

Sygn. akt IV Pa 20/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 5 października 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) S.A. w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 10 czerwca 2022 roku sygn. akt IV P 21/22

oddala apelację.

Sygn.akt IV Pa 20/22

UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli, P. S. wniósł o sprostowanie wydanego mu przez (...) Spółkę Akcyjną w W. świadectwa pracy, poprzez umieszczenie w dokumencie zapisu, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany (...) Spółka Akcyjna w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem, wydanym w dniu 20 czerwca 2022 r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli:

w pkt 1. nakazał pozwanemu (...) Spółce Akcyjnej w W., aby wydał powodowi P. S. świadectwo pracy sprostowane w zakresie pkt 4 lit. a poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969),

w pkt 2. nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

Powód P. S. był pracownikiem (...) od dnia 16 czerwca 1997 r., świadcząc pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zajmując ostatnio stanowisko doradcy klienta. Jednocześnie Sąd I instancji wskazał, że w okresie

od 1 czerwca 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku w pozwanej spółce przeprowadzono zwolnienia grupowe, co było spowodowane:

- 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,
- przyczynami organizacyjnymi, tj. optymalizacją obszaru zarządzania i operacji oraz zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmianie sposobu realizacji części zadań/usług przez spółkę,
- przyczynami optymalizacyjnymi w zakresie miejsca świadczenia pracy pracowników (...) S.A. – planowanym dostosowaniem postanowień umów o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy do organizacji pracy danej struktury, jednostki lub komórki organizacyjnej.

Zwolnienia grupowe objąć miały pracowników należących do następujących grup zawodowych: zarządzanie, sprzedaż (min. pracownik do spraw produktów finansowych, w tym doradca klienta), operacje, wsparcie funkcjonalne – (...).

W lipcu 2021 roku zarząd Spółki podjął decyzję o wdrożeniu nowego modelu zarządzania sprzedażą usług finansowych (bankowych, ubezpieczeniowych), którego założeniem miała być sprzedaż wymienionych usług, zintegrowana w spółce dystrybucyjnej (...). Pracownicy „nowej” spółki zatrudniani mieli być w ramach uproszczonej rekrutacji, przy czym z możliwości uczestnictwa w naborze w pierwszej kolejności mogli skorzystać doradcy klienta zatrudnieni w pionach sprzedażowych (...) S.A. Z osobami, które otrzymałyby ofertę pracy w (...), planowano zawrzeć umowy o pracę takiego samego rodzaju, jaki mieli oni wcześniej w (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie został „zakwalifikowany” do zwolnienia w trybie grupowym, bowiem zaproponowano mu (podobnie jak około 200 innym doradcom klienta) zatrudnienie w (...), po wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę z (...)Spółką Akcyjną. W efekcie w dniu 10 grudnia 2021 roku powód przedłożył pracodawcy wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, którego efektem było zawarcie w dniu 15 grudnia 2021 r. porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, w ramach którego strony ustaliły, że stosunek pracy ustanie w dniu 31 stycznia 2022 roku. Pracodawca zobowiązał się wypłacić powodowi odszkodowanie w wysokości 200% podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej oraz kwoty, stanowiące równowartość prowizji naliczonej od dotacji w zakresie umów ubezpieczenia produktu (...), zawartych przez pracownika w okresie trwania umowy o pracę. Strony zgodnie oświadczyły, że zapłata na rzecz pracownika opisanych świadczeń zaspokaja wszelkie jego roszczenia wobec pracodawcy, związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy. Ponadto powód oświadczył, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu. Po ustaniu stosunku pracy, powód w dniu 2 lutego 2022 roku otrzymał świadectwo pracy z adnotacją o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron – na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Sąd I instancji nadmienił, iż w dniu 16 lutego 2022 roku do pozwanej spółki wpłynął wniosek P. S. o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji dotyczącej sposobu rozwiązania umowy o pracę, polegającą na umieszczeniu w dokumencie zapisu, iż do rozwiązania doszło w związku z zastosowaniem ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie P. S., w oparciu o zapisy powołanej ustawy, wniósł o wypłacenie mu należnej odprawy. W odpowiedzi na powyższy wniosek były pracodawca poinformował o jego negatywnym rozpatrzeniu argumentując, że decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy należała wyłącznie do pracownika, a co za tym idzie, rozwiązanie to nie nastąpiło w trybie ustawy z 2003 roku. Obecnie powód świadczy pracę w (...) Spółce Akcyjnej.

Jako podstawę ustaleń faktycznych sprawy Sąd I instancji powołał dokumenty zgromadzone w aktach oraz zeznania świadków i powoda zwracając uwagę, że w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny a przesłanką oceny zasadności roszczenia stała się ocena prawna niespornej sekwencji zdarzeń faktycznych związanych z restrukturyzacją spółki i rozwiązaniem umowy między stronami procesu.

Uznając roszczenie powoda za uzasadnione, Sąd I instancji w pierwszej kolejności odniósł się do podnoszonego przez pozwanego zarzutu „powagi rzeczy ugodzonej” podkreślając, że zaprezentowana ocena dotyczy wyłącznie żądania sprostowania świadectwa pracy a nie ewentualnych roszczeń pieniężnych, dotyczących odprawy. W tym aspekcie rozważań Sąd Rejonowy zaznaczył, iż w dniu 15 grudnia 2021 roku powód zawarł z pracodawcą porozumienie o określonej treści, m.in. regulując kwestię przyszłych roszczeń, jakie przysługiwać mogłyby pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy. Charakteryzując prawne skutki tego porozumienia, Sąd I instancji odwołał się do poglądów judykatury przyjmujących, iż pod względem skutków materialnoprawnych, oświadczenie o zrzeczeniu się roszczeń jest tożsame z instytucją zwolnienia z długu (art. 508 k.c.) i skutkuje wygaśnięciem zobowiązania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2014 r. III CSK 224/13). Wskazując na element zawartego porozumienia, z którego wynika, że P. S. zrzekł się wobec pracodawcy również wierzytelności przyszłych (oświadczył, że nie będzie

w przyszłości podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do spółki) Sąd meriti zwrócił uwagę, że co do zasady jest to możliwe, jednak wymaga to dostatecznego sprecyzowania obowiązku świadczenia, od którego dłużnik ma być zwolniony. Co więcej, przewidywania dotyczące możliwości powstania długu powinny być oparte na określonej, dostatecznie ukształtowanej sytuacji prawnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 3 października 2008 roku, I CSK 125/08, LEX nr 510988). Ogólnikowe wskazanie w porozumieniu z 15 grudnia 2021 roku, iż pracownik zrzeka się wszelkich przyszłych roszczeń nie odpowiada wymienionym założeniom, zwłaszcza że trudno byłoby zakładać, by P. S. w dacie zawarcia porozumienia znał treść świadectwa pracy, czy też mógł przewidywać, iż nie będzie ona zgodna z obowiązującymi regulacjami prawnymi. W konsekwencji, Sąd orzekający jako nieskuteczne uznał zrzeczenie się tego konkretnego roszczenia przyszłego i dokonał merytorycznej oceny zgłoszonego żądania. Wobec zachowania warunków formalnych, które winny poprzedzać wystąpienie z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy, takich jak złożenie w pierwszej kolejności wniosku o sprostowanie do pracodawcy (art. 97 § 2¹ k.p.) i dochowanie terminu 14 dni od daty otrzymania dokumentu, Sąd Rejonowy uznał, że brak jest przeszkód co do merytorycznego rozpatrzenia żądania. Odnosząc się o zakresu żądanego sprostowania, Sąd I instancji przytoczył treść § 2 art. 97 k.p., zgodnie z którym 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. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie. Jest to bowiem szczególnie sytuacja, mogąca mieć wpływ na dalsze uprawnienia pracownika (np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych). Przypominając, że w rozpoznawanej sprawie, powód domagał się sprostowania świadectwa pracy właśnie poprzez nawiązanie w pkt 4 dokumentu do art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.), Sąd Rejonowy uznał żądanie pozwu za uzasadnione.

Sąd I instancji wyszedł od stwierdzenia, iż przepisy ustawy z 2003 roku mają charakter bezwzględnie obowiązujących, a co za tym idzie pracodawca nie może dokonać wyboru, czy w stosunku do określonej grupy zatrudnionych stosowanie regulacji wyłączyć. Zatem jeżeli tylko dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z określoną liczbą osób i to z przyczyn niedotyczących pracowników, to wszystkie rygory ustawy mają zastosowanie. Sąd I instancji przypomniał, że pozwany pracodawca przeprowadzał zwolnienia grupowe w okresie od 1 czerwca 2021 roku do 31 grudnia 2021 r. i pomimo tego „wyłączył” z procedury m.in. powoda (oraz około 200 innymi doradców klienta), stojąc na stanowisku, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z inicjatywy zatrudnionego. Zdaniem Sądu Rejonowego takie postępowanie Spółki stanowiło obejście przepisów powoływanej ustawy i nie znajdowało jakiegokolwiek uzasadnienia w ustalonym stanie faktycznym. Skutkiem wprowadzenia przez pozwanego pracodawcę w lipcu 2021 r. nowego modelu zarządzania sprzedażą usług finansowych (bankowych, ubezpieczeniowych), integrującego tę część dotychczasowej działalności w spółce dystrybucyjnej (...) była konieczność „wyprowadzenia” ze swoich struktur pracowników zatrudnionych na stanowisku doradcy klienta. Sąd I instancji zaznaczył, że po zaproponowaniu niektórym z nich możliwości zatrudnienia w (...), to pracodawca przygotował porozumienia dotyczące rozwiązania umów o pracę. Mimo że formalnie z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron wystąpił powód, to jednak uczynił to odpowiadając na potrzebę pracodawcy restrukturyzującego spółkę. Podkreślając, że w sprawie nie ustalono jakichkolwiek okoliczności, świadczących o ustaniu zatrudnienia z przyczyn dotyczących P.

S., Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż przyczynami dotyczącymi pracownika są okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny nie dotyczące pracownika są przyczynami dotyczącymi pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy i mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), z punktu widzenia art. 1 ustawy nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15 (OSNP 2017 nr 10, poz. 124) uznał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu (z 1989 r.) przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. Pracodawca ma prawo dążyć do racjonalizacji zatrudnienia, stosując różnorodne metody, stosownie do swoich potrzeb. Jedną z metod jest powierzenie wykonywania niektórych zadań osobom lub podmiotom trzecim. Jeżeli w rezultacie powyższego, określone stanowiska pracy stają się zbędne, bez znaczenia pozostaje to, czy rozwiązanie umowy nastąpiło poprzez wypowiedzenie, czy też na drodze porozumienia. Sąd I instancji przyznając, że w istocie to powód złożył wniosek w przedmiocie przyszłego porozumienia, podkreślił, że nie złożyłby takiego wniosku bez inicjatywy pracodawcy popartej zachętami finansowymi oraz możliwością skorzystania z uproszczonej rekrutacji do nowej spółki, bowiem gdyby nie wdrożenie nowego modelu zarządzania sprzedażą, to P. S. nadal świadczyłby pracę na rzecz pozwanego. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie dopatrył się jakichkolwiek przyczyn leżących po stronie pracownika, takich jak sposób wykonywania obowiązków, psychofizyczne cechy uniemożliwiające świadczenie pracy, które mogły leżeć u podstaw porozumienia z 15 grudnia 2021 roku. Reasumując, Sąd I instancji uznał, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, a w konsekwencji pozwany zobligowany był sprostować wydane mu świadectwo pracy. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że nie można podzielić stanowiska pozwanego, zgodnie z którym powód, kwestionując tryb rozwiązania stosunku pracy, mógł uczynić to jedynie w drodze powództwa o odszkodowanie bądź przywrócenie do pracy. Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazani w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie danego stosunku prawnego, zaś P. S. nie negował faktu ustania stosunku pracy w drodze porozumienia, a jedynie dążył do wskazania, iż doszło do niego w związku z prowadzonymi zwolnieniami grupowymi. W takiej sytuacji nie może być mowy o kwestionowaniu trybu i przyznaniu pracownikowi wyłącznie roszczeń z art. 45 i nast. k.p. Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 1 wyroku, rozstrzygając o kosztach w oparciu o art. 98 § 1 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 i art. 12 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego wywiodła strona pozwana, podnosząc wobec zaskarżonego orzeczenia następujące zarzuty:

1. naruszenia prawa materialnego:

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:

a) naruszenie 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:

- uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, pomimo iż pozwany w prowadzonym postępowaniu wykazał, że powód nie został objęty procedurą wprowadzonych w

dniu 1 czerwca 2021 r zwolnień grupowych na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia, stanowiącego załącznik nr (...) do uchwały nr(...)Zarządu (...)SA z 29.03.2021 r.,

- uznaniu, że pomimo iż stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy był powód, z uwagi na zmianę pracodawcy można uznać, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie ustawy z 13 marca 2003 r 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 pracownika 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 pracownika 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.

Powołując się na podniesione zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W uzasadnieniu złożonego środka odwoławczego pełnomocnik pozwanej podkreślił, że przedmiot sporu w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy w sytuacji złożenia przez pracownika wniosku o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron, w związku uzyskaniem zatrudnienia w podmiocie trzecim, w procesie o sprostowanie świadectwa pracy jest możliwe prostowanie świadectwa pracy co do trybu rozwiązania stosunku pracy. Apelujący podniósł, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sąd Najwyższego, niedopuszczalne jest kwestionowanie przez pracownika rozwiązania z nim stosunku pracy w określonym trybie - a więc kwestionowanie stanu prawnego - w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Charakteryzując dokument w postaci świadectwa pracy pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że dokument ten zawiera jedynie oświadczenie wiedzy a nie oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189); nie zawiera przy tym elementów ocennych a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., sam przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądów 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Jednocześnie czynności prawne pracodawcy, dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem i mogą zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 k.p. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r. sygn. akt I PZP 4/09, OSNP 2010/13-14/154, M.P.Pr. 2010/10/532-534, LEX nr 530818). Apelujący zwrócił uwagę, że w ww. uchwale z dnia 4 listopada 2009 r Sąd Najwyższy wskazał, że dokonując wykład gramatycznej art. 97 § 2¹ k.p. należy mieć na względzie, że znaczenie pojęcia „sprostowanie” oznacza zgodnie ze znaczeniem słownikowym- poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji czy sprostowanie jakiegoś błędu; tym samym nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązań stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego. Zasadnym jest wobec tego przyjęcie, iż świadectwo pracy służy wyłącznie do dokumentowania faktycznego przebiegu pracy a nie korygowaniu naruszeń prawa pracy, jakie miały miejsce w toku zatrudnienia. Wskazując, że w pozwie zawarto twierdzenia o wymuszeniu na powodzie „szantażem i realną groźbą utraty pracy” zawarcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron apelujący podniósł, iż idąc tokiem rozważań Sądu I instancji i uznając za dopuszczalne badanie w niniejszym procesie rzeczywistego trybu rozwiązania umowy o pracę/bądź też jej nierozwiązania, Sąd powinien zbadać podniesiony przez stronę pozwaną zarzut nieuchylenia się przez powoda od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 15.12.2021 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym za zgodnym porozumieniem stron. Zwracając uwagę, iż sankcją prawną dla wadliwych oświadczeń woli jest nieważność bezwzględna (w przypadku pozorności) lub nieważność względna (w przypadku błędu lub groźby), to w każdym z tych przypadków w świetle

przepisów art. 82-87 k.c. zaistnienie sankcji następuje bez ingerencji sądu; w przypadku nieważności bezwzględnej - z mocy prawa, w przypadku zaś nieważności względnej - przez uchylenie się od skutków oświadczenia woli, a więc aktu podejmowanego przez stronę czynności. Apelujący zaznaczył, że w niniejszym postępowaniu powód z jednej strony podniósł zarzuty dotyczące nieprawidłowości działań pracodawcy, polegające na zmuszeniu go do podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, z drugiej zaś nie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu rozwiązującym łączący strony stosunek pracy za zgodnym porozumieniem. Prowadzi to do wniosku, że w stanie faktycznym sprawy znajdują zastosowanie rozważania Sądu Najwyższego z uchwały z dnia 4 listopada 2009 r I PZP 4/09, uzależniające skuteczność dochodzenia sprostowania świadectwa pracy od uprzedniego wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Tym samym, w ocenie strony pozwanej, Sąd I instancji naruszył art. 97 § 2¹ k.p. wydając rozstrzygnięcie nakazujące sprostowanie świadectwa pracy o określonej treści.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., pełnomocnik pozwanej podniósł, iż z zeznań świadków D. P., J. S. i D. G. wynika, że (...) SA 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., co wymagało wystąpienia do dotychczasowego pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W efekcie decyzja o przystąpieniu do udziału w rekrutacji oraz złożeniu wniosku o rozwiązanie umowy o pracę należała wyłącznie do pracownika, po zaakceptowaniu przez niego warunków zatrudnienia w (...) S.A., wobec czego stroną inicjującą rozwiązanie umowy o pracę był pracownik. Ponieważ powód wyraził chęć przejścia do (...) S.A. i zakończenia zatrudnienia u pozwanej, inicjując rozwiązanie z nim stosunku pracy, dlatego też nie zostały mu zaproponowane nowe warunki zatrudnienia u pozwanej. W tym miejscu apelujący przytoczył treść odpowiedzi (...)SA na wniosek powoda o sprostowanie świadectwa pracy i wypłatę odprawy pieniężnej: „Pracodawca podejmując ostateczną decyzję o ograniczeniu działalności w zakresie sprzedaży produktów i usług 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 niezainteresowanym pracą na innym stanowisku pracy w (...) SA ((...) SA), podjęcie zatrudnienia w strukturach (...) S.A ((...)). Doradcom Klienta, którzy nie byli zainteresowani zatrudnieniem w (...), a wyrazili chęć pozostania w (...) SA, Pracodawca zagwarantował zatrudnienie na innych stanowiskach pracy.”

Wskazując, że jedynie pracownikom, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych przysługują odprawy pieniężne apelujący podkreślił, że z powodem nie została rozwiązana umowa w taki sposób, zatem odprawa mu nie przysługuje. Powód najpierw przeszedł rekrutację do (...) S.A., do której przystąpił dobrowolnie, następnie złożył pozwanej wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, żeby móc w tej spółce się zatrudnić. Zatem do rozwiązania stosunku pracy nie doszło w ramach zwolnień grupowych.

Uzasadniając zarzut naruszenia przez Sąd art. 327¹ § 1 k.p.c. i nierozpoznanie istoty sprawy poprzez brak odniesienia się przez Sąd I instancji do zarzutu naruszenia przez powoda art. 8 k.p. apelujący wskazał na brak rozważań Sądu meriti co do przesłanek nieuwzględnienia w sprawie klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Strona pozwana podniosła, iż porozumieniem z dnia 15.12.2021 r. zawartym na piśmie, strony zgodnie ustaliły, że łączący je stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z dniem 31.01.2022 r. W tym porozumieniu strony zawarły zgodne oświadczenie, iż zapłata świadczeń przewidzianych porozumieniem zaspokaja wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy związane z ulegającym rozwiązaniu stosunkiem pracy. Dodatkowo powód oświadczył, że w przyszłości nie będzie podnosił jakichkolwiek roszczeń w stosunku do pracodawcy z tego tytułu, a także, 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. (§ 4 porozumienia). W ocenie apelującego należy zatem stwierdzić, że przedmiotowym porozumieniem strony uzgodniły wszystkie okoliczności związane z rozwiązaniem łączącego je stosunku pracy a co więcej, w oświadczeniu tym powód przyznał, że nie istnieją żadne potencjalne przyszłe ewentualne roszczenia w stosunku do pracodawcy. Strona pozwana wskazała przy tym, że

w toku zmiany przez pracownika pracodawcy były podawane informacje, iż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron oraz podjęcie zatrudnienia w (...) wyklucza możliwość wypłaty odprawy z tytułu zwolnień grupowych (bowiem nie jest to rozwiązanie umowy o pracę wynikające z regulaminu grupowego zwolnienia, jest to dobrowolna zmiana pracodawcy). Jak wynika z treści pozwu, dochodzone przez powoda w niniejszym postępowaniu roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy wynika z zamiaru uzyskania odprawy pieniężnej wynikającej z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Występując z przedmiotowym roszczeniem dopiero po uzyskaniu stabilności zatrudnienia w Spółce (...) SA, pobraniu dodatkowych, przyznanych w drodze porozumienia świadczeń, powód w ocenie pozwanej naruszył art. 8 k.p.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. art. 97 § 2¹ k.p. powód zwrócił uwagę, że powołana przez pozwaną uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 roku (I PZP 4/09) dotyczy całkowicie odmiennego stanu faktycznego i nie zachodzi tutaj żadna analogia pomiędzy sprawą rozpoznaną przez SN a sprawą powoda. Wbrew stanowisku pozwanej, w przedmiotowej sprawie nie chodzi bowiem o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę, który wynika z art. 30 § 1 k.p. wyszczególniającego sposoby (tryby) rozwiązywania umowy o pracę, wśród których wymienia się rozwiązanie umowy:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta.

Występując z roszczeniem przeciwko pozwanej powód nie wnosił o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę nie kwestionując, że nastąpiło to w trybie porozumienia stron. Przedmiotem żądania pozwu była zmiana treści świadectwa pracy, ponieważ do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron doszło w ramach zwolnienia grupowego przeprowadzanego u pozwanej, co wiązało się bezpośrednio z likwidacją stanowiska pracy powoda. Ponieważ świadectwo pracy jest dokumentem, na podstawie którego można ustalić uprawnienia pracownika, należy umieścić w nim wszystkie informacje, które mają na niego wpływ, przez co informacja o trybie rozwiązania stosunku pracy może być ważna, np. ze względu na prawo do zasiłku dla bezrobotnych lub do świadczenia przedemerytalnego. Zgodnie z pouczeniem do świadectwa pracy, zamieszczonym w załączniku do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz U. z 2020 r. poz. 1862), w ust. 4 lit. a tego dokumentu pracodawca wskazuje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 23' §4 lub §5, w art. 30 §1, w art. 48 §2, w art. 68³, w art. 201 §2 k.p. lub w przepisach odrębnych. Dodatkowo podaje w przypadku rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika - art.1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969). W ostatnim z wymienionych przypadków, zgodnie z treścią pouczenia, oprócz trybu rozwiązania umowy, pracodawca powinien wskazać, czy doszło do tego z przyczyn niedotyczących pracownika oraz podać, jeżeli jest to zasadne, jako podstawę prawną zaistniałej sytuacji art. 1 lub art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zdaniem powoda, bezpodstawne są twierdzenia pozwanej, iż powód powinien odwołać się od rozwiązania umowy o pracę w innym trybie procesowym, tj. wystąpić z powództwem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę; stanowisko to nie uwzględnia także tego, że nie można odwołać się do sądu od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż takie porozumienie nie jest bowiem „zwolnieniem z pracy”, nawet jeśli pracownik tak je odbiera i w ostatecznym rozrachunku jest ono dla niego niekorzystne. Dlatego też jedyną możliwą do zastosowania drogą sądową w tej sprawie był i jest tylko pozew o sprostowanie świadectwa pracy. Zdaniem powoda nie jest także trafna sugestia pozwanej, że powód powinien skorzystać z możliwości uchylecia się od złożonego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu i podstęp,

który jest kwalifikowaną formą błędu (jak sugeruje pozwana). W sytuacji, kiedy prawo nie przewiduje uprawnienia do uchylecia się od części złożonego oświadczenia woli, to uchYLECIE SIĘ OD OŚWIADCZENIA WOLI W CAŁOŚCI OZNACZAŁOBY POWRÓT NA STANOWISKO PRACY, które zostało faktycznie zlikwidowane u pozwanej. Jest to fakt bezsporny. W tym procesie chodzi jedynie o uzupełnienie świadectwa pracy, tj. uściślenie zapisów trybu porozumienia stron, zgodnie ze stanem faktycznym. Powód zaznaczył również, że nie znajdują obiektywnego uzasadnienia podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów jak i naruszenia art. 327§ 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe, powtarzanie (vide: wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r. Nr 24, poz. 776).

Najdalej idący zarzut apelacji dotyczył naruszenia prawa materialnego – art. 97 § 2¹ k.p., które miało polegać na uznaniu przez Sąd I instancji, iż sprostowanie świadectwa pracy może dotyczyć korygowania trybu rozwiązania umowy o pracę w procesie o sprostowanie świadectwa pracy. Na poparcie zaprezentowanego stanowiska apelujący przywołał uchwałę SN z dnia 04.11.2009 r. sygn.akt I PZP 4/09. Jak trafnie zauważył powód w odpowiedzi na apelację, stan faktyczny, w jakim wydano wzmiankowaną uchwałę, w żaden sposób nie przystaje do zakresu przedmiotowego rozpoznawanej sprawy. Sąd Najwyższy uznał, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. Treść tej uchwały nie budzi wątpliwości interpretacyjnych i w żadnej mierze nie jest adekwatna do istoty sporu zawisłego między stronami. Stosunek pracy łączący P. S. oraz (...) SA został rozwiązany na mocy porozumienia stron a zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego nie modyfikuje tego trybu rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana posiłkując się wspomnianym orzeczeniem Sądu Najwyższego przytoczyła nieco wyrwany z kontekstu fragment uzasadnienia orzeczenia, dotyczący wyjaśnienia znaczenia pojęcia „sprostowanie”. Posłużenie się przez ustawę w art. 97 § 2¹ k.p. pojęciem „sprostowania” nie musi w każdym konkretnym przypadku wiązać się z poprawieniem już istniejącej treści dokumentu; może również polegać – tak jak w rozpoznawanej sprawie – na uzupełnieniu tej treści, poprzez dokonanie odpowiedniego zapisu. Mając na uwadze, iż orzeczenie Sądu Rejonowego nie ingeruje w przyjęty przez strony sposób rozwiązania umowy o pracę, bez znaczenia dla oceny prawidłowości kwestionowanego orzeczenia pozostają wywody apelującej, dotyczące rzekomego powoływania się powoda na wadę oświadczenia woli, jaką miało być dotknięte jego oświadczenie złożone pracodawcy i sugerowane sposoby uchylecia się od skutków wadliwego oświadczenia. W tym miejscu wypada przypomnieć, iż zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem ani zasądzać ponad żądanie. Skoro przedmiotem roszczenia powoda było sprostowanie świadectwa pracy, to wszelkie kwestie nie związane bezpośrednio z tak sformułowanym żądaniem pozostają poza kognicją sądu orzekającego. Przyjęcie, iż w sytuacji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron dopuszczalne jest zamieszczenie w dokumencie zapisu, odnoszącego się do ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie budzi wątpliwości w świetle obecnie obowiązujących przepisów. Stosownie do treści art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. 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 (art. 97 § 2 k.p.). Szczegółowe zasady dotyczące treści świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectw pracy (Dz.U.2020.1862 t.j.). Załącznik do tego rozporządzenia przewiduje m.in., że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca ma zatem obowiązek zamieścić w świadectwie pracy zawsze informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca wskazał, że takimi informacjami są w szczególności informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub w drodze porozumienia stron z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to informacja o tym powinna być zamieszczona w świadectwie pracy. Po pierwsze, jest to oznaczenie trybu rozwiązania stosunku pracy, a po wtóre, z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie tej ustawy wiążą się szczególne uprawnienia ubezpieczeniowe (np. świadczenie przedemerytalne, zasiłek dla bezrobotnych, który co do zasady nie przysługuje w razie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron).

Przechodząc do oceny podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego, to w ocenie Sądu II instancji nie są one trafne. Zdaniem apelującego, Sąd I instancji błędnie uznał, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w ramach prowadzonych zwolnień grupowych, skoro powód nie został objęty procedurą takich zwolnień, wprowadzonych na podstawie Regulaminu Grupowego Zwolnienia, stanowiącego załącznik do uchwały Zarządu (...) SA. W doktrynie wyróżnia się rozwiązywanie umów o pracę m.in. w ramach zwolnień grupowych, przeprowadzanych stosownie do przepisów cyt. ustawy z dnia 13.03.2003 r. oraz tzw. programy dobrowolnych odejść. Jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 22 października 2019 r. 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. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w ramach procedury, która w swych założeniach odpowiadała zasadom, charakteryzującym programy dobrowolnych odejść; równolegle pracodawca przeprowadzał zwolnienia grupowe w trybie ustawy z dnia 13.03.2003 r. W wyroku z dnia 2 lipca 2019 r. I UK 161/18 opubl. OSNP 2020/7/69 Sąd Najwyższy przyjął, iż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w wyniku przystąpienia pracownika do Programu Dobrowolnych Odejść wyczerpuje przesłanki wymienione w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Wbrew argumentom apelacji, uznaniu, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie ustawy z dnia 13.03.2003 r. nie stoi na przeszkodzie fakt, iż formalnie stroną występującą z wnioskiem o rozwiązanie umowy był pracownik. W postanowieniu z dnia 22 czerwca 2021 r. II PSK 64/21 LEX nr 3358959, wydanym na kanwie roszczenia o odprawę, Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku rozważania prawa do odprawy należnej nie w okolicznościach zwolnień grupowych, tj. przy zwalnianiu mniejszej liczby osób, istotna jest nie inicjatywa zawarcia porozumienia stron stosunku pracy rozwiązującego ten stosunek, lecz to, jakie przyczyny uzasadniały rozwiązanie, a mianowicie, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika i - jeżeli tak było - to, czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający

zawarcie porozumienia. W realiach rozpoznawanej sprawy nie budzi wątpliwości, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem nie dotyczyła pracownika, zatem niezależnie od tego, kto formalnie wystąpił z wnioskiem o zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, do rozwiązania tego doszło w ramach ustawy z dnia 13.03.2003 r. Odnosząc się do zarzutu braku oceny zgodności roszczenia z klauzulą generalną, określoną w art. 8 k.p. należy powtórzyć za Sądem I instancji, iż ocena roszczenia powoda dotyczyła żądania sprostowania świadectwa pracy, nie zaś ewentualnych roszczeń pieniężnych w postaci odprawy. Nawet jeżeli powód występował do byłego już pracodawcy o zapłatę odprawy, to okoliczność ta nie wpływa na postrzeganie roszczenia w kształcie, określonym w pozwie. W tym miejscu należy ponownie zaakcentować, że dokonanie postulowanego przez powoda zapisu w świadectwie pracy może mieć znaczenie nie tylko w zakresie ewentualnych roszczeń, kierowanych wobec pracodawcy, ale również co do świadczeń o charakterze publicznoprawnym (wspomniane już wcześniej prawo do świadczenia przedemerytalnego czy też zasiłku dla bezrobotnych). Wbrew sugestiom pozwanej nie można niejako a priori uzależniać treści świadectwa pracy od potencjalnego wykorzystania danego zapisu w przyszłości. Jak to już zaznaczono, treść świadectwa pracy jest zdeterminowana normami prawnymi a żądając umieszczenia bądź wykreślenia zapisu, który jest niezgodny ze stanem faktycznym, uprawniony nie musi wykazywać swego rodzaju interesu prawnego. Stanowisko strony pozwanej, wskazujące na sprzeczność roszczenia powoda z zasadami, wyrażonymi w art. 8 k.p., opiera się na treści porozumienia z 15.12.2021 r. a w szczególności na zawartym tam zrzeczeniu się przez pracownika potencjalnych przyszłych roszczeń. Powyższe zagadnienie zostało poddane szczegółowej analizie przez Sąd I instancji, która w całości została zaaprobowana przez Sąd odwoławczy. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.