

Sygn. akt VII P 148/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...) C. sp. j.

w N.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. nakazuje pozwanej Spółce sprostować świadectwo pracy powódki z dnia 15 marca 2016 r. w punkcie 3a w ten sposób, że dopisze w nim „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, z uwagi na likwidację stanowiska pracy”;
2. nakazuje pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 30,00 (trzydzieści) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 148/16

UZASADNIENIE

E. M. pozwem przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu (...) C. sp. j. w N. domagała się sprostowania świadectwa pracy w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę z zaznaczeniem, że związane było ono z likwidacją etatu z przyczyn ekonomicznych. W uzasadnieniu wskazała, że została zwolniona z powodu złej kondycji ekonomicznej zakładu pracy, zaznaczając, że w podobny sposób pracodawca zwolnił dziewięć osób. Powódka podkreśliła, że wszystkie zwolnione osoby prosiły pracodawcę o inne sformułowanie wypowiedzenia, tak aby mogły otrzymać zasiłek przedemerytalny, co jednak spotkało się z odmową. Powódka podała, że pracowała w pozwanej od 3 marca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony pięciu lat oraz wyraziła obawę o swój los, zaznaczając, że z uwagi na wiek 56 lat nikt jej już nie zatrudni.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podała, że z pozwu nie można wywnioskować jaki charakter ma przedmiotowe pismo i co faktycznie powódka kwestionuje. Spółka podniosła, iż nie naruszono przepisów o

wypowiedzeniu, gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zgodnie z art. 33 k.p. W myśl art. 30 § 4 k.p., rozwiązując umowę na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyn uzasadniających jej rozwiązanie, dlatego żądanie zmiany podstaw rozwiązania umowy jest niedopuszczalne w zakresie wpisania przyczyn. Sąd nie może badać podstaw wypowiedzenia a jedynie zasadność zarzutu naruszenia przepisów prawa w zakresie zastosowania wypowiedzenia. Spółka podkreśliła, że Sąd nie bierze ewentualnych pod uwagę przyczyn w zakresie badania podstaw roszczenia, czy do przeprowadzenia w tym przedmiocie postępowania dowodowego, bez względu na to czy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna lub prawdziwa. Bez znaczenia są więc przyczyny związane z wypowiedzeniem umowy. Pozwana podała, że do rozwiązania umów nie doszło z przyczyn ekonomicznych, czy też z powodu likwidacji stanowiska pracy, wskazując jednocześnie, że E. M. otrzymała od pracodawcy kilka propozycji pracy na stanowiskach m.in. sprzedawcy w sklepie przyzakładowym, co wynikało z faktu, że powódka ma bardzo duże doświadczenie w pracy jako sprzedawca. Spółka podkreśliła, że dokonane zmiany personalne wynikały z potrzeby zmian organizacyjnych i otwarcia sklepu mięsnego przy zakładzie, który miał być czynny dla klientów w godzinach od 10:00 do 18:00. Powódka odmówiła pracy w sklepie tłumacząc, że nie odpowiadają jej godziny jego otwarcia i woli iść na świadczenie przedemerytalne, wobec czego jakiegokolwiek jej roszczenia stanowią nadużycie prawa. Spółka stwierdziła, że stoi na stanowisku, iż zlikwidowała stanowisko pracy sprzątaczk, natomiast przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości ani powodować szkód po stronie pracodawcy.

W piśmie z dnia 29 marca 2016 r. (k. 51) powódka wskazała, że domaga się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, że jej zwolnienie było związane z likwidacją stanowiska pracy. Na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2016 r. (k. 61) powódka doprecyzowała swoje żądanie, stwierdzając, iż domaga się sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż rozwiązanie stosunku pracy było związane z likwidacją stanowiska przez pracodawcę, z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Pismem procesowym z 11 kwietnia 2016 r. (k. 63-65) pozwana spółka stwierdziła, że wobec doprecyzowania żądania przez powódkę, brak jest podstaw do badania zasadności i przyczyn wypowiedzenia umowy. Świadectwo pracy jest jedynie oświadczeniem wiedzy, dokumentem prywatnym a nie urzędowym, nie zawiera elementów ocennych a jedynie informację o faktach. Jeżeli świadectwo pracy nie jest wadliwe, to nie podlega sprostowaniu w trybie art. 97 § 2¹ k.p. Spółka ponadto zwróciła uwagę, że w § 5 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, wyodrębniono dwie odmienne sytuacje prowadzące w konsekwencji do zmiany treści świadectwa pracy. W sytuacji gdy pracownik kwestionuje ważność sposobu ustania zatrudnienia w drodze powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, dochodzi do pominięcia terminów wskazanych w art. 264 k.p. Spółka powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podkreśliła, że w pojęciu sprostowanie świadectwa pracy nie mieści się kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, bądź badanie przyczyn rozwiązania umowy. Jeśli pracodawca podał w świadectwie pracy rzeczywisty sposób ustania stosunku pracy, to dokument ten nie jest wadliwy, choćby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie były zgodne z prawem, a więc nie podlega sprostowaniu w trybie art. 97 § 2¹ k.p. Pracownik nie może podważyć prawnej skuteczności rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie sprostowania świadectwa pracy, dlatego niedopuszczalne jest w sprawie o sprostowanie świadectwa badanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

E. M. ma 56 lata, wykształcenie zawodowe jako sprzedawca. Od dnia 2 września 1974 r. była aktywna zawodowo, pracując głównie jako sprzedawca i kierownik sklepu. Powódka zatrudniona została w dniu 3 marca 2015 r. w P.P.U.H. (...) C. sp. j. w N., na podstawie umowy o pracę na czas określony od 3 marca 2015 r. do 2 marca 2020 r., na pełen etat, z możliwością wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, na stanowisku sprzątaczk. Miejscem jej pracy był zakład w N., przy ulicy (...). Wynagrodzenie za pracę strony ustaliły na kwotę 1.750,00 zł brutto miesięcznie. Powódka w dniu rozpoczęcia pracy przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapoznana została z oceną ryzyka zawodowego oraz instrukcjami BHP oraz zasadami równego traktowania.

Obowiązywała ją ośmiogodzinna dobową normą czasu pracy i przeciętna czterdziestogodzinna tygodniowa norma czasu pracy. Przysługiwał jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni rocznie. Bezpośrednim przełożonym powódki oraz zatrudnionej w spółce (...)–B.” D. S. był R. M.. Praca powódki polegała na sprzątaniu biura, hali produkcyjnej, myciu i dezynfekowaniu chłodni, sprzątaniu toalet, stołówki, magazynków z przyprawami, czasem musiała odśnieżać teren przyzakładowy. Powódka była chwalona za pracę, nigdy nie było na nią skarg, ani uwag co do wykonywania obowiązków. Nie była karana dyscyplinarnie.

(dowód: umowa o pracę z dnia 3 marca 2015 r. – k. 4, 31; kwestionariusz osobowy – k. 23-24; ankieta personalna – k. 25-28; karta szkolenia wstępnego BHP – k. 32; zapoznanie pracownika z oceną ryzyka zawodowego, instrukcjami BHP oraz polityką i zasadami równego traktowania – k. 33-43; informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia – k. 44; zeznania świadka D. S. – k. 73-74; przesłuchanie powódki – k. 60-61, 74)

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe (...) C. sp. j. w N. prowadzi szeroką działalność w przedmiocie produkcji i sprzedaży mięsa, współpracuje z niemieckimi kontrahentami przemysłu mięsnego, w związku z czym wysyła swoich pracowników do Niemiec w charakterze rzeźników i pakowaczy, natomiast w zakładzie w N. produkuje wędliny. Zakład ten pozwana dzieli wraz z „A.-V.-B.” Sp. z o.o. w B.. Obie spółki, powiązane silnie kapitałowo i osobowo, zatrudniają pracowników, którzy pracują w nim wspólnie, mając często zawarte umowy o pracę częściowo z jedną, a częściowo z drugą ze spółek. W zakładzie (...), który jest jednym z oddziałów firmy, było do marca 2016 r. zatrudnionych około dziesięciu osób. Zakład próbował wprowadzać nowe technologie, takie jak probiotyki, jednakże nie przyniosło to spodziewanych efektów, a od pewnego czasu produkcja w tym zakładzie powoli zamiera. Przy zakładzie (...) prowadzony jest sklep firmowy, który działa w godzinach 8:00-16:00 i prowadzi sprzedaż wyrobów firmowych. W sklepie było zatrudnionych dwóch pracowników, jednakże także w nim następowały duże zmiany kadrowe. W związku z coraz mniejszą produkcją i ilością obowiązków w zakładzie (...), latem 2015 r. dyrektor H. Ż. zaproponował E. M. zmianę stanowiska pracy ze sprzątaczką na sprzedawcę w rzeczonym sklepie firmowym. Powódka miała doświadczenie w handlu, jednak odmówiła tej propozycji, gdyż nie czuła się „na siłach” wrócić na pracę za ladą. Propozycji tej następnie nie ponawiano, a pracodawca nie złożył jej jakiegokolwiek oświadczenia o tzw. wypowiedzeniu zmieniającym (zmianie warunków pracy i płacy), ani też nie powierzył jej innego zakresu obowiązków.

(dowód: odpis KRS nr (...) – k. 18-21; zeznania świadków: częściowo G. O. – k. 59-60 i D. S. – k. 73-74; przesłuchanie powódki – k. 60-61, 74)

Pismem z 22 lutego 2016 r. pozwana spółka, po podjęciu decyzji przez współnika R. C. i Dyrektora Organizacyjnego H. Ż., działając przez Kierownika D. Kadr G. O., rozwiązała z E. M. umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem czternastodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 12 marca 2016 r. Powódce nie podano przyczyny rozwiązania umowy. Tego samego dnia G. O. wręczyła w (...) zakładzie wypowiedzenie umów zawartych z pozwaną jeszcze S. S., A. B. i A. P., którzy pracowali jako rzeźnicy i wędzarze. Wypowiedzenie otrzymała również I. N., jednakże zostało ono ostatecznie cofnięte. Ponadto wręczyła wypowiedzenia umów o pracę czterem osobom pracującym dla spółki (...)–B.”, w tym D. S.. Wszystkim osobom zwolnionym zaproponowano pracę w Niemczech, jednak żadna z nich nie skorzystała z takiej możliwości. Podczas wręczenia oświadczenia G. O. zaproponowała również powódce wyjazd do pracy do Niemiec albo do B., jednak ta odmówiła, tłumacząc się wiekiem i chęcią przejścia na świadczenie przedemerytalne. Także w tym samym dniu (22 lutego 2016 r.) wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała D. S., która pracowała zarówno dla spółki (...), jak i dla (...) przeszło dziewięć lat, przy czym od roku 2013 wyłącznie dla (...). Łącznie w dniu 22 lutego 2016 r. G. O. wręczyła wypowiedzenia umów o pracę dziewięciu osobom z obu spółek, pracującym w zakładzie w N.. W rozmowie z D. S. G. O. przyznała, że pracodawca chwilowo likwiduje jej stanowisko pracy ale przywróci je, gdy zakład w N. zacznie ponownie lepiej prosperować.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 22 lutego 2016 r. – k. 5; zestawienie osób, którym wypowiedziano umowy o pracę w pozwanej spółce z dnia 11 kwietnia 2016 r. – k. 66; zeznania świadków: częściowo G. O. – k. 59-60 i D. S. – k. 73-74; przesłuchanie powódki – k. 60-61, 74)

W świadectwie pracy E. M. pracodawca podał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia przez pracodawcę; art. 30 § 1 pkt 2 k.p. (pkt 3 ppkt a) świadectwa pracy). Powódka zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez podanie, iż rozwiązanie stosunku pracy było związane z likwidacją stanowiska i problemami ekonomicznymi firmy. W odpowiedzi pismem z dnia 23 marca 2016 r. Kierownik Działu Kadr G. O. odmawiając sprostowania świadectwa pracy podała, że zostało ono wystawione w sposób prawidłowy i zawiera obligatoryjne elementy, wymagane przez art. 97 § 2 k.p. Ponadto w piśmie zaznaczono, że spółka nie zgadza się z twierdzeniem, iż rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn ekonomicznych. Do chwili obecnej za powódkę, jak i pozostałych zwolnionych z (...) zakładu produkcyjnego osób, pozwana nikogo nie zatrudniła. Spółka poszukuje osób do pracy, ale wyłącznie na stanowiska rzeźników, a pracę tą faktycznie pracownicy ci wykonują następnie na terenie Niemiec. Obecnie w zakładzie w N. pracuje trzech pracowników produkcyjnych, dwie pracownice biurowe oraz dyrektor, przy czym część z tych osób przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, a część została wysłana na zaległe urlopy. Obowiązki sprzątaczkę przejęły osoby zatrudnione w zakładzie na stanowiskach produkcyjnych – rzeźnicy. Produkcja w tym zakładzie została praktycznie bardzo ograniczona. Bardzo mało towaru sprzedaje się także obecnie w firmowym sklepie spółki.

(dowód: umowa o odbywaniu stażu przez bezrobotnych nr UmSTAZ/ (...) z dnia 1 czerwca 2015 r. – k. 69-71; świadectwo pracy z dnia 15 lutego 2016 r. – k. 46-47, 52-53; pismo pozwanej z dnia 23 marca 2016 r. – k. 54; zeznania świadków: częściowo G. O. – k. 59-60 i D. S. – k. 73-74; przesłuchanie powódki – k. 60-61, 74)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny sprawy, Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powódki oraz zeznań świadka D. S.. Zeznania świadka i powódki okazały się spójne, logiczne, konsekwentne i rzeczowe, a ponadto korelowały ze sobą i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Należy podkreślić, iż bezspornym w niniejszej sprawie pozostawała okoliczność, iż to pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas określony za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Wbrew argumentacji pozwanej, fakt ten nie był w ogóle kwestionowany w toku sporu przez powódkę i w jakimkolwiek zakresie nie domagała się ona roszczeń wynikających z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka starała się wyciągnąć dla siebie korzystne skutki z argumentacji niekwestionowanej w orzecznictwie, którą to Sad Rejonowy także podziela, iż pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej sposobu rozwiązania umowy o pracę, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (por. uchwałę SN z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/2009, OSNP 2010/13-14/154). Nie może budzić bowiem wątpliwości, iż niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Wbrew jednakże stanowisku pozwanej, powódka nie kwestionowała samego wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, jego zgodności z prawem, czy też zasadności. Zgłosiła natomiast roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 15 marca 2016 r. w punkcie 3a poprzez dopisanie w nim „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, z uwagi na likwidację stanowiska pracy.” W ocenie E. M. fakt, iż pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem (czego przecież nie podważała) wynikał z likwidacji zajmowanego przez nią dotychczas stanowiska sprzątaczkę w (...) zakładzie spółki. Takie powództwo było niewątpliwie dopuszczalne. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy, nie będąc też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej, ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c., co oznacza dopuszczalność podważania jego treści

w ramach postępowania sądowego (tak trafnie SA w Katowicach w wyroku z dnia 19 listopada 2013 r., III AUa 241/13, Lex nr 1400245).

Sąd za w pełni wiarygodne uznał zeznania powódki, gdyż były one logiczne, spójne, bardzo spontaniczne i znajdowały oparcie w zeznaniach nie tylko świadka D. S. ale także w dużej mierze w zeznania świadka G. O.. Świadek G. O. w szczególności zeznała, iż powódce była proponowana zmiana pracy i stanowiska na sprzedawczynię w sklepie przykładowym lub wyjazd do pracy do Niemiec. Świadek potwierdziła, że obecnie w zakładzie nie ma zatrudnionej żadnej nowej sprzątaczką na miejsce zwolnionej powódki, a zadania sprzątaczką zostały rozdzielone pomiędzy pracowników produkcyjnych – rzeźników (a więc zatrudnieni dotychczas na całkowicie innych stanowiskach pracy), przy czym pozwana szuka pracowników do pracy, jednakże nie ogłaszała naboru na dotychczasowe stanowisko powódki. Świadek potwierdziła, że w dniu 22 lutego 2016 r. wręczała wypowiedzenia pracownikom spółek zarówno (...) jak i (...). Zeznania te znajdują potwierdzenie także w zeznaniach świadka D. S., która zeznała podobnie, podając te same fakty i potwierdzając twierdzenia powódki, iż praca w (...) zakładzie pozwanej stopniowo zamierała. Sąd nie dał wiary G. O. w zakresie, w którym twierdziła ona, że zwolnienie powódki nie jest związane z likwidacją miejsca/ stanowiska pracy, gdyż stało to w sprzeczności z twierdzeniem samej spółki wyrażonej w odpowiedzi na pozew, gdzie spółka przyznała, że zlikwidowała stanowisko sprzątaczką (k. 16). Ponadto jej zeznania stały w sprzeczności z zeznaniami D. S., która zeznała, że zwolniono dużą część pracowników wykonujących dotychczas pracę w (...) zakładzie produkcyjnym pozwanej spółki – i to z obu powiązanych przecież silnie spółek. Okoliczność ta została przy tym potwierdzona samym zestawieniem pozwanej spółki (k.66), która już w toku niniejszego procesu cofnęła wypowiedzenie umowy I. N.. Świadek G. O., potwierdziła także, że powódka nie miała żadnych kar dyscyplinarnych, nie było na nią skarg. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, w których stwierdziła ona, że złożone jej propozycje pracy w Niemczech lub B. nie były dla niej realnie możliwe do wykonania, gdyż nie powiedziano jej dokładnie co miała by tam robić, gdzie dokładnie miałyby pracować, nie otrzymała żadnych szczegółów, dotyczących oferowanej pracy. Zeznania wszystkich przesłuchanych osób były zgodne także co do tego, że powódka odrzuciła przedkładane jej oferty zamiany pracy z uwagi na wiek i chęć przejścia na świadczenie przedemerytalne. Sąd dał wiarę w opisanym zakresie zeznaniom świadków, pomimo, że pozornie powódka oraz D. S. miały wspólny interes, aby zeznawać na niekorzyść pozwanej, jednakże należy wziąć pod uwagę, iż ich zeznania w znakomitej części pokrywają się z zeznaniami G. O., która była świadkiem pozwanej spółki i jest nadal jej pracownikiem. Ponadto zeznania te znajdują oparcie w dokumentach zgromadzone w aktach sprawy, m.in. co do ilości osób zwolnionych, prowadzonych w zakładzie staży (wyłącznie dla rzeźników), dlatego Sąd dał wiarę ich zeznaniom w całości. Podkreślić przy tym należy, że z zestawienia zeznań wszystkich osób przesłuchanych wynika, że kwestią sporną między nimi było to czy przyczyną zwolnienia powódki była likwidacja miejsca/stanowiska pracy oraz to czy zakład znajduje się w złej kondycji ekonomicznej, czego to Sąd nie ustalał w przedmiotowej sprawie. Trzeba bowiem odróżnić dwie kwestie. Fakt, iż pozwana spółka znajdowałaby się nawet w rewelacyjnej sytuacji ekonomicznej, poszukując i zatrudniając znaczną liczbę nowych pracowników do pracy w Niemczech, nie ma jakiegokolwiek przełożenia na sytuację (...) zakładu produkcyjnego. W tym zakresie, w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż zakład ten już od jakiegoś czasu tracił na znaczeniu w spółce, a prowadzona w nim produkcja stopniowo zamierała, co widać choćby w ilości wcześniej zatrudnionych osób, ale zwłaszcza w ilości złożonych przez pozwaną (i powiązaną z nią spółka (...)) jednorazowo wypowiedzeń pod koniec lutego 2016 r. Nie było przy tym żadnych przyczyn leżących po stronie powódki, aby rozwiązywać z nią umowę o pracę. Bliżej niesprecyzowane twierdzenia o chęci zatrudnienia powódki w sklepie są całkowicie niezrozumiałe, nielogiczne i w sposób dobitny wskazują na brak jakichkolwiek przyczyn do rozwiązania umowy, leżących po stronie powódki. O ile bowiem rzeczywiście istniałaby konieczność wykonywania przez powódkę pracy w sklepie przykładowym, to logicznym i naturalnym wyjściem byłoby złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, czego przecież pozwana nie uczyniła. Mało tego, powódce nie powierzono nawet innej pracy na okres 3 miesięcy w trybie art. 42 § 4 k.p. Miast tego, proponuje jej się pracę w Niemczech lub w B. (!), przy wykonywaniu całkowicie odmiennych obowiązków, do których nie miała ani wykształcenia, ani doświadczenia. Nie uczyniono tego poprzez wypowiedzenie zmieniające, bojąc się prawdopodobnie, iż powódka takie wypowiedzenie przyjmie. Wspomina się jedynie mgliście o takiej możliwości, powołując na rozmowę sprzed pół roku z przełożonym powódki, w której wskazał on jej na możliwość pracy w sklepie, a jednocześnie podczas tego samego spotkania wręcza się pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Takie zachowanie jednoznacznie wskazuje na cel i

chęć rozwiązania definitywnego z powódką umowy o pracę. Rzecz jasna nie kwestionując dopuszczalności prawnej takiego oświadczenia, trzeba jednoznacznie podkreślić, iż nie było najmniejszych podstaw i przyczyn rozwiązania umowy ze strony powódki. O ile takie zresztą by istniały, to nielogicznym byłoby przecież proponowanie jej rzekomo innych stanowisk pracy. Jeszcze raz trzeba wskazać, że bez znaczenia jest ewentualna dobra kondycja ekonomiczna firmy, już z tej przyczyny, iż rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie musi być przecież zawsze podyktowane kwestiami stricte finansowymi. W tym konkretnym wypadku była to stopniowa likwidacja produkcji w zakładzie pozwanej w N., a więc niewątpliwie przyczyna nie dotycząca pracownika.

Przechodząc do analizy prawnej niniejszej sprawy należy zaznaczyć, że stosownie do treści art. 97 § 1 K.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zgodnie zaś § 2¹ tegoż artykułu pracownik może w ciągu siedmiu dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Zgodnie z przytoczonymi przepisami możliwość wystąpienia przez pracownika do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy uzależniona jest od wyczerpania przewidzianego w art. 97 § 2¹ K.p. trybu. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy, w ww. terminie od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Następnie pracownik może, z zachowaniem ww. omówionego terminu, wystąpić do Sądu Pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa. Może on także wystąpić do Sądu po bezskutecznym upływie terminu przeznaczonych na odpowiedź pracodawcy. Zważywszy na fakt, iż wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy nie został uwzględniony przez pracodawcę podlegał on ocenie Sądu zgodnie ze zgłoszonym roszczeniem pozwu. Sam ustawodawca wskazał przy tym jednoznacznie na dopuszczalność wniesienia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, a więc obowiązkiem pracodawcy jest prawidłowe i rzetelne wykonanie przedmiotowego obowiązku z zakresu prawa pracy. Treść świadectwa pracy określa art. 97 § 2 k.p., który stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo 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.

Analizując treść świadectwa pracy z dnia 15 marca 2016 r. Sąd podzielił argumentację powódki, iż w punkcie 3a świadectwa pracy nie został wskazany prawidłowo pełny sposób rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wskazał bowiem, iż stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), pomijając fakt, iż nastąpiło to w trybie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (j.t.: Dz. U. z 2015r., poz. 192 ze zm.). Zeznania osób przesłuchanych wskazują niezaprzecalnie, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyła pracownika, lecz było nią likwidacja stanowiska pracy, na które to nikogo w miejsce powódki przecież nie zatrudniono.

Należy zaznaczyć, że podstawą likwidacji przez pracodawcę stanowiska pracy, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 29 lit. b ustawy z 2004 r. o promocji zatrudnienia powinny być względy natury ekonomicznej, organizacyjnej, produkcyjnej albo technologicznej. Semantyka tych czterech wyrażen nie jest w bezwzględny sposób podyktowana przez definicje legalne i nie można rozumieć ich w oderwaniu od potocznego znaczenia. Przyczynami organizacyjnymi, jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 13 lutego 2013 r. (III AUa 1384/12, Lex nr 1286500) można nazwać te przyczyny, których źródłem jest konieczność ukształtowania takiej struktury organizacyjnej zakładu pracy, która jako oczywiście uzasadniona przyniesie obiektywnie skutek w postaci poprawy jakości pracy, zwiększy jej wydajność nie powodując równocześnie nieproporcjonalnego zwiększenia nakładu pracy (A. Kopeć, W. Maciejko, M. Wojewódzka, Świadczenia emerytalne.

Komentarz, C. H. Beck, 2008). Wobec powyższego Sąd uznał, nie wdając się w dywagację oceny i sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki, iż zachodziły przyczyny organizacyjne i produkcyjne, o czym wprost zeznała G. O., przy czym z likwidacją stanowiska sprzątaczkę wiązało się rozdzielanie jej zdań i obowiązków pomiędzy pozostałych pracowników produkcyjnych, zatrudnionych na całkowicie odmiennych stanowiskach.

Odnosząc się do głównego zarzutu pozwanej spółki należy wskazać, że czym innym jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, a czym innym jest wskazanie w świadectwie pracy trybu rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy. Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie w następstwie jakich oświadczeń woli następuje rozwiązanie tego stosunku. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie pracy i niewystarczające jest tu powołanie się na samo wypowiedzenie umowy przez pracodawcę. Jest to bowiem szczególny tryb, mający zastosowanie w razie wypowiedzenia umowy o pracę 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 lub świadczenia przedemerytalnego. Pomimo, że obowiązkowa treść świadectwa pracy nie została w art. 97 § 2 K.p. w pełni sprecyzowana, pracodawca ma jednak obowiązek zamieścić w świadectwie pracy informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca jednocześnie 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 zatem, jak w niniejszej sprawie, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę 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 (por. wyroki Sądów Rejonowych: w Zgorzelcu z dnia 1 lipca 2013 r., IV P 90/13, Lex nr 1914452; w Jeleniej Górze z dnia 4 września 2013 r., IV P 298/12, Lex nr 1911411; w Kłodzku z dnia 24 sierpnia 2014 r., IV P 277/13, Lex nr 1912666; w Suwałkach z dnia 19 stycznia 2015 r., IV P 308/14, Lex nr 1864144; w Szczytnie z dnia 5 listopada 2015 r., IV P 106/15, Lex nr 1950953; czy wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 25 września 2014 r., VII Pa 242/14, Lex nr 1891857; tak również E. Maniewska [w:] Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Lex 2016, kom. do art. 97). Znajduje to potwierdzenie w treści § 1 ust. 1 pkt 1a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), zgodnie z którym w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące m.in. podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Stosownie do art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (j.t.: Dz. U. z 2013 r., poz. 170 ze zm.) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która: do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o promocji zatrudnienia", w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn (pkt 2), lub do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn (pkt 5). Z tych przepisów powódka wywodziła swoje roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż niewątpliwie fakt rozwiązania z nią umowy z przyczyn niedotyczących pracownika ma dla jej ewentualnych przyszłych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – kluczowe znaczenie.

W świetle art. 2 ust. 1 pkt 29a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t.: Dz. U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników. W myśl art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) 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.

Interpretując sformułowanie „wyłączny powód” zawarte w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (uchylonej obecnie obowiązującą ustawą), Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNC 1992/11/204) wskazał, że „Zakład pracy dąży do zwolnienia pracowników najmniej przydatnych i do pozostawienia pracowników najlepszych. Tym samym, oprócz przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy, kieruje się dodatkowymi kryteriami. W wypadku konkretnych decyzji o zwolnieniu, oprócz przyczyn występujących po stronie zakładu pracy, istnieją więc dalsze przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. 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. Jak łatwo się zorientować, przy zwolnieniach indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa, a nie jakościowa. Również zakład pracy dąży do rozwiązania stosunku pracy z pracownikami najmniej przydatnymi. Zwalnia się osoby, wobec których istnieją zastrzeżenia co do wykonywania przez nie obowiązków pracowniczych, przestrzegania dyscypliny pracy itp. Oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia, występują więc jeszcze inne przyczyny rozwiązywania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem lub, inaczej mówiąc, wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni przy zmniejszeniu zatrudnienia. Tak więc w tej sytuacji, oprócz samego zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, będą występować dalsze okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Okoliczności wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy będą więc „wyłączne” w tym znaczeniu, że bez ich zaistnienia nie doszłoby do zwolnienia konkretnego pracownika. Ten sposób wykładni znajduje wyraźne odbicie w sformułowaniu przepisu art. 10 ust. 1 omawianej ustawy. Gdyby ustawodawca chciał, aby przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 stanowiły „wyłączny” powód indywidualnego zwolnienia pracownika w rozumieniu „powód jedyny”, „powód, oprócz którego nie występuje żaden inny”, użyłby innego zwrotu. Przykładowo użyłby sformułowania, że „wyłącznie przyczyny wymienione w art. 10 ust. 1 uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy” lub że „przyczyny te stanowią wyłączne uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy”. Tymczasem ustawodawca użył zwrotu, że „przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający podejmowanie przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji rozwiązania stosunku pracy”. Wyraźnie więc, brzmienie przepisu nawiązuje do sfery motywacji w podejmowaniu decyzji. W pełni zbiega się to z poprzednią argumentacją, że odnosi się do samej decyzji o zwolnieniu, a nie do wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni. Konkludując należy stwierdzić, że przez zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.” Cytowany powyżej wyrok, choć wydany na podstawie nieobowiązującej już ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, należy uznać za trafny także w obowiązującym

stanie prawnym, pod rządem ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (zob. wyroki SN z dnia 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, Lex nr 737264 i z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 52/09, Lex nr 550996).

Mimo, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. nie określają wprost jakie przyczyny rozwiązania stosunku pracy należy uznać za niedotyczące pracowników, to zarówno doktryna jak i orzecznictwo przyjmuje, iż są to zmiany organizacyjne i ekonomiczne pracodawcy, reorganizacja struktury organizacyjnej zakładu pracy, potrzeba likwidacji miejsc pracy lub wprowadzenie w życie programów oszczędnościowych. Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz treści zeznań świadków, wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło na skutek likwidacji stanowiska sprzątaczk i konieczności reorganizacji zakładu. Było również przyczyną ustania stosunków pracy z innymi pracownikami albowiem jak wynika z akt sprawy (m.in. informacji przedstawionych przez pozwaną spółkę) w dniu 22 lutego 2016 r. wypowiedziano w podobny sposób pracę czterem osobom pracującym dla spółki, a łącznie w zakładzie (...) dziewięciu osobom, przy czym dokonała tego ta sama osoba – G. O.. Wszystkim tym osobom zaproponowano prace w Niemczech. Nie bez znaczenia dla sprawy pozostaje fakt, że zgodnie z zeznaniami wszystkich przesłuchanych, do chwili obecnej nie zatrudniono w zakładzie nikogo na miejsce sprzątaczk, natomiast zadania należące do sprzątaczk wykonują trzej pozostali rzeźnicy, pracujący w produkcji (przy czym faktycznie byli oni po dacie złożenia powódce oświadczenia albo na zwolnieniach chorobowych albo też na urlopach wypoczynkowych). Jednocześnie w tym miejscu należy podkreślić, że likwidacja stanowiska pracy nie oznacza likwidacji zadań przypisanych do stanowiska, które przecież przejęli inni pracownicy. Sąd ustalił zatem, że faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki w wyniku przeprowadzonej reorganizacji. Faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę przez pracodawcę były zatem przyczyny niedotyczące pracownika – zwolnienie indywidualne w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Zdaniem Sądu, w myśl art. 97 § 2 k.p. ten szczególny tryb rozwiązania stosunku pracy musi być podany w świadectwie pracy, gdyż wynika to wprost z brzmienia przepisu: „W świadectwie pracy należy podać (...) inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.”

Jedynie na marginesie sprawy (albowiem przecież powódce nie złożono oświadczenia o tzw. wypowiedzeniu zmieniającym) można zaznaczyć, iż także rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Należy w tym miejscu podkreślić, że za iluzoryczne i pozorne muszą być uznane propozycje składane w chwili wręczania wypowiedzenia, gdyż propozycja podjęcia pracy w Niemczech bez podania szczegółów i miejsca pracy oraz warunków związanych z przejazdem, zamieszkaniem, mając cały czas na uwadze, że chodzi o osobę w wieku 56 lat, nie może być odbierana jako propozycja poważna i realna dla tego pracownika. Nawet propozycja pracy w innej miejscowości – B. bez jej konkretyzacji, jest mało realna, nie pomijając przy tym faktu, że propozycja ta została złożona w momencie wręczania wypowiedzenia i bez podania szczegółów. W przedmiotowej sprawie nie wiadomo de facto, jakie nowe warunki w pracy w Niemczech oraz B. lub na stanowisku sprzedawcy mianoby zaproponować powódce, dlatego nie można stwierdzić, czy były one korzystniejsze, a więc czy powódka odrzuciła lepszą ofertę pracy. Przede wszystkim jednakże powódka nigdy nie otrzymała od pozwanej spółki wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy lub płacy, stąd nie ma to żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Tylko bowiem odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego mogłaby ewentualnie zostać rozważona jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w rozumieniu powołanych przepisów ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych (por. wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2015, I PK 211/14, Lex nr 1745824 wraz z powołanym w nim orzecznictwem). Takie nie zostało powódce złożone, a spółka nie miała nawet zamiaru posługiwać się takim rozwiązaniem, co wprost stwierdziła G. O. podając, że niemiałoby to żadnego znaczenia. Wynika z tego wprost, że celem spółki było definitywne zwolnienie powódki z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

Z tych przyczyn orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji.

Jednocześnie w myśl art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) nakazano pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 30,00 zł, na którą składa się opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

SSR Marcin Winczewski

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej;
2. przedłożyć z wpływem lub 17 czerwca 2016 r.

B., dnia 4 maja 2016 r.

SSR Marcin Winczewski