

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lutego 2017 r. powód W. B. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego pracodawcę Wojewódzką (...) w S.. Wniósł o zapłatę odszkodowania w wysokości 10.224 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu. W uzasadnieniu wskazał, że główna przyczyna wypowiedzenia – utrata uprawnień elektryka – jest nieprawdziwa. Jego uprawnienia wygasły, lecz zakład pracy nie sygnalizował mu tego zdarzenia, mimo że jest to praktyką w wielu zakładach pracy. Gdy dowiedział się o wygaśnięciu, złożył wniosek do pracodawcy o finansowanie egzaminu, lecz nie otrzymał żadnej odpowiedzi do czasu wręczenia wypowiedzenia. Gdyby wiedział, że pracodawca odmawia, samodzielnie sfinansowałby własny egzamin. Zdaniem powoda faktyczną przyczyną wypowiedzenia była jego choroba.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadnia wypowiedzenie. W latach 2014-2016 zostały przeprowadzone remonty oraz modernizacja całej sieci energetycznej, wraz z wymianą dźwigu, co spowodowało, że nie istniała już potrzeba zatrudniania dwóch konserwatorów z uprawnieniami elektryka. Drugi z nich – P. K. – okazał się pracownikiem o znacznie wyższej jakości pracy. Do powoda zgłaszano bowiem zastrzeżenia dotyczące szybkości napraw, opieszałości na wezwania, staranności i dbałości. Powód wiele obowiązków cedował na P. K.. Odnosząc się do wygaśnięcia uprawnień elektryka, pozwana stwierdziła, że powód złożył wniosek o finansowanie egzaminu dopiero 5 stycznia 2017 r., a jego uprawnienia wygasły 8 grudnia 2016 r.

Pismem procesowym z dnia 14 czerwca 2017 r. (*uzupełnionym pismem z dnia 30 czerwca 2017 r.) powód rozszerzył powództwo, żądając sprostowania świadectwa pracy, poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W odpowiedzi na rozszerzone powództwo pozwana wniosła o jego oddalenie na koszt powoda, wskazując, że przyczyny dotyczące pracodawcy nie stanowiły wyłącznego powodu ustania stosunku pracy. Powód bowiem odmówił przyjęcia proponowanych warunków pracy i płacy, a poza tym jedną z przyczyn wypowiedzenia zmieniającego była utrata uprawnień elektryka.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. B. był zatrudniony w Wojewódzkiej (...) w S. od dnia 2 kwietnia 2012 r. na stanowisku elektryka – konserwatora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Począwszy od dnia 2 lipca 2014 r. strony połączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Ostatnie wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.130 zł.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę z 2 lipca 2014 r. – k. 3, karta uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności – k. 5-7, angaże w części B akt osobowych

W. B. legitymował się świadectwem kwalifikacyjnym kategorii (...), uprawniającym do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji, nadanym przez Stowarzyszenie Elektryków (...) w dniu 21 grudnia 2011 r. Świadectwo było ważne do 8 grudnia 2016r .

W. B. dysponował oryginałem świadectwa, a kopię złożył do akt osobowych. Nie śledził na bieżąco daty upływu ważności świadectwa, ponieważ zdał się na pracodawcę, licząc na sygnalizację w tym zakresie.

Pod koniec grudnia 2016 r. pracownik działu BHP poinformował go o wygaśnięciu uprawnień. W dniu 5 stycznia 2017 r., po przerwie świątecznej, W. B. złożył pracodawcy wniosek o finansowanie egzaminu, na potrzeby odnowienia świadectwa kwalifikacyjnego.

Bezpośredni przełożony W. B. – kierownik oddziału administracji D. R. (1) – dowiedział się, że nie ma zgody na finansowanie egzaminu powoda, ponieważ wcześniej takie finansowanie otrzymał już P. K.. Nie przekazał tej informacji wnioskodawcy. Nie uczyniła tego również dyrektor Stacji.

Dowód: świadectwo kwalifikacyjne – k. 11 części A akt osobowych, zakres obowiązków i odpowiedzialności powódki – k. 55-56, wniosek powoda z dnia 5 stycznia 2017 r. – k. 39 części B akt osobowych, przesłuchanie powoda – k. 80, przesłuchanie M. D. – k. 80-81, zeznania świadka D. R. (2) – k. 79

W okresie 2014 – 2016 w Wojewódzkiej (...) w S. przeprowadzono kilka remontów siedziby, a w tym kompletnie zmodernizowano sieć elektryczną. Serwisem sieci miał zająć się zewnętrzny podmiot. Ostatnim etapem modernizacji była wymiana dźwigu osobowo – towarowego. Odbiór prac nastąpił 29 grudnia 2016 r. W konsekwencji nie było już zapotrzebowania na pracę dwóch konserwatorów z uprawnieniami elektrycznymi.

Dowód: umowa o roboty budowlane z dnia 19 czerwca 2015r. – k. 22-30, protokół technicznego odbioru robót – k. 21, umowa o wykonanie robót budowlanych z dnia 22 sierpnia 2016 r. – k. 32-42, protokół końcowego odbioru robót – k. 31, przesłuchanie M. D. – k. 80-81, zeznania świadka D. R. (2) – k. 79, zeznania świadka W. C. – k. 78

Wojewódzka (...) w S. na początku 2017 r. zatrudniała dwie osoby na stanowisku konserwatora – elektryka, w pełnym wymiarze czasu pracy: W. B. i P. K.. Ten ostatni uzyskał świadectwo kwalifikacyjne kategorii (...) w dniu 28 lutego 2017 r.

Dowód: świadectwo kwalifikacyjne P. K. – k. 47,

Dnia 7 lutego 2017 r. pracodawca wręczył W. B. wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w zakresie stanowiska, wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa 31 maja 2017 r. Jako przyczynę wskazano utratę uprawnień do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci. Ponadto pracodawca przywołał remonty z lat 2014-2016, wobec których dalsze zatrudnianie W. B. w pełnym wymiarze czasu pracy nie ma racjonalnego potwierdzenia, przy jednoczesnym spadku liczby zgłoszeń dotyczących awarii i potrzeb napraw. Następnie pracodawca podał, że na równorzędnym stanowisku jest zatrudniony P. K., który w ocenie Kierownika ma znacznie lepszą opinię i wykazuje ponadprzeciętne zaangażowanie w pracy.

Po upływie okresu wypowiedzenia miały obowiązywać nowe warunki umowy: stanowisko pracownika obsługi, w 1/2 wymiaru czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.000 zł.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę – k. 4.

W. B. nie przyjął proponowanych warunków umowy o pracę. Nie mógł pozwolić sobie na obniżenie wynagrodzenia do poziomu 1.000 zł.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 80,

P. K. był lepiej oceniany przez pracodawcę, ponieważ w odróżnieniu od W. B. szybko reagował na wezwanie do awarii oraz sprawnie dokonywał samej naprawy. Tymczasem W. B. często kwestionował zasadność wezwania i w ogóle naprawy, wnosząc o zakup nowej części lub urządzenia. Czasami nie można było znaleźć go na terenie zakładu. Wiele obowiązków cedował na P. K..

Dowód: przesłuchanie M. D. – k. 80-81, zeznania świadka D. R. (2) – k. 79, zeznania świadka W. C. – k. 78, zeznania świadka P. K. – k. 79

W dniu 1 czerwca 2017 r. W. B. otrzymał świadectwo pracy, w którym w ustępie 3 wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy – art. 30 § 1 pkt kodeksu pracy w związku z art. 42 § 1 kodeksu pracy.

Dnia 5 czerwca 2017 r. pracownik złożył do pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa, poprzez naniesienie wzmianki, że stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Pracodawca odpowiedział odmownie w dniu 8 czerwca 2017 r. Pracownik złożył pozew o sprostowanie świadectwa dnia 14 czerwca 2017 r.

Niesporne, a nadto: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 73, odpowiedź pracodawcy – k. 74

Sąd zważył co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 45 § 1 oraz art. 97 § 2¹ kodeksu pracy okazało się zasadne jedyne w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Odwołanie od wypowiedzenia warunków umowy o pracę podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Natomiast norma art. 45 §1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 30 § 4 k.p. zobowiązuje pracodawcę rozwiązującego bezterminową umowę o pracę do wskazania przyczyny wypowiedzenia, która winna być konkretna i prawdziwa. Naruszeniem tej normy jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Pozwana w wypowiedzeniu zmieniającym wskazała dwie przyczyny: jedna – leżąca po stronie pracownika, a polegająca na utracie formalnych uprawnień do wykonywania prac elektrycznych, druga – leżąca po stronie pracodawcy, tj. brak zapotrzebowania na pracę dwóch konserwatorów – elektryków po zakończonej w grudniu 2016 r. serii remontów budynku i wymianie sieci elektrycznej na nową.

Przy ocenie zasadności i prawidłowości wypowiedzenia wystarczającym jest, by potwierdziła się choćby jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tak m.in. teza III uchwały SN z 19 maja 1978, V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127). Z kolei w trafnym wyroku z dnia 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym Sąd stwierdził, że prawdziwą i zasadną okazała się przesłanka związana z ograniczeniem zatrudnienia na stanowisku konserwatora – elektryka, co w istocie prowadziło do uznania wypowiedzenia za uzasadnione.

Utrata uprawnień elektryka była się przyczyną prawdziwą – te niesporne wygasły w dniu 8 grudnia 2016 r., ale nie uzasadniała wypowiedzenia. Powód złożył bowiem do pracodawcy wniosek o finansowanie egzaminu służącego odnowieniu uprawnień jeszcze przed wypowiedzeniem i nie otrzymał na ten wniosek żadnej odpowiedzi aż do chwili otrzymania tegoż wypowiedzenia. Oczywiście odnowienie formalnych uprawnień elektryka jest powinnością samego pracownika, a pracodawca nie ma obowiązku finansować egzaminu. Jednak w sytuacji, gdy pracownik złożył wniosek o finansowanie, to należało na ten wniosek odpowiedzieć – choćby odmownie. Pracownik jednak został pozostawiony w niepewności co do jego wniosku i tym samym w niewiedzy, czy powinien samodzielnie sfinansować egzamin. Jednocześnie w okresie oczekiwania na odpowiedź otrzymał wypowiedzenie zmieniające. Powód zeznał, że gdyby otrzymał odpowiedź odmowną, wówczas sam sfinansowałby egzamin, ponieważ jego koszt nie przekraczał jego możliwości finansowych. Gdyby to uczynił przyczyna wypowiedzenia odpadałaby. Zatem działanie pracodawcy, który

nie informuje pracownika o braku zgody na finansowanie egzaminu (o czym zeznała Dyrektor pozwanej) i tym samym każe mu oczekiwać na jakikolwiek odzew, a jednocześnie zarzuca brak odnowienia uprawnień, a więc bierność, jest pozbawione konsekwencji. Co prawda pomiędzy chwilą wygaśnięcia uprawnień (8 grudnia 2016 r.) a momentem złożenia wniosku o finansowanie (5 stycznia 2017 r.) minął niemal miesiąc, to jednak Sąd bada w tym wypadku stan istniejący na dzień wypowiedzenia, a w tym okresie powód nie odnowił uprawnień, ponieważ oczekiwał na decyzję pracodawcy w przedmiocie jego wniosku. W rezultacie ta przyczyna nie uzasadniała wypowiedzenia zmieniającego.

Natomiast druga z przyczyn wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie była w istocie kwestionowana przez powoda, który w pozwie skupił się na temacie utraty uprawnień.

Tymczasem zmniejszenie stanu zatrudnienia u pracodawcy zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia – w tym wypadku wypowiedzenia zmieniającego. Zasadność przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy nie podlega jednak kontroli Sądu pracy. Sąd ten nie jest bowiem powołany do badania zasadności i celowości (a zatem wynikających stąd również korzyści bądź obciążeń) zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd jest natomiast uprawniony do badania i ustalenia, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczne, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie na celu uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (por. wyrok SN z 15 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 130/82, Sł. Prac. (...), wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r. sygn. I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542).

W realiach niniejszej sprawy okoliczność zniesienia stanowiska pracy powoda (elektryk konserwator), celem ograniczenia go do 1/2 etatu pracownika obsługi, okazała się autentyczna. Z dokumentów w postaci umów o roboty budowlane i protokołów odbioru robót, a także zeznań świadków D. R. (2) i W. C. oraz przesłuchanej za stronę pozwaną M. D. jednoznacznie wynika, że w latach 2014–2016 przeprowadzono remont budynku pozwanego, a w tym modernizację całej instalacji elektrycznej, która obecnie jest serwisowana przez podmiot zewnętrzny. Wymienione osoby zeznały, że zmiany te doprowadziły do sytuacji, w której zapotrzebowanie na pracę dwóch konserwatorów – elektryków odpadło. Trudno z całokształtu tych wskazań wysnuć wniosek przeciwny. Odnowiony budynek i jego instalacje zawsze istotnie obniżają ilość koniecznych napraw i interwencji.

Pozwana zatrudniała dwóch konserwatorów – elektryków, a tylko wobec jednego odpadło zapotrzebowanie na pracę w pełnym wymiarze i z uprawnieniami elektryka. W takim wypadku elementem konkretnej przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. staje się również obiektywne kryterium doboru indywidualnie oznaczonej osoby do redukcji etatu.

W przypadku konieczności wytypowania pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób pojawia się z kolei kwestia oceny prawidłowości zastosowanych kryteriów selekcji. Ocena ta winna być dokonywana w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. W grę wchodzi tu przede wszystkim: cytowany art. 45 k.p. przewidujący wymóg zasadności wypowiedzenia oraz art. 8 k.p. zakazujący czynienia użytku ze swojego uprawnienia w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (tak wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97, a także wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997, z. 21, poz. 417). Należy zwrócić uwagę, iż muszą to być kryteria obiektywne i nie stojące w sprzeczności z przepisami prawa. Za niedopuszczalne należałoby więc uznać np. kryteria o charakterze dyskryminującym.

W chwili ustania stosunku pracy powoda pracodawca dysponował dwoma konserwatorami z uprawnieniami elektryka, a wytypowanie powoda do obniżenia etatu i zmiany stanowiska odbyło się z zastosowaniem obiektywnego kryterium doboru, które opisano w samym wypowiedzeniu, a mianowicie porównania jakości pracy dwóch osób.

Porównanie to wypadło na korzyść P. K.. Lepsza ocena jakości jego pracy wynikała z tego, że w odróżnieniu od powoda szybko reagował na wezwanie do awarii oraz sprawnie dokonywał samej naprawy. Tymczasem powód często kwestionował zasadność wezwania i sens naprawy, wnosząc o zakup nowej części lub urządzenia. Czasami też nie można było znaleźć go na terenie zakładu, a wiele ze swoich obowiązków cedował na P. K.. Zeznali o tym spójnie i przekonująco świadkowie D. R. (1), W. C. i P. K., a także w przesłuchaniu w charakterze strony M. D..

P. K. co prawda nabył formalne uprawnienia elektryka w dniu 28 lutego 2017 r., a więc po złożeniu wypowiedzenia zmieniającego, ale jednak jeszcze w okresie biegnącego okresu wypowiedzenia. Sąd musiał brać pod uwagę, że na chwilę upływu okresu wypowiedzenia u pozwanego pracowały dwie osoby na stanowisku konserwatora - elektryka.

Zatem faktyczna likwidacja stanowiska konserwatora – elektryka, a jednocześnie zastosowanie przez pozwaną obiektywnego kryterium doboru do zwolnienia, prowadzą do wniosku, że druga przyczyna wypowiedzenia zmieniającego okazała się zasadna.

W konsekwencji powództwo o odszkodowanie w ramach odwołania od wypowiedzenia zmieniającego podlegało oddaleniu.

Natomiast zasadnym okazało się roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

Roszczenie to znajduje podstawę prawną w przepisie art. 97 § 2¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

W pierwszej kolejności należało stwierdzić, że powód zadośćuczynił trybowi i terminom do żądania sprostowania świadectwa pracy. Otrzymał świadectwo od pozwanego 1 czerwca 2017 r., po czym w terminie nie dłuższym od 7 dni złożył wniosek do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy – w dniu 5 czerwca 2017 r. Odpowiedź odmowną otrzymał 8 czerwca 2016 r., a w dniu 14 czerwca 2017 r. (a więc z zachowaniem terminu 7 dni) wystąpił z pozwem do sądu pracy.

W ustępie 3 litera a świadectwa pracy pracodawca ma obowiązek wskazać tryb rozwiązania stosunku pracy, a więc w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Na ogół nie jest dopuszczalne zamieszczenie w świadectwie informacji o przyczynach wypowiedzenia, ani o przyczynach rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bo wykracza to już poza „tryb” dokonania tych czynności. Natomiast jedyny wyjątek stanowi informacja o dokonaniu wypowiedzenia z zastosowaniem 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.). Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, 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, emerytury, świadczenia emerytalnego). Z treści art. 97 § 2 k.p. wynika bowiem, że w świadectwie pracy należy podać informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Pogląd ten znajduje potwierdzenie u komentatorów kodeksu pracy: E. M., Komentarz aktualizowany do art. 97 Kodeksu pracy, wyd. Lex 2012; a także: J. S., Kodeks pracy. Komentarz, red. L. F., wyd. Lex 2011; czy też: K. J., Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem, wyd. Z. 2002).

Pozwana w odpowiedzi na rozszerzone powództwo podnosiła, że przy ustaniu stosunku pracy powoda zabrakło wyłącznej przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, wymaganej treścią art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., ponieważ to powód odmówił przyjęcia proponowanych nowych warunków pracy i płacy. Twierdzenie to jednak okazało się błędnym.

Zgodnie z utrwalonymi w tym zakresie poglądami doktryny i judykatury przytoczone przepisy (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy o „zwolnieniach grupowych”) mają zastosowanie także w przypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.), jeśli propozycja ta uzasadniona jest okolicznościami niedotyczącymi pracownika. Jakkolwiek uznać w takiej sytuacji należy, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne, stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wykluczającą „wyłączność

powodu”, w licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy sformułował reguły, których zastosowanie pozwala na przyjęcie, że na tle konkretnych stanów faktycznych odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika. Będzie tak w przypadku, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (tak m.in. wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r. I PR 335/90, LEX nr 13607, OSP 1991/9/212). Decydujące znaczenie ma w takim przypadku ocena motywów, którymi kieruje się pracownik odmawiając przyjęcia nowych warunków płacy, która powinna być oparta na kryteriach obiektywnych, pozwalających oczekiwać, by pracownik przyjął bądź nie zaproponowane mu nowe warunki. Tę niewątpliwie słuszną linię potwierdził Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach. I tak w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002/2/40) wyrażono pogląd, że ocena „wyłącznieści” przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu komentowanego przepisu powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa ta nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to bez wątpienia przyczyna niedotycząca pracodawcy nie jest w tym wypadku wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 23 marca 2003 r. istotne jest bowiem nie tylko to, czy rozwiązanie to jest następstwem wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać - z uwagi na interesy pracodawcy, jak i właściwie pojęty interes pracownika - za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie (gdy stanowiła ona jeden z motywów decyzji pracodawcy), że przyczyny (przyczyna) z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). Sąd Najwyższy akcentował, iż w sprawach jak niniejsza należy poddać ocenie charakter odmowy pracownika poprzez jednoczesną analizę przesłanek decyzji w sprawie dokonania wypowiedzenia zmieniającego po stronie pracodawcy oraz ocenić czy doszłoby do poważnej zmiany na niekorzyść powoda (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/12 LEX nr 1409529). Jest to zgodne z ustawodawstwem Unii Europejskiej, a mianowicie artykułem 4 ust. 2 dyrektywy Rady (...) WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L 2001. (...)), zgodnie z którym „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.

W analizowanym przypadku powód w wypowiedzeniu zmieniającym otrzymał propozycję wynagrodzenia zmniejszonego o 57% (z 2.130 zł do 1.000 zł) i 1/2 wymiaru czasu pracy. Nie można było więc obiektywnie oczekiwać, że przyjmie taką propozycję. A skoro podstawową przesłanką wypowiedzenia zmieniającego były względy niedotyczące pracownika (o czym była mowa powyżej), to należy świadectwie pracy wskazać na przyczyny niedotyczące pracownika.

Należy nadmienić, że dyrektor pozwanego w swoim przesłuchaniu stwierdziła, że gdyby nie doszło do istotnego zmniejszenia zapotrzebowania na pracę konserwatora - elektryka, to nie wie, czy powód otrzymałby wypowiedzenie. Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy o „zwolnieniach grupowych”, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 1990r., I PR 319/90, OSNC 1992/11/204). Z przesłuchania pozwanej wynika więc wniosek, że i w tym zakresie badania został spełniony wymóg wyłączności przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

W rezultacie należało nakazać pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem pozwu.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 oraz art. 99 i 100 k.p.c. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu powoda należało obciążyć kosztami procesu w zakresie, w którym przegrał proces. Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego, ustalonych zgodnie z postanowieniami § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu z dnia wniesienia pozwu). Podzielić należy stanowisko wyrażone w postanowieniu SN z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Zatem dla roszczenia o odszkodowanie stawka kosztów wynosiła 180 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...),

3. (...)

14.11.2017