

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 marca 2013 r. (data stempla pocztowego k. 7) powódka D. D. wystąpiła przeciwko pozwanemu pracodawcy (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (zwany dalej: (...) sp. z o.o.) o sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi w dniu 31 stycznia 2013 r., a otrzymanego w dniu 8 lutego 2013 r. poprzez zmianę danych zawartych w punkcie 2: rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę –art. 30 § 1 pkt 2 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 (Dz. U. z 2003 r. nr 90, poz. 844). Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu, powódka wskazała, że podana w świadectwie pracy informacja jest niekompletna, ponieważ przyczyną zmiany warunków pracy i płacy, jak również zwolnień grupowych jest trudna sytuacja ekonomiczna spółki oraz wygaśnięcie z dniem 31 stycznia 2013 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Jednocześnie powódka podniosła, że zmienione wypowiedzeniem warunki w istotnym stopniu pogorszyłyby warunki pracy i płacy (pозew k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 kwietnia 2013 r. (data stempla pocztowego k. 104) (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, iż świadectwo pracy zostało wystawione w sposób prawidłowy i zgodnie z obowiązującymi przepisami, a zatem brak jest podstaw do jego sprostowania. Pozwany podniósł, że wręczone powodowi wypowiedzenie zmieniające miało na celu dostosowanie warunków pracy i płacy pracowników do aktualnej sytuacji ekonomicznej i rynkowej oraz do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zdaniem pozwanego, rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony za wypowiedzeniem nie stanowiło rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. (...) sp. z o.o. wyjaśnił, że jego intencją nie było zwolnienie wszystkich pracowników, w tym powoda, lecz kontynuacja stosunku pracy. W ocenie strony pozwanej, powód odmawiając kontynuowania zatrudnienia na zmienionych zasadach, współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (odpowiedź na pozew k. 15-26).

Na rozprawie w dniu 21 listopada 2013 r. bezpośrednio poprzedzającej ogłoszenie wyroku w sprawie zarówno powódka jak i pełnomocnik strony pozwanej, podtrzymali swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie (protokół rozprawy k. 114).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o.o. świadczył usługi handlingowe w polskich portach lotniczych m.in. w (...) im. (...) w W.. Spółka zatrudnia około 681 pracowników (okoliczność bezsporna, odpis z krs (...) sp. z o.o. k. 10-14, zawiadomienie powiatowego urzędu pracy k. 83).

D. D. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia 31 października 2010 r. na stanowisku agenta obsługi pasażerskiej, natomiast od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia 31 stycznia 2013 r. na stanowisku starszego agenta obsługi pasażerskiej (umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 19.11.2011 r., informacja do umowy o pracę z dnia 19.10.2011 r., umowa o pracę na czas określony z dnia 19.10.2010 r., informacja do umowy z dnia 19.10.2010 r., umowa o pracę na czas określony z dnia 22.10.2009 r., informacja do umowy z dnia 22.10.2009 r., umowa o pracę na okres próbny z dnia 30.07.2009 r.-dział B akta osobowe, świadectwo pracy k. 4-4v).

Od początku zatrudnienia D. D. w (...) sp. z o.o. treść stosunku pracy łączącego strony była regulowana postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) ((...)), a także zawieranych do niego protokołów dodatkowych ((...)) wraz z załącznikami i protokołami k. 28-78).

W dniu 30 lipca 2012 r. (...) sp. z o.o. wypowiedział działającym u niego organizacjom związkowym (...) z zachowaniem 6 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2013 r. W piśmie z dnia 30 lipca 2012 r.

jako przyczynę wypowiedzenia wskazano bardzo trudną sytuację ekonomiczną jak również pogłębiające się problemy finansowe spółki (wypowiedzenie zakładowego układu zbiorowego k. 79).

W dniu 17 października 2012 r. (...) sp. z o.o. zamierzając wypowiedzieć wszystkim pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy, przeprowadził konsultację w sprawie wypowiedzeń zmieniających ze związkami zawodowymi. Z uwagi na możliwość nie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez ponad 30 pracowników, (...) poinformowała o możliwości spełnienia przesłanki określonej w art. 1 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (konsultacja w sprawie wypowiedzeń zmieniających k.80).

W dniu 19 października 2012 r. (...) sp. z o.o. wydał regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych warunkowym zamiarem zwolnienia grupowego. Określał on zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu wskutek nie przyjęcia wypowiedzenia składanego przez pracodawcę, a dotyczącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w związku z wygaśnięciem dotychczas obowiązującego u pracodawcy (...). Powyższe działania były podejmowane w celu dostosowania warunków wynagrodzenia pracowników do sytuacji ekonomicznej pracodawcy wynikającej z sytuacji rynkowej, jak również zmniejszenia kosztów działalności pracodawcy dla poprawy jego rentowności i konkurencyjności. W § 3 przedmiotowego regulaminu postanowiono, że jeżeli na skutek nie przyjęcia przez danego pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy, stosunek pracy danego pracownika rozwiąże się, a pracodawca takiemu pracownikowi wypłaci odprawę (regulamin k.81-82, zawiadomienie powiatowego urzędu pracy k. 83-84, zarządzenie k. 85).

Oświadczeniem z dnia 23 października 2012 r. (...) sp. z o.o. wypowiedział D. D. warunki umowy o pracę, wskazując jako przyczynę swojej decyzji wygaśnięcie (...), które nastąpi z dniem 31 stycznia 2013 r. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 lutego 2013 r. pracodawca zaproponował powodowi zatrudnienie na tym samym stanowisku pracy z następującymi warunkami zatrudnienia : a) wynagrodzenie zasadnicze – bez zmian, b) premia uznaniowa : uzależniona od wyników pracy ; c) dodatek za pracę w nocy : 45 % godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę ; d) dodatek za pracę w niedzielę i święta : 20 % godzinowej stawki osobistego zaszergowania ; e) brak dodatku stażowego ; f) pozostałe warunki wynagradzania zgodne z przepisami prawa pracy lub obowiązującym regulaminem wynagradzania – jeżeli zostanie w spółce wprowadzony (wypowiedzenie-dział B akta osobowe).

D. D. z uwagi na fakt, iż nowe zaproponowane przez pracodawcę warunki pracy obniżały jej wynagrodzenie w dniu 12 grudnia 2012 r. złożyła oświadczenie, że nie przyjmuje nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę. W związku z tą decyzją powódki stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2013 r. (oświadczenie –dział B akta osobowe, świadectwo pracy k.4-4v).

W dniu 10 stycznia 2013 r. (...) sp. z o.o. zmienił w/w regulamin z dnia 19 października 2013 r. W § 3 ust.4 wskazał, że nie przewiduje wypłaty odpraw dla pracowników którzy nie przyjmą zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy, wskutek czego stosunek pracy danego pracownika rozwiąże się z uwagi na tzw. współprzyczynę po stronie pracownika w rozwiązaniu stosunku pracy. Uzasadniając swoje stanowisko (...) sp. z o.o. poinformował pracowników, że zmiana ta jest związana z koniecznością utrzymania jak największej liczby pracowników w dotychczasowej strukturze spółki i kontynuacją stosunku pracy, podkreślając ponadto że zmienione warunki nie pogarszają dotychczasowych warunków pracy i płacy w stopniu istotnym, a stanowią jedynie uporządkowanie sfery zbiorowych warunków pracy i jej dostosowanie do zmieniających się warunków rynkowych (zmiana regulaminu k.99-100, zawiadomienie powiatowego urzędu pracy k. 101, informacja pracodawcy o zmianie regulaminu k. 102, informacja dla pracowników k. 103).

(...) sp. z o.o. wprowadził Regulamin Wynagradzania, który uwzględniał premię regulaminową w wysokości 5% miesięcznej stawki osobistego zaszergowania oraz dla pracownika wykonującego pracę obowiązków porze nocnej w wysokości 75 % stawki godzinowej wynikającej obowiązków ustawowego najniższego wynagrodzenia za pracę (zarządzenie k. 85, regulamin wynagradzania k. 86-98).

W dniu 31 stycznia 2013 r. (...) sp. z o.o. wydał D. D. świadectwo pracy, w którym zamieszczona została informacja, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron-pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia KP art. 30 § 1 pkt 2 (świadectwo pracy k. 4-4v).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranych w sprawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy w tym dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda, którym dał wiarę wobec braku podstaw do kwestionowania ich rzetelności. W ocenie Sądu dowody te były wystarczające dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Ustalony przez Sąd stan faktyczny był bezsporny między stronami w części dotyczącej faktu zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy, podstaw prawnych tego zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony), warunków zatrudnienia. Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawał również przeprowadzany w firmie pozwanego proces zwolnień grupowych. Okolicznością sporną w niniejszej sprawie było natomiast ustalenie trybu rozwiązania stosunku pracy. Rozstrzygnięcie bowiem tej kwestii ma wpływ na ocenę zasadności żądania powódki, a mianowicie sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Paragraf 2 komentowanego przepisu wyraźnie stanowi, że 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.

Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie. Jest to bowiem szczególnie 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).

W świetle art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy taka przyczyna została wskazana, albowiem jak wynika z dołączonego do akt sprawy wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 23 października 2012 r. (dział B-akta osobowe), przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy było wygaśnięcie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Pozwany nie kwestionując okoliczności, że wprowadzony po wygaśnięciu układu zbiorowego, regulamin określający zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych warunkowym zamiarem zwolnienia grupowego, konsekwentnie stał na stanowisku, że złożone wypowiedzenie zmieniające zarówno powódce jak i szeregu pracownikom nie zmierzało w istocie do rozwiązania stosunku pracy, a zatem nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

W ocenie Sądu twierdzenia pozwanego nie zasługują na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 1 w/w ustawy zwanej „ustawą o grupowych zwolnieniach”, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez

pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest zatem konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Przyczyny te mogą mieć zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Podkreślić należy, że zmiany organizacyjne nie mogą być u pracodawcy pozorne i służyć tylko za pretekst do rozwiązania stosunku pracy. Likwidacja stanowiska musi mieć charakter faktyczny, co oznacza, że na likwidowane miejsce nie zostanie zatrudniony nowy pracownik. W niniejszej sprawie, jak zostało to wskazane w piśmie z dnia 30 lipca 2012 r. (k. 79) powodem wypowiedzenia (...), a tym samym złożenia wypowiedzenia zmieniającego była trudna sytuacja ekonomiczna i pogłębiające się problemy finansowe pozwanej spółki.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że właśnie do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art.42 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28). Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, którego argumentację tutejszy Sąd w niniejszym składzie podziela, złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym jest na ogół co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale co należy podkreślić, zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy. Zaakcentować wypada, że regulację ustawy dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników i zwalnia ona od konieczności ustalenia, czy po stronie pracownika istniała tzw. współprzyczyna wypowiedzenia stosunku pracy, co implikowało zwolnienie od konieczności ustalenia przyczyn, jakimi kierowała się powódka składając oświadczenie 10 grudnia 2012 r. o nieprzyjęciu nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych przez pracodawcę. W ocenie Sądu, pracodawca składając wypowiedzenie zmieniające, niezależnie od tego czy zmierza ono do kontynuowania stosunku pracy (dostosowuje jedynie warunki pracy i płacy pracowników do nowych przepisów obowiązujących po utracie mocy obowiązującej dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego oraz do aktualnej sytuacji ekonomicznej i rynkowej) czy też nie, ponosi ryzyko tego, że nie przyjęcie nowych zaproponowanych pracownikowi warunków pracy, spowoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

Reasumując, rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony za wypowiedzeniem stanowiło bez wątplenia rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Ponieważ taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie, powódka po wyczerpaniu procedury obligującej ją do złożenia stosownego wniosku u pracodawcy i po uzyskaniu odmowy sprostowania świadectwa, skorzystała z przysługującego jej uprawnienia adekwatnie do rozwiązań kodeksowych.

Mając na uwadze powyższą argumentację, Sąd zobowiązał pozwanego do wydania powódce sprostowanego świadectwa pracy z dnia 31 stycznia 2013 r., w którym zostanie wskazane, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.