

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2018 r. (data nadania pisma na pocztę) skierowanym przeciwko (...) w W., Z. Z. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2017 r. poprzez wpisanie w pkt. 3a, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika – art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powód wskazał, że wydane mu świadectwo pracy nie odzwierciedla w pełni trybu, w jakim doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego świadectwo pracy zostało wystawione w sposób prawidłowy i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Na rozprawie w dniu 24 września 2018 r. powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Z. Z. był zatrudniony w (...) w W. od dnia 1 lipca 2009 r. Od dnia 1 października 2010 r. wykonywał pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku starszego dozorca, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. (umowy o pracę, k. 90, 98, 109, aneks, k. 92)

Pismem z dnia 22 września 2017 r. pracodawca wypowiedział Z. Z. umowę o pracę w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne obowiązujące od dnia 1 września 2017 r. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2018 r. zaproponowano Z. Z. zatrudnienie na stanowisku starszego dozorca w wymiarze 0,7 etatu z proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem. (wypowiedzenie, k. 67)

W piśmie z dnia 3 listopada 2017 r. Z. Z. oświadczył, iż nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków umowy o pracę. (oświadczenie, k. 14)

(...) w W. wystawiła z dniem 31 grudnia 2017 r. Z. Z. świadectwo pracy. W pkt. 3a świadectwa pracy pracodawca zawarł informację, że stosunek pracy ustał w wyniku odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy i płacy w wypowiedzeniu zmieniającym. Świadectwo pracy zostało wydane pracownikowi w dniu 2 stycznia 2018 r. (świadectwo pracy, k. 8-9)

W piśmie z dnia 8 stycznia 2018 r. Z. Z. złożył pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji zawartej w pkt. 3a przez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. (pismo, k. 7)

W dniu 24 stycznia 2018 r. pracodawca doręczył pracownikowi częściowo sprostowane świadectwo pracy, w którym w punkcie 3a jako tryb rozwiązania umowy o pracę wskazano rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika. (świadectwo pracy, k. 10-11)

Jedyną przyczyną dokonanych wypowiedzeń zmieniających wszystkim dozorcóm (w tym Z. Z.) była konieczność obniżenia kosztów związanych z ochroną obiektu. W szkole istniał zaś system alarmowy, więc nie było potrzeby generowania kosztów wynagrodzenia dozorców w godzinach nocnych. Każdemu z dozorców zmniejszono wymiar czasu pracy do 0,7. (zeznania reprezentanta pozwanego D. P. – k. 134, nagranie, k. 136)

Proponowana zmiana warunków pracy wiązała się dla Z. Z. z obniżeniem wynagrodzenia skutkującym brakiem opłacalności zatrudnienia z uwagi na koszty utrzymania w W. oraz utrudnieniami w podjęciu dodatkowego wynagrodzenia z uwagi na zmianę rozkładu godzin pracy. (zeznania Z. Z., k. 134, akranie, k. 136)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie były kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda i reprezentanta pozwanej, które były względem siebie spójne i wzajemnie się uzupełniały, stąd w ocenie Sądu stanowiły wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo Z. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

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.). Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. 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 (art. 97 § 2¹ 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 poz. 2292 z późn.zm). Załącznik do tego rozporządzenia przewiduje m.in., że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia storn albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika pracodawca wskazuje art. 1 lbo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Poza sporem pozostaje w niniejszej sprawie okoliczność, że pracodawca wydał Z. Z. świadectwo pracy, w którego treści wskazał, że stosunek pracy łączący go z powodem ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika – art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. Nie została zawarta adnotacja, z której wynikałoby, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. jej art. 10 ust. 1. Poza sporem pozostawała również okoliczność, że powód wyczerpał tryb postępowania o sprostowanie świadectwa pracy przed pracodawcą – i ostatecznie – że powództwo nie zostało złożone po terminie. Z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, że świadectwo pracy zostało wręczone powodowi w dniu 2 stycznia 2018 r., zaś wniosek o jego sprostowanie wpłynął do pracodawcy 8 stycznia 2016 r. Częściowo sprostowane świadectwo pracy zostało doręczone powodowi w dniu 24 stycznia 2018 r. Z tych względów należało uznać, że powód wyczerpał tryb wewnątrzzakładowy, o którym mowa w art. 97 § 2¹ k.p., co stworzyło mu możliwość do wystąpienia na drogę sądową z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy. Pozew został złożony w ustawowym terminie, liczonym od momentu zawiadomienia powoda o odmowie sprostowania świadectwa pracy w pozostałym zakresie. W konsekwencji dopuszczalne jest dochodzenie sprostowania świadectwa pracy na drodze postępowania sądowego.

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozostawia jednak wątpliwości, że zawarta w świadectwie pracy informacja o trybie rozwiązania umowy o pracę była niepełna. O ile niesporne było, że łącząca strony niniejszego postępowania została rozwiązana na skutek odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy, to pozwany odmawiał umieszczenia w adnotacji informacji, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwany prezentował przy tym dość niekonsekwentne stanowisko, bo z jednej

strony w wydanym pracownikowi świadectwie pracy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika, a jednocześnie twierdził, że nie uważa, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Spór sprowadzał się w istocie do rozstrzygnięcia kwestii, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy z niedotycząca Z. Z. stanowiła jedyny powód rozwiązania z nim umowy o pracę.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) 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: 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 (art. 1 ust. 1 ustawy). Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Zasadnicza różnica – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11) - pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca.

W orzecznictwie, w odniesieniu do tzw. zwolnień indywidualnych, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) ukształtował się pogląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że przyczyny przewidziane w art. 1 ust. 1 ustawy są "wyłączne" w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie podjęto by decyzji o zwolnieniu konkretnego pracownika z innych, występujących w stanie faktycznym przyczyn, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy.

Sąd Najwyższy przyjmuje, że do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika dochodzi również w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08). Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, należy ocenić, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z kolei odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi natomiast na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Dla przykładu wskazać należy, że za taką obiektywnie usprawiedliwioną odmowę przyjęcia proponowanych

warunków pracy i płacy uznaje się odmowę zaakceptowania wypowiedzenia zmieniającego prowadzącego do radykalnego obniżenia wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00).

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie postawia wątpliwości, że u pozwanego w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były prowadzone zwolnienia grupowe. Nie podlega też żadnej dyskusji, że wyłączną okolicznością, która w ogóle spowodowała konieczność zmiany jego warunków pracy i płacy były decyzje pracodawcy zmierzające do ograniczenia kosztów ochrony obiektu. Wiązać miało się to dla powoda ze zmniejszeniem etatu, obniżeniem wynagrodzenia, ale także zmianą zasad wykonywania pracy poprzez wprowadzenie odmiennych zasad ustalenia dyżurów, co znacząco ograniczało podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Tym samym powód nie mógłby – z przyczyn całkowicie od niego niezależnych – wykonywać umówionej pracy na rzecz pozwanego na dotychczasowych zasadach. Nie budzi więc żadnych wątpliwości, że była ta okoliczność nie leżąca po stronie pracownika.

Sąd nie podziela także stanowiska pozwanego, że odpadła przesłanka wyłączności z tego względu, że wolą pozwanego było dalsze zatrudnienie powoda na zmienionych warunkach, której to propozycji powód nie przyjął.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że treść zaproponowanych powodowi nowych warunków zatrudnienia, choć pozornie zbliżona do dotychczasowych, istotnie pogarszała jego sytuację. Zwrócić należy uwagę na to, że wynagrodzenie powoda przed zmianą warunków, było relatywnie niskie (2429 zł brutto, 1758 zł netto), a ich zmniejszenie o 30% oznaczałoby, że powód zarabiałby 1250 zł netto, co przy uwzględnieniu kosztów utrzymania w W., jest kwotą bardzo niską, na granicy możliwości zaspokajania elementarnych potrzeb życiowych. Jest to także kwota, która czyni pracę na rzecz pozwanego wysoce nieatrakcyjną, jeżeli uwzględni się aktualną sytuację na rynku pracy. Niekorzystna zmiana warunków wynagradzania nastąpiła przy tym tuż przed osiągnięciem przez powoda uprawnień emerytalnych, co również niekorzystnie przełożyłoby się na jego sytuację po przejściu na emeryturę. Zmiana warunków pracy wiązała się także z odmiennym niż dotychczas systemem czasu pracy, co praktycznie eliminowało możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia o podobnym charakterze, gdzie zwykle wymagana jest dyspozycyjność w systemie zmianowym.

Proponując taką modyfikację treści łączącego go z powodem stosunku pracy pracodawca liczyć musiał się z tym, że powód zrezygnuje z pracy, ale jego działanie będzie współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę, co może mieć wpływ na dalsze uprawnienia powoda. W istocie zatem powód nie miał możliwości wyboru pomiędzy kontynuowaniem zatrudnienia a rozwiązaniem umowy o pracę, skoro zaproponowano mu warunki, których przyjąć nie mógł.

W następstwie tego uznać należy, iż wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych) były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, a zatem wydane powodowi świadectwo pracy zawiera niepełną informację odnośnie trybu rozwiązania stosunku pracy. Z tych względów Sąd nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powoda poprzez umieszczenie informacji o tym, że umowa została rozwiązana w trybie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 i 3 Kodeksu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał niniejszy proces w całości. Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez adwokata, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł. Wynagrodzenie pełnomocnika zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).