudnienie w (...) S.A.

Na skrzynki mailowe pracownicy otrzymywali komunikaty dotyczące zasad rekrutacji. Dodatkowo były organizowane spotkania z pracownikami.

Pracownicy musieli wypełnić oświadczenia zawierające zgody na wzięcie udziału w rekrutacji uproszczonej. Zgody, które (...) S.A. przekazywała do (...) S.A., uruchamiały proces rekrutacji.

Powódki przystąpiły do rekrutacji w (...) (...) S.A.

Spotkanie rekrutacyjne odbyło się w placówce (...) w Ł. przy ul. (...) w sierpniu 2021 roku. Uczestniczyło w nim kilkanaście osób (między 10 a 15), w tym powódki. W części spotkania, poza przedstawicielem spółki (...), wzięła także udział jako słuchacz Dyrektor Regionu Sieci Ł. (...) S.A. (...) (...) nie uczestniczyli w rozmowach kwalifikacyjnych.

Zatrudnienie w (...) S.A. wiązało się z rozwiązaniem umowy o pracę z (...) na mocy porozumienia stron. Powódki otrzymały zapewnienie od pracodawcy, że jeśli zdecydują się rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, to wówczas otrzymają pracę w (...). Brak podpisania porozumienia wiązałby się dla powódek z utratą zatrudnienia w (...) i niemożnością zatrudnienia w (...) S.A. Powódki nie otrzymały propozycji pracy w (...) na innym stanowisku. Tryb rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron był konsultowany ze związkiem zawodowym.

Wszystkie osoby uczestniczące w spotkaniu rekrutacyjnym wzięły zainteresowanie podpisaniem porozumienia rozwiązującego umowę o pracę.

Termin zatrudnienia w (...) S.A. był przesuwany. Początkowo miał to być grudzień 2021 roku, potem styczeń 2022 roku, ostatecznie zatrudnienie nastąpiło od 1 lutego 2022 roku.

Od przedstawicieli związku zawodowego powódki otrzymały gotowe druki wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Wzór wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron została opracowany przez pozwaną (...) S.A.

Modyfikacja wniosku przez pracownika była niedopuszczalna.

Pracownicy mieli określony czas na złożenie wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

W dniu 9 grudnia 2021 roku powódka A. R. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku na mocy porozumienia stron.

Na mocy porozumienia z dnia 15 grudnia 2021 roku pomiędzy (...) Spółką Akcyjną z (...) w W. a A. R. ustalono, że umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 1 stycznia 2005 roku ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2022 roku. W treści porozumienia wskazano, że pracodawca wypłaci powódce kwoty stanowiące równowartość prowizji naliczonej od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez pracownika w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę, pod warunkiem otrzymania przez (...) wynagrodzenia z tego tytułu od wymienionego wyżej towarzystwa ubezpieczeniowego.

W § 4 porozumienia strony przewidziały, iż zapłata na rzecz pracownika świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspakaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy, ponadto pracownik oświadczył, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu. Nadto pracownik oświadczył, że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla podnoszenia przez niego wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym o charakterze finansowym związanych z zatrudnieniem w (...) S.A.

W dniu 9 grudnia 2021 roku M. K. (1) złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku na mocy porozumienia stron. W niniejszym wniosku powódka zwróciła się z prośbą o wypłatę nagrody jubileuszowej wg. wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego na dzień rozwiązania umowy o pracę.

Na mocy porozumienia z dnia 15 grudnia 2021 roku między (...) Spółką Akcyjną z (...) w W. a M. K. (1) ustalono, że umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 1 grudnia 2008 roku ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2022 roku. W treści porozumienia wskazano, że pracodawca wypłaci powódce dodatkowe odszkodowanie w wysokości 100% krotności podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, gdzie podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowić będzie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez pracownika na dzień rozwiązania umowy o pracę oraz kwoty stanowiące równowartość prowizji naliczonej od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez pracownika w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę, pod warunkiem otrzymania przez (...) wynagrodzenia z tego tytułu od wymienionego wyżej towarzystwa ubezpieczeniowego.

W § 4 porozumienia strony przewidziały, iż zapłata na rzecz pracownika świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspakaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy, ponadto pracownik oświadczył, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu. Nadto pracownik oświadczył, że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla podnoszenia przez niego wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym o charakterze finansowym związanych z zatrudnieniem w (...) S.A.

Dokumenty rozwiązujące umowy o pracę na mocy porozumienia stron zostały przygotowane przez pozwaną (...).

Podpisując porozumienia rozwiązujące umowę o pracę powódki wiedziały, że podejmą zatrudnienie w (...) S.A. Powódki otrzymały zapewnienie, że zatrzymają portfele klientów i prowizje za sprzedaż produktów ubezpieczeniowych – polis na życie i komunikacyjnych.

Pracownicy, którzy nie podpisali porozumienia rozwiązującego umowę o pracę otrzymywali wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę (na inne stanowisko) albo wypowiedzenia rozwiązujące umowę o pracę w ramach zwolnienia grupowego.

Stanowisko doradcy klienta zostało w pozwanej (...) zlikwidowane.

W (...) (...) S.A. zatrudnionych zostało 215 osób zajmujących wcześniej stanowisko doradcy klienta w (...) S.A. (...) dane dotyczące pracowników zatrudnionych w całej Polsce.

W Regionie Sieci Ł. porozumienia rozwiązujące umowę o pracę podpisało 13 doradców klienta. Osoby te od 1 lutego 2022 roku zostały zatrudnione w (...) S.A. na podstawie nowych umów o pracę na czas nieokreślony.

Dwie osoby rozwiązały umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku za porozumieniem stron bez kontynuowania zatrudnienia w (...) S.A. Osoby te otrzymały w świadectwie pracy zapis o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w trybie zwolnień grupowych. W przypadku tych osób nastąpiła wypłata odprawy pieniężnej.

Dwie osoby otrzymały wypowiedzenia zmieniające, których nie przyjęły, w rezultacie umowy o pracę tych osób rozwiązały się. W przypadku tych osób nastąpiła wypłata odprawy pieniężnej w ramach zwolnień grupowych.

Dwie osoby, które początkowo były zainteresowane porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę, tego porozumienia nie podpisały tylko przeszły na długotrwałe (około 6 miesięczne) zwolnienie lekarskie. Po jego zakończeniu przyjęły wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę.

Doradcy klienta, którzy przyjęli wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę, najczęściej byli zatrudniani na stanowiskach obsługi klienta.

Jedna z osób, która wcześniej była zatrudniona w (...) na stanowisku doradcy klienta, i przyjęła wypowiedzenie zmieniające otrzymała zmianę stanowiska pracy na pracownika stanowiska okienkowego.

W wystawionym w dniu 31 stycznia 2022 roku świadectwie pracy pozwany stwierdził, iż stosunek pracy powódki A. R. ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 KP.

Świadectwo pracy zostało przez powódkę odebrane w dniu 2 lutego 2022 roku.

W wystawionym w dniu 31 stycznia 2022 roku świadectwie pracy pozwany stwierdził, iż stosunek pracy powódki M. K. (1) ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Świadectwo pracy zostało przez powódkę odebrane w dniu 2 lutego 2022 roku.

Pismem z dnia 9 lutego 2022 roku powódka A. R. i pismem z dnia 10 lutego 2022 roku powódka M. K. (1), skierowanymi do Dyrektora Zarządzającego Centrum Kadr i (...) (...) S.A., powódki wniosły o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę należytej odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z niedotyczących pracowników.

We wnioskach o tożsamej treści powódki wniosły o umieszczenie w świadectwach pracy zapisu, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy z związku z zastosowaniem ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na wnioski powódek pracodawca w pismach z 1 marca 2022 roku poinformował powódki, iż wniosek w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy, jak również w kwestii wypłaty pieniężnej nie może zostać rozpatrzony pozytywnie. W pismach skierowanych do powódek podniesiono, iż to powódki były stroną inicjującą rozwiązanie umowy o pracę, a pracodawca w żaden sposób nie wpływał na decyzję w kwestii złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy. Wskazano, że pracodawca podejmując ostateczną decyzję o ograniczeniu działalności w zakresie produktów i usług bankowych oraz ubezpieczeniowych ostatecznie nie powziął zamiaru rozwiązania umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowisku Doradca Klienta. Pracodawca, z uwagi na likwidację stanowisk

Doradca Klienta w (...) podjął działania umożliwiające pracownikom niezainteresowany, pracą na innym stanowisku w (...) S.A. podjęcie zatrudnienia w strukturach (...) (...) S.A.

Z dniem 1 lutego 2022 roku powódki zostały zatrudnione w (...) (...) S.A. na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony na stanowisku starszego doradcy. Zakres obowiązków powódek został powiększony o sprzedaż w sektorze ubezpieczeniowym. Powódki współpracują z kilkoma towarzystwami ubezpieczeń. Wcześniej była to współpraca z jednym towarzystwem ubezpieczeniowym. Pracę wykonują w tej samej lokalizacji, przy pomocy nowego sprzętu, w który zostały zaopatrzone przez (...) S.A.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie przywołanych dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w załączonych aktach osobowych powódek, zeznań powódek oraz zgłoszonych przez stronę pozwaną świadków J. N., D. G. i D. P. i zgłoszonego przez powódki świadka L. M.. Dowody z zeznań stron i świadków, spójne ze sobą i przedłożonymi dowodami z dokumentów, zasługiwały według Sądu I instancji na uznanie za wiarygodne.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwa podlegają uwzględnieniu w całości.

Sąd I instancji wskazał, iż podstawę prawną żądania sprostowania świadectwa pracy stanowi art. 97 § 2¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Sąd Rejonowy podał również, iż kwestie dotyczące świadectwa pracy, w tym jego sprostowania, są uregulowane zarówno w przepisach Kodeksu Pracy – art. 97 k.p., jak również w akcie wykonawczym, wydanym na podstawie delegacji zawartej w art. 97 § 4 k.p., to jest rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 roku (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862, ze zm.).

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.

Sąd meriti podał, iż szczegółową treść świadectwa pracy określa § 2 rozporządzenia z dnia 30 grudnia 2016 roku. Zgodnie z § 2 ust. 1 w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące m.in. 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 (pkt. 4).

W razie dostarczenia świadectwa pracy z nieprawdziwymi lub niepełnymi informacjami Kodeks pracy przyznaje zatem pracownikowi prawo do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie doręczonego świadectwa – w terminie 14 dni liczonym od dnia, w którym pracownik otrzymał świadectwo pracy. We wniosku o sprostowanie świadectwa pracy pracownik określa informacje, które jego zdaniem powinny zostać sprostowane. Podaje także treść informacji, które pracodawca powinien zamieścić w sprostowanym świadectwie pracy. Pracodawca natomiast jest obowiązany rozpatrzyć wniosek pracownika w terminie siedmiu dni. W razie uwzględnienia wniosku pracodawca powinien sporządzić i wydać pracownikowi we wskazanym terminie siedmiu dni nowe świadectwo pracy, sprostowane zgodnie ze zgłoszonym żądaniem. W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracownika pracodawca powinien powiadomić go w terminie siedmiu dni o odmowie uwzględnienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy (§ 7 ust.

1 rozporządzenia z dnia 30 grudnia 2016 roku). W takiej sytuacji pracownikowi służy prawo do wystąpienia do sądu pracy w terminie kolejnych 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy z roszczeniem o zobowiązanie pracodawcy do sprostowania świadectwa pracy.

Sąd I instancji powołał, iż przewidziany w Kodeksie pracy stosowny tryb sprostowania świadectwa pracy, inicjowany na wniosek pracownika, oznacza że to pracownik ma obowiązek sprawdzić otrzymane świadectwo pracy i kwestionować zawarte w nim wadliwości. Nie zwalnia to pracodawcy z obowiązku odpowiedniego - zgodnego z prawem - ukształtowania treści świadectwa. Wydanie świadectwa pracy zawierającego ewidentnie błędne informacje i niedokładności narusza zasadę rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Andrzeja Mariana Świątkowskiego, rok 2018, wyd. 6). Należy przy tym pamiętać, że świadectwo pracy jest dokumentem, który ma potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym. Żądanie sprostowania świadectwa pracy nie jest trybem, w którym pracownik mógłby weryfikować zgodność z prawem tych czynności (wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09, MoPr 2010, Nr 9, s. 477, Legalis Numer 244006). Świadectwo pracy nie zawiera oświadczeń woli, lecz wyłącznie oświadczenia wiedzy. Nie zawiera elementów ocennych, tylko fakty wskazane w art. 97 k.p. Wydanie świadectwa pracy nie oznacza złożenia oświadczenia woli (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Andrzeja Mariana Świątkowskiego, rok 2018, wyd. 6 i przywołane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż zgodnie z przywołanymi wyżej przepisami pracodawca w świadectwie pracy zobowiązany jest podać informację o trybie rozwiązania stosunku pracy, wskazując jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p., a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia umowy. Pracodawca w myśl obowiązujących przepisów zobowiązany jest także wskazać podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca w razie zatem szczególnych przypadków rozwiązania stosunku pracy wskazuje podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do rozwiązania tego stosunku dochodzi w trybie określonym: w art. 231 § 4 lub 5 k.p. – dotyczącym przejścia pracowników przez nowego pracodawcę; w art. 48 § 2 k.p – dotyczący przywrócenia pracownika do pracy, który przed tym przywróceniem podjął zatrudnienie u innego pracodawcy; w art. 683 k.p. – dotyczącym rozwiązania poprzedniego stosunku pracy przez pracownika powołanego na stanowisko w wyniku konkursu; w art. 201 § 2 k.p – dotyczącym rozwiązania umowy przez pracodawcę w przypadku wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ dla zdrowia młodocianego; a także w trybie art. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – dotyczącym rozwiązania umowy w ramach wypowiedzenia lub porozumienia stron z przyczyn nieależących po stronie pracownika (w związku ze zwolnieniem grupowym).

Sąd I instancji wskazał, iż 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 szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 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, świadczenia przedemerytalnego).

Sąd meriti zwrócił uwagę, iż w rozpoznawanej sprawie powódki wyczerpały postępowanie wewnątrzzakładowe poprzedzające wystąpienie z roszczeniem do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. W zakreślonym w art. 97 § 2¹ k.p. terminie wystąpiły do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, a po odmowie dokonania zmian w świadectwie pracy przez pracodawcę w zakreślonym terminie wystąpiły do sądu.

Według Sądu Rejonowego, żądanie powódek było tożsame i dotyczyło podania w świadectwie pracy zapisu, iż stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników. Pracodawca w wystawionym powódkiem świadectwach pracy stwierdził, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron - art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd I instancji podniósł, iż w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny był niesporny. Z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, iż zarząd pozwanej (...) w 2021 roku podjął decyzję o zmianie sposobu dystrybucji usług bankowo-ubezpieczeniowych poprzez przeniesienie ich do (...) (...) S.A. (dalej (...) S.A.). Całkowite wdrożenie modelu nastąpiło w 2022 roku. Rezygnacja przez pozwaną (...) z prowadzenia działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług finansowych (bankowych i ubezpieczeniowych) spowodowała konieczność zmniejszenia zatrudnienia pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradców klienta zajmujących się sprzedażą produktów i usług bankowo-ubezpieczeniowych. Jak ustalono tylko najlepsi doradcy (to jest osiągnięci określony poziom sprzedaży) mogli wziąć udział w rekrutacji do (...) (...) S.A. w rezultacie, której zostały zawarte pomiędzy tymi doradcami a (...) S.A. nowe umowy o pracę. Z pozostałymi doradcami klienta pozwany albo rozwiązał stosunki pracy wypłacając odprawy pieniężne i wskazując w świadectwach pracy rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych (przewidzianych w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) albo dokonał im wypowiedzeń zmieniających warunki umowy o pracę (zatrudniając na całkowicie innych stanowiskach - obsługi klienta).

Jak ustalono, powódki znalazły się w tej grupie pracowników, którzy otrzymali „zaproszenie” do rekrutacji w (...) S.A. Powódki, tak jak pozostali pracownicy, musiały wypełnić oświadczenia zawierające zgody na wzięcie udziału w rekrutacji uproszczonej uruchamiające proces rekrutacji, które pozwana przekazała do (...) S.A. W dniu 9 grudnia 2021 roku powódki złożyły wnioski o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku na mocy porozumienia stron.

Sąd meriti wskazywał, iż strony (powódka A. R. w dniu 17 grudnia 2021 roku, a powódka M. K. (1) w dniu 21 grudnia 2021 roku) zawarły datowane na 15 grudnia 2021 roku porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku. Pozwany pracodawca zobowiązał się do wypłaty powódkom równowartości prowizji naliczonych od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...) zawartych przez pracownika w imieniu i na rzecz (...) Towarzystwa (...) w okresie trwania umowy o pracę, pod warunkiem otrzymania przez (...) wynagrodzenia z tego tytułu. W przypadku powódki M. K. (1) pozwany zobowiązał się także do wypłaty dodatkowego odszkodowania w wysokości 100% krotności podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej. Ponadto w § 4 porozumienia strony 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. Nadto w porozumieniu pracownik oświadczył, że nie zachodzą jakiegokolwiek przesłanki natury faktycznej lub prawnej dla podnoszenia przez niego wobec pracodawcy dowolnych roszczeń, w tym o charakterze finansowym związanych z zatrudnieniem w (...) S.A.

Pozwana (...) S.A. w dniu 2 lutego 2022 roku wydała powódkom świadectwa pracy z dnia 31 stycznia 2022 roku z informacją w pkt. 4a, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W dniach 9 i 10 lutego 2022 roku powódki złożyły do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę należnej odprawy. Pracodawca w skierowanych do powódek tożsamyh pismach z 1 marca 2022 roku nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, głównie argumentując, iż to powódki były stroną inicjującą rozwiązanie umowy o pracę, pracodawca w żaden sposób nie wpływał na decyzję w kwestii złożenia wniosku o rozwiązanie stosunku pracy. Decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z (...) S.A. miała zatem należeć wyłącznie do powódek.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powódki żądania, według Sądu Rejonowego, w pierwszej kolejności należało rozstrzygnąć zgłoszony przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew zarzut powagi rzeczy ugodzonej w porozumieniu stron z dnia 15 grudnia 2021 roku.

W ocenie Sądu I instancji, zauważyć należy, iż Kodeks pracy nie określa elementów treści porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, jak jednak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2004 roku, sygn. akt

I PK 603/03 (opubl. Legalis 64716), musi z niego wynikać niewątpliwie zgodny zamiar pracownika i pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Umowa rozwiązująca może być bardzo lakoniczna. Strony nie muszą nawet oznaczyć terminu rozwiązania stosunku pracy. Umowa rozwiązująca może mieć jednak także treść bardzo rozbudowaną. Strony mogą bowiem uregulować w niej wszelkie kwestie między nimi wątpliwe, sporne lub mogące być źródłem sporu w przyszłości. I to zarówno te dotyczące stosunku pracy, jak też ze stosunkiem pracy jedynie związane. W zakresie w jakim porozumienie rozwiązujące odnosi się do realizacji praw i obowiązków jego stron, "rozliczenia" wzajemnych roszczeń - jest ugodą w rozumieniu art. 917 KC, a więc umową, w której strony "czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać". Jak podkreślił Sąd Najwyższy w przywołanym orzeczeniu „w części dotyczącej wzajemnych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, skuteczność ugody wymaga oceny według art. 18 k.p., a w dalszej kolejności - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.”.

Sąd Rejonowy podał, iż zgodnie z art. 65 k.c., "oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia 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 meriti, pracownik w zawartym z pracodawcą porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę nie może skutecznie zrzec się, na przyszłość, roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy zgodnego ze stanem faktycznym, ale i zawierającego konieczne elementy, o których mowa w art. 97 § 2 k. p. i w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 roku, jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy. Z kolei roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, zawierającego informacje nieprawdziwe lub niepełne, wynika wprost z przepisu art. 97 § 2 ¹k.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 powódki w § 4 porozumienia z 15 grudnia 2021 roku nie mogły 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. Analiza zapisu § 4 zawartego przez strony porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w żadnej mierze nie pozwala na uznanie, iż intencją powódek była rezygnacja z prawa żądania sprostowania wadliwie wystawionego przez pracodawcę świadectwa pracy.

Odnosząc się merytorycznie do zgłoszonego przez powódek żądania Sąd I instancji przypomniał, iż przywołany przez nie przepis art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969) wprowadza definicję zwolnienia grupowego odnosząc go do liczby osób, z którymi mają być rozwiązane stosunki pracy, okresu, w którym ma to nastąpić, nadto podaje przyczyny, które muszą zaistnieć aby w ogóle można było mówić o zwolnieniach objętych ustawą. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 1 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”.

W myśl ust. 2 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.

Sąd meriti podał, iż w wyroku z dnia 12 sierpnia 2015 roku sygn. I PK 74/15 Sąd Najwyższy stwierdził, że dla zastosowania art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przywołanego orzeczenia już pod rządem ustawy o zwolnieniach grupowych z 1989 r. Sąd Najwyższy przyjmował, że jeżeli pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron bądź na takie rozwiązanie przystaje, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się pracodawcy), że istnieje konieczność rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, należy uznać, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest następstwem tych przyczyn (wyrok z dnia 5 marca 1990 r., I PR 457/90). Podkreślało się i podkreśla zgodnie, że oświadczenia woli stron porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę obejmują rozwiązanie stosunku pracy, ale nie przyczyny, z powodu których do rozwiązania doszło. Strony nie mogą zatem objąć porozumieniem przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o jakich mowa w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych lub wyłączyć ich występowania, gdyż przyczyny te istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej (por. wyroki z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNAPiUS 2003 nr 8, poz. 204 oraz z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10). Z tego względu stwierdzenie, czy stosunek pracy rozwiązany został z przyczyn niedotyczących pracownika, czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył do pracodawcy odpowiedniej treści wniosek, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności niedotyczące pracownika w rzeczywistości występowały (wyrok z dnia 23 listopada 2006 r., II PK 70/06).

Sąd Rejonowy podniósł, iż w sprawie nie było przez stronę pozwaną kwestionowane to, że w (...) S.A. doszło do redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień o charakterze grupowych (w liczbach i w okresie określonych przepisem art. 1 ustawy). Powyższe zostało przyznane przez pełnomocnika pozwanego (oświadczenie pełnomocnika – protokół rozprawy z 22 września 2022 roku min. 04:14:33), ale także znalazło potwierdzenie w zeznaniach zgłoszonych przez stronę pozwaną świadków J. N., D. G. i D. P.. Wynika z nich niezbicie, iż ci pracownicy, z którymi pozwana definitywnie rozwiązała umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku i którzy nie kontynuowali zatrudnienia w (...) S.A., otrzymali w świadectwach pracy zapis o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w trybie zwolnień grupowych. Powyższe dotyczyło pracowników zatrudnionych na stanowiskach doradców klienta, czyli tożsamy z stanowiskami zajmowanymi przez powódki. Stanowisko strony pozwanej, która wносиła o oddalenie powództwa, zostało oparte na stwierdzeniu, że powódki rozwiązały umowę o pracę z własnej inicjatywy, gdyż to one podjęły decyzję o przystąpieniu do udziału w rekrutacji oraz o złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd I instancji stanowiska strony pozwanej nie podzielił. Według Sądu meriti, wbrew stanowisku pozwanej, ustalenia stanu faktycznego jednoznacznie dowodzą, że do rozwiązania stosunku pracy w istocie doszło z inicjatywy pracodawcy, który złożył powódkom propozycję udziału w uproszczonej rekrutacji do (...) (...) S.A. – spółki należącej do grupy kapitałowej (...). Decyzja ta została podyktowana decyzją zarządu (...) o rezygnacji z prowadzenia działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowo - ubezpieczeniowych, przeniesienia sprzedaży tychże usług do spółki (...) S.A. oraz redukcji zatrudnienia, m.in. na stanowiskach doradców klientów.

Według Sądu meriti, należy podnieść, iż zarówno treść wniosku, jak i treść zawartego porozumienia rozwiązującego umowę o pracę została powódkom, jak i innym pracownikom zajmującym stanowiska doradcy klienta, narzucona przez dotychczasowego pracodawcę – pozwaną (...) S.A. O podjęciu przez powódki decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w istocie nie zadecydowały przyczyny leżące po ich stronie, lecz przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy – zakończenie przez pozwanego pracodawcę działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowo- ubezpieczeniowych i likwidacja zajmowanych przez powódki stanowisk doradców klienta. Sam fakt, iż to powódki wystąpiły z wnioskiem o rozwiązaniem umowy o pracę za porozumieniem stron w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy powódek jako rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku. W istocie

bowiem, to przywołane wyżej przyczyny (to jest zakończenie przez pozwanego pracodawcę działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowo-ubezpieczeniowych oraz likwidacja zajmowanych przez powódki stanowisk pracy) przesądziły o podjęciu przez nie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, w tym sensie, że w przypadku ich braku decyzja taka nie zostałaby podjęta.

Zdaniem Sądu Rejonowego świadectwo pracy wydane powódkom jest niepełne, gdyż poza trybem rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, winna być powołana również podstawa związana z ustaniem stosunku pracy, to jest art. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji sprostował wydane powódkom przez pozwaną spółkę świadectwa pracy w punkcie 4 ppkt a w ten sposób, że stwierdził, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron na podstawie 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).

O kosztach sądowych Sąd meriti orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 12 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1125). Na koszty sądowe złożyły się nieuiszczona opłata od pozwu w kwotach dwa razy po 30 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana (...) Spółka Akcyjna z (...) w W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rzeczone orzeczenie w całości.

Skarżonemu orzeczeniu, strona pozwana zarzucała:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci:

a) art. 97 § 2¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że sprostowanie świadectwa pracy może dotyczyć korygowania trybu rozwiązania umowy o pracę w procesie o sprostowanie świadectwa pracy;

2. naruszenie prawa procesowego w postaci:

a) naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 k.p.c. polegające na dowolnej, a nie swobodnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie:

- uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z powódkami nastąpiło w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, pomimo iż pozwany w prowadzonym postępowaniu wykazał, że powódki nie zostały objęte procedurą wprowadzonych w dniu 1 czerwca 2021 roku zwolnień grupowych na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr 62/2021 Zarządu (...). z dnia 29 marca 2021 roku;

- uznanie, że pomimo iż stroną inicjującą rozwiązania stosunku pracy były powódki, z uwagi na zmianę pracodawcy, można stwierdzić, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

b) art. 327¹ § 1 k.p.c. poprzez brak odniesienia się w treści uzasadnienia wyroku do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia przez powódki art. 8 k.p.;

3. nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy w zakresie odniesienia się w treści wyroku do zgłoszonego przez pozwaną zarzutu naruszenia przez pracownice art. 8 k.p. poprzez zachowanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, który to zarzut jest o tyle istotny, że w sytuacji jego uwzględnienia przesądzałby o wygraniu procesu przez stronę pozwaną.

W konkluzji tak sformułowanych zarzutów, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedziach na apelację powódki A. R. oraz M. K. (2) wniosły o oddalenie apelacji strony pozwanej, jako bezzasadnej oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódek zwrotu kosztów postępowania.

Na rozprawie w dniu 2 marca 2023 roku powódki A. R. oraz M. K. (2) wniosły o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

W toku przeprowadzonej kontroli instancyjnej, Sąd Okręgowy ocenił, iż zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy orzekający w przedmiotowej sprawie podzielił w całości i przyjął za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ k.p.c.).

W pierwszej kolejności strona skarżąca zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 k.p.c. w zw. z art. 316 k.p.c. poprzez uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z powódkami nastąpiło w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, pomimo iż pozwany w prowadzonym postępowaniu wykazał, iż powódki nie zostały objęte procedurą wprowadzonych w dniu 1 czerwca 2021 roku zwolnień grupowych na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr 62/2021 Zarządu (...). z dnia 29 marca 2021 roku oraz uznaniu, że pomimo stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy były powódki, z uwagi na zmianę pracodawcy, można uznać, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

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

Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu (§ 2).

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa, czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada, czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych /por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 roku, I CKN 1072/99, Prok. i Pr.

2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 roku, I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 roku, I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139/.

Zatem, o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe, odnosząc się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Niezbędne jest wskazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając /tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 grudnia 2021 roku, I ACa 494/20, LEX nr 3329458/.

Prawidłowo skonstruowany zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. powinien być połączony z zarzutem błędnych ustaleń faktycznych. W apelacji powinno zostać zatem wyjaśnione, które dowody, w jakim zakresie i dlaczego, zdaniem strony skarżącej, zostały przez Sąd Okręgowy ocenione z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji, które ustalenia faktyczne tego Sądu są wadliwe i jakie powinny być ustalenia prawidłowe, ewentualnie jakich ustaleń zabrakło w zaskarżonym wyroku /wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 grudnia 2016 roku, I ACa 719/16, LEX nr 2200318/.

Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy.

Rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu (§ 2).

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż w stosunku do powódek doszło do rozwiązania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn jego dotyczących, w związku z zakończeniem przez stronę pozwaną działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowo – ubezpieczeniowych oraz likwidacją zajmowanych przez A. R. oraz M. K. (1) stanowisk pracy. Powyższe stały się okolicznościami przesądzającymi, prowadzącymi do podjęcia przez powódki decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, bowiem w przeciwnym wypadku (przy nieistnieniu powołanych okoliczności), decyzje takowe nie zostałyby przez pracowników przedsiębiorstwa.

Według Sądu Okręgowego, strona skarżąca poprzez tak sformułowane zarzuty próbuje dokonać subiektywnej oceny materiału dowodowego, która należy do Sądu orzekającego, a strona nie jest uprawniona do zastępowania Sądu w tym zakresie. Strona apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Jest to jednak wyraz potraktowania zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego jej wersji zdarzeń. Należy jednak podkreślić, iż fragmentaryczna ocena nie może dać pełnego obrazu spornych okoliczności.

Sąd II instancji nie stwierdził, jakoby Sąd meriti przeprowadził ww. ocenę w sposób sprzeczny z zasadami logiki, czy też bez dokładnej analizy zebranych w sprawie dowodów. Sąd Rejonowy dokonując każdego kolejnego ustalenia faktycznego, powołał dowody, z których wynikały określone okoliczności. Strona apelująca nie wskazała wszakże przy tym, jakie kryteria naruszył Sąd I instancji w procesie weryfikowania przedstawionych mu dowodów. Zarzuty strony apelującej sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu meriti i interpretacją prawidłowo odtworzonych przez ten Sąd faktów i jako takie nie mogą się ostać.

Argumentacja Sądu Rejonowego w przywołanym zakresie jest wszechstronna, pełna, uwzględnia całokształt materiału dowodowego, jest logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym a przez to zgodna z dyrektywami oceny dowodów wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu II instancji, podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

sprowadza się w zasadzie do zakwestionowania ustalenia, że strona pozwana rozwiązała z powódkami umowy o pracę w związku z przeprowadzanymi w zakładzie pracy zwolnieniami grupowymi na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia stanowiącego załącznik nr 1 do uchwały nr 62/2021 Zarządu (...). z dnia 29 marca 2021 roku.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż Sąd II instancji nie przeczy, jakoby z zeznań świadków D. P., J. N. oraz D. G. wynikało, iż strona pozwana podejmując decyzję o ograniczeniu działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług bankowych oraz ubezpieczeniowych w żaden sposób nie wpływała na decyzję pracowników w kwestii przekazania zgody na udostępnienie i przetwarzanie danych osobowych, udziału w procesie rekrutacji do (...) S.A. oraz podjęcia zatrudnienia w (...) S.A. Jednakże, powyższe nie wpływa na ostateczną ocenę dokonaną przez Sąd I instancji.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 października 2019 roku w sprawie o sygn. akt I PK 141/18 /Lex nr 2763391/, charakterystycznym elementem programów dobrowolnych odejść jest rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Dla ustalenia, czy można je zakwalifikować jako część zwolnień grupowych, decydujące znaczenie ma to, która ze stron stosunku pracy występuje z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia. Od tego zależy na przykład zastosowanie art. 1 ust. 2 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Formalnie z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron występuje pracownik. Należy jednak pamiętać, że wprawdzie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron składa pracownik, ale czyni to, odpowiadając na inicjatywę pracodawcy, który wystąpił z propozycją rozwiązania umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść. Należy zatem uznać, że pierwotnie inicjatywa rozwiązania umowy wyszła od pracodawcy i że bez tej inicjatywy - popartej odpowiednimi zachętami o charakterze finansowym - pracownik nie wystąpiłby z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę. Skoro inicjatywa rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach programów dobrowolnych odejść leży po stronie pracodawcy, to porozumienia te są wliczane - zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych - do liczby zwolnień konstytuujących zwolnienia grupowe.

W realiach przedmiotowej sprawy, rozwiązanie z powódkami umów o pracę nastąpiło w ramach procedury, która w swych założeniach odpowiadała zasadom charakteryzującym programy dobrowolnych odejść. Celem programów dobrowolnych odejść jest alternatywne rozwiązanie problemu związanego z koniecznością zwolnienia większej liczby pracowników. Pracodawca zamiast lub obok wszczynania procedury zwolnień grupowych motywuje pracowników do tego, by z własnej inicjatywy zgłaszali wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż zarząd strony pozwanej (...) podjął decyzję o zmianie sposobu dystrybucji usług bankowo – ubezpieczeniowych poprzez przeniesienie ich do (...) (...) S.A. Z kolei, zrezygnowanie przez pozwaną zakład pracy z prowadzenia działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług finansowych (bankowych i ubezpieczeniowych) spowodowało konieczność zmniejszenia zatrudnienia pracowników zajmujących stanowiska doradców klienta, którzy trudnili się sprzedażą produktów i usług bankowo – ubezpieczeniowych.

Sąd meriti na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego właściwie wskazał, iż tylko grupa doradców osiągająca najlepsze wyniki miała prawo wzięcia udziału w rekrutacji do (...) (...) S.A., która doprowadziła do zawarcia pomiędzy doradcami a (...) S.A. nowych umów o pracę. Jak wynika z przedłożonych dowodów, z pozostałymi doradcami strona pozwana dokonywała rozwiązań stosunków pracy przyznając pracownikom odpowiednie odprawy pieniężne i zamieszczając w treści świadectw pracy informację o rozwiązaniu z zatrudnionym stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych (uregulowanych w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), bądź też wręczył wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę przewidujące zatrudnienie konkretnych pracowników na innych stanowiskach pracy. Jak słusznie Sąd Rejonowy wskazał, powódki z racji zakwalifikowania do odpowiedniej grupy, wzięły udział w rekrutacji uproszczonej do (...) S.A. wypełniając oświadczenia zawierające zgody na uczestnictwo w ww. rekrutacji. W konsekwencji rozpoczętego procesu naboru, powódki złożyły wnioski o rozwiązanie umów o pracę z dniem 31 stycznia 2022 roku na mocy porozumienia stron. Nie mniej jednak, właściwie Sąd I instancji ocenił, iż pomimo formalnego wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy, z propozycją takiego

trybu rozwiązania umowy o pracę (konsultowanego ze związkiem zawodowym) wystąpił pracodawca, który pełnił rolę inicjatora całej sekwencji zdarzeń.

Twierdzenia strony apelującej, jakoby w przeprowadzonym postępowaniu pozwany pracodawca wykazał, iż powódki nie zostały objęte procedurą zwolnień grupowych nie mogły zatem się ostać i przeczą zgromadzonym w sprawie dowodom. Niezrozumiałe bowiem okazuje się podnoszenie przez skarżącą powyższych kwestii w świetle bezspornych ustaleń, według których w (...) S.A. doszło do redukcji zatrudnienia w ramach zwolnień o charakterze grupowym zakładających rozwiązanie umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach doradcy klienta. Ustalenia te wynikały także z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: J. N., D. G. oraz D. P..

Wbrew zarzutom apelacji, należy zatem wyraźnie podkreślić, iż okoliczność wystąpienia przez powódki A. R. oraz M. K. (1) z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w świetle poczynionych przez Sąd meriti ustaleń faktycznych, nie uniemożliwia dokonania kwalifikacji opierającej się na przyjęciu, że w stosunku do ww. pracowników rozwiązano stosunki pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Wśród zarzutów apelacji strona skarżąca wymieniła naruszenie przez Sąd I instancji art. 327¹ § 1 k.p.c. poprzez brak odniesienia się w treści uzasadnienia wyroku do kwestii uchybienia przez powódki art. 8 k.p. Zdaniem strony apelującej, dochodzone przez A. R. oraz M. K. (1) w niniejszym postępowaniu roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy związane jest z zamiarem uzyskania odprawy pieniężnej wynikającej z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powyższy zarzut, w ocenie Sądu II instancji okazał się również chybiony.

Zgodnie z treścią art. 327¹ § 1 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać:

- 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
- 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W tym miejscu należy podkreślić, że powołanie się, jako na podstawę naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną /zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9.07.2021 r. III AUa 143/21, Legalis nr 2633983/.

Zarzut dotyczący niedostatków uzasadnienia może być uwzględniony jedynie wtedy, kiedy przy jego sporządzaniu doszło do uchybień podstawowych, które uniemożliwiają odtworzenie toku rozumowania sądu prowadzącego do wydania kontrolowanego rozstrzygnięcia /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2020 roku, IV CSK 116/19, LEX nr 3080033/.

W ocenie Sądu II instancji, tok rozumowania Sądu meriti został sformułowany w sposób, który pozwalał Sądowi Okręgowemu na dokonanie kontroli instancyjnej. Sporządzone przez Sąd Rejonowy pisemne uzasadnienie realizuje wszelkie funkcje przypisywane temu dokumentowi, który pełniąc rolę sprawozdawczą pozwolił, tak stronom, jak i Sądowi Okręgowemu zrekonstruować rozumowanie, jakie wiodło do sformułowania wniosków przyjętych przez Sąd a quo. Wbrew twierdzeniom strony skarżącej, Sąd Rejonowy przedstawił ocenę materiału dowodowego i uzasadnił w sposób jasny i kompleksowy, na jakich dowodach się oparł.

Wprawdzie Sąd I instancji nie odniósł się do zarzutu sformułowanego przez stronę pozwaną, według której powódki wytaczając powództwo dopuściły się naruszenia art. 8 k.p., nie mniej jednak, nic nie stoi na przeszkodzie, by Sąd II instancji, jako sąd merytoryczny, dokonał powyższej oceny samodzielnie.

Z uchwały Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 23 marca 1999 roku w sprawie o sygn. akt III CZP 59/98 /Opublikowano: OSNC 1999/7-8/124/ wynika, iż w sytuacji gdy sąd drugiej instancji dochodzi do przekonania o trafności ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia (wynik kontroli jest pozytywny), nie tylko nie jest konieczne, ale i niepożądane przeprowadzanie na nowo postępowania dowodowego w całości lub w jakiejś części. W powyższym wypadku wyłom w zasadzie bezpośrednio oraz prymat zasad ekonomii procesowej i szybkości postępowania nie powinny negatywnie rzutować na realizację postulatu poznania prawdy w procesie. Z przyzwolenia ustawodawcy sąd drugiej instancji może wówczas rozstrzygnąć sprawę jedynie na podstawie materiału zebranego w pierwszej instancji.

Można więc powiedzieć, że swoista prolongata merytorycznego charakteru postępowania apelacyjnego pozwala zająć stanowisko, że sąd drugiej instancji, dokonując we własnym zakresie ustaleń faktycznych, ma zasadniczo korzystać z materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. Jak zaś już podkreślono, sąd ten orzekając co do istoty sprawy - tak reformatoryjnie, jak i przez oddalenie apelacji - musi zawsze swoje rozstrzygnięcie oprzeć na własnych ustaleniach. Bez ustalenia podstawy faktycznej orzeczenia co do istoty sprawy nie można bowiem w ogóle mówić o prawidłowym rozstrzygnięciu sądu drugiej instancji.

Sąd Okręgowy, posiłkując się materiałem dowodowym zebrany w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, nie stwierdził, jakoby w realiach niniejszej sprawy doszło do naruszenia przez powódki art. 8 k.p., w treści którego wskazuje się, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż ocena roszczeń powódek zamykała się w granicach zgłoszonego żądania sprostowania wystawionych im świadectw pracy, nie zaś ewentualnych świadczeń wynikających z uznania, iż w stosunku do powódek dokonano rozwiązania umów o pracę w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nawet, jeśli powódki wykazywały chęć uzyskania świadczeń przysługujących w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, kwestie te nie stanowiły przedmiotu zainteresowania Sądu orzekającego. Okoliczności te nie wpływają w żaden sposób na postrzeganie roszczenia w kształcie określonym w pozwie.

Ponadto, trzeba mieć na względzie, iż uwzględnienie powództwa, tudzież sprostowanie świadectwa pracy powódek poprzez dokonanie postulowanego przez nie zapisu może mieć znaczenie nie tylko w zakresie ewentualnych roszczeń przeciwko pracodawcy, ale także świadczeń o charakterze publicznoprawnym. W ocenie Sądu II instancji, zakładanie a priori, iż powódki wykorzystają zapisy świadectwa pracy ustalone wyrokiem Sądu w przyszłości celem formułowania kolejnych roszczeń, okazuje się niczym nieuzasadnione i nie może stanowić podstawy do sformułowania zarzutu naruszenia przez pracownika art. 8 k.p. Treść świadectwa pracy została ściśle określona odpowiednimi normami prawnymi, z kolei pracownik żądający umieszczenia lub wykreślenia zapisu niezgodnego ze stanem faktycznym, nie jest zobowiązany do wykazywania interesu prawnego w dochodzeniu powyższego. Należy przy tym zaakcentować, iż zabrany w sprawie materiał dowodowy wywołuje konkluzje Sądu II instancji, które sprowadzają się do oceny, iż to właśnie pozwany pracodawca swoim zachowaniem dopuścił się naruszenia art. 8 k.p. Pracodawca, na podstawie sprzecznych z prawem zapisów w treści porozumienia z dnia 15 grudnia 2021 roku (§ 4 porozumienia) chciał bowiem pozbawić powódki możliwości dochodzenia jakichkolwiek roszczeń związanych z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy. Nad tą kwestią pochylił się już Sąd I instancji, a jego rozważania prawne w tym zakresie zostały w całości zaaprobowane przez Sąd II instancji. Nadto, powyższe uchybienie pracodawcy można jaskrawo przedstawić odnosząc się do faktu, iż strona skarżąca rozwiązując umowy o pracę z doradcami klienta, którzy nie przystali na wzięcie udziału w rekrutacji uproszczonej, zawarł w świadectwach pracy ww. pracowników zapis o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w trybie zwolnień grupowych, co w stosunku do grupy, jaką reprezentowały powódki, jawiło się, jako dalece niesprawiedliwe, zwłaszcza że pracodawca arbitralnie uznał, iż to powódki zainicjowały rozwiązanie stosunków pracy.

W dalszej kolejności, strona pozwana zarzucała Sądowi I instancji naruszenie prawa materialnego w postaci art. 97 § 2¹ k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że sprostowanie świadectwa pracy może dotyczyć korygowania trybu rozwiązania umowy o pracę w procesie o sprostowanie świadectwa pracy.

Powyższy zarzut także nie zasługiwał na aprobatę tut. Sądu.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej; wniosek może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy dotyczącego poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy (§ 1¹).

W przypadku, o którym mowa w § 1¹, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku (§ 1²).

Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą (§ 1³).

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 (§ 2).

Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. 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. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy (§ 2¹).

Treść świadectwa jest określona w art. 97 § 2 k.p. i § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy /t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1862/. Wyliczenie składników treści świadectwa w tym przepisie rozporządzenia częściowo ma charakter tylko informacyjny, gdyż zamieszczone są tam także składniki określone w Kodeksie pracy. Według § 2 ust. 1 rozporządzenia, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące: okresu lub okresów zatrudnienia; wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy; rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji; 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; okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1; urlopu wypoczynkowego

przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku; wykorzystanego urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia; wykorzystanego urlopu ojcowskiego; wykorzystanego urlopu rodzicielskiego i podstawy prawnej jego udzielenia; wykorzystanego urlopu wychowawczego i podstawy prawnej jego udzielenia; okresu, w którym pracownik korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2; zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych; okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; wykorzystanego dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy; okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty; zajęcia wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym; należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku z powodu braku środków finansowych; informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach – na żądanie pracownika.

Przyjęcie zatem, iż w sytuacji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron dopuszczalne jest zamieszczenie w świadectwie pracy zapisu odnoszącego się do trybu rozwiązania stosunku pracy uregulowanego w treści przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie budzi wątpliwości w świetle obecnie obowiązujących uregulowań pranych.

Załącznik do powołanego już rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy wprost przewiduje, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca w treści świadectwa pracy wskazuje art. 1 lub art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W świetle powyższego, pracodawca zawsze obowiązany jest do zamieszczenia w omawianym dokumencie zapisów istotnych z punktu widzenia ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca uregulował, iż takimi informacjami są w szczególności dane na temat okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk oraz trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. W sytuacji zatem, kiedy dochodzi do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wzmianka o tej okoliczności powinna znaleźć się w przeznaczonych do tego poszczególnych punktach świadectwa pracy.

Wobec treści uzasadnienia apelacji, trzeba również podnieść, iż wyrok Sądu I instancji w żadnym stopniu nie ingeruje w przyjęty przez strony sposób rozwiązania umowy o pracę. Sąd meriti, podczas rozstrzygnięcia o żądaniach powódek zgłoszonych w pozwie, miał za zadanie ustalić istniejący stan faktyczny i zestawić go z zapisami zamieszczonymi przez pracodawcę w spornym świadectwie pracy. Jako, iż świadectwo pracy jest dokumentem mającym potwierdzać zdarzenia i czynności w znaczeniu faktycznym, pracodawca ma obowiązek odpowiedniego tj. zgodnego z prawem ukształtowania jego treści. Wszelkie nieprawidłowości dają pracownikowi asumpt do wystąpienia z powództwem do Sądu Pracy, który dokonuje weryfikacji informacji zawartych w świadectwie pracy. Sąd I instancji prawidłowo zatem uznał, iż świadectwa pracy wydane powódkom były niepełne, gdyż poza trybem rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, pracodawca winien zamieścić podstawę związaną z ustaniem stosunku pracy tj. art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ocenie Sądu, powoływana na poparcie zgłoszonego przez stronę apelującą zarzutu treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 roku (I PZP 4/09) w żadnym stopniu nie odnosi się do zakresu przedmiotowego rozpoznawanej sprawy. Nadto, kwestie związane z podnoszonym przez stronę pozwaną zarzutem nieuchylenia się przez powódki od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 15 grudnia 2021 roku o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym pracodawcą za porozumieniem stron, pozostały poza kognicją sądu w niniejszej sprawie.

Biorąc zatem pod uwagę wszystkie okoliczności niniejszej sprawy oraz poczynione rozważania prawne, z uwagi na niezasadność wszystkich podniesionych zarzutów, apelacja strony pozwanej, na podstawie art. 385 k.p.c., podlegała oddaleniu, jako bezzasadna, o czym orzeczono, jak w sentencji wyroku.