

Sygn. akt IV P 98/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództw **A. B. (1)**

przeciwko (...) **Spółce z o. o. w A.**

o sprostowanie świadectwa pracy oraz o zapłatę odszkodowania

I. Oddała powództwa.

II. Zasądza od powódki **A. B. (1)** na rzecz pozwanego (...) **Spółki z o. o. w A.** kwotę 1.954,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt cztery złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 98/16

## UZASADNIENIE

A. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. domagała się sprostowania wydanego powódce w dniu 09 września 2016 r. przez pozwanego (...) Spółka z o.o. w A. świadectwa pracy w pkt 3 „Stosunek pracy ustał w wyniku: rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem” poprzez zamieszczenie informacji „wskutek likwidacji stanowiska pracy - art. 30 § 1 Kodeksu Pracy w związku z art. 10 ust. 1 i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.)” i zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pismem z dnia 24 maja 2016 r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawartej w dniu 30 kwietnia 1992 r., wskazując przyczyny: rzekome niewykonanie polecenia służbowego, zobowiązującego do podwyższenia kwalifikacji, rzekome nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, rzekomą utratę zaufania oraz likwidację stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu. Powódka podjęła rozmowę z pozwanym pracodawcą celem wyjaśnienia wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, bowiem począwszy od dnia 30 kwietnia 1992 r., tj. od dnia podjęcia pracy, powódka świadczyła pracę z dołożeniem należytej staranności i dopiero z treści pisma powzięła wiedzę, że zobowiązana była do podnoszenia

swoich kwalifikacji, niezbędnego na zajmowanym stanowisku, jak również powzięła wiadomość o nienależyтым wykonywaniu obowiązków służbowych poprzez niedotrzymanie terminów umówionych spotkań, nieinformowania zarządu o umówionych spotkaniach, rzekomego mylenia nazwisk kontrahentów i przedstawicieli, czynienia błędów w naliczeniu wynagrodzeń, co skutkowało utratą zaufania.

Wówczas uzyskała informację, że przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę jest wyłącznie likwidacja jej stanowiska pracy, co pozwany pracodawca potwierdził pismem z dnia 25 maja 2016 r., którym zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy ze względu na likwidację jej stanowiska pracy. Otrzymałszy zapewnienie pozwanego pracodawcy, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja jej stanowiska pracy, powódka zrezygnowała z w uprawnienia wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Z doręzonego w dniu 01 września 2016 r. świadectwa pracy powódka powzięła wiadomość, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia jej umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę w zwykłym trybie, a nie z zastosowaniem przepisów 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.). Wówczas pismem z dnia 05 września 2016 r. powódka wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zamieszczenie informacji, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę wskutek likwidacji stanowiska pracy, tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p. 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. Pismem z dnia 08 września 2016 r. pozwany pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy, informując, że byłoby to niezgodne z faktycznymi powodami wypowiedzenia stosunku pracy i wyjaśniając, że likwidacja stanowiska pracy nie była wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Zdaniem powódki opisane przyczyny są całkowicie niezrozumiałe powódce za wyjątkiem likwidacji jej stanowiska pracy, a sposób ich sformułowania tworzy jedynie pozory wypełnienia przez pozwanego pracodawcę obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p., o czym świadczy użycie ogólnikowych pojęć, tj. niewykonania polecenia służbowego, zobowiązującego powódkę do podnoszenia swoich kwalifikacji, niezbędnego na zajmowanym stanowisku, nienależytego wykonywania obowiązków służbowych poprzez niedotrzymanie terminów umówionych spotkań, nieinformowania zarządu o umówionych spotkaniach, rzekomego mylenia nazwisk kontrahentów i przedstawicieli, jak również czynienia błędów w naliczeniu wynagrodzeń, co skutkowało utratą zaufania u pozwanego pracodawcy. W ocenie powódki pozwany pracodawca wywiązał się z obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p. wyłącznie przez wskazanie przyczyny likwidacji stanowiska pracy powódki, a pozostałe wskazane w wypowiedzeniu przyczyny mają jedynie stworzyć pozór ich istnienia, są niezrozumiałe dla powódki oraz są nieweryfikowalne, mające na celu nieudolną próbę pozwanego pracodawcy zwolnienia się z obowiązku wypłaty powódce odprawy pieniężnej, przewidzianej art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czemu pozwany pracodawca dał pełny wyraz w piśmie z dnia 08 września 2016 r.

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. domagało się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego powódka nie może w procesie o sprostowanie świadectwa pracy domagać się ustalenia prawidłowości i prawdziwości przyczyn wskazanych przez pracodawcę jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracownik winien w terminie 7 dni od otrzymania na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie. Powódka z takim roszczeniem nie wystąpiła. Aktualnie powódka żąda sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia przyczyn ustania stosunku pracy. Te przyczyny wynikają bezpośrednio z oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę - wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 maja 2016 r. Zapisy w świadectwie pracy muszą odpowiadać przyczynom określonym w tym dokumencie. Jeżeli świadectwo pracy stwierdza określony tryb rozwiązania stosunku pracy, a pracownik nie zakwestionował tego wcześniej w terminie i w sposób przewidziany w Kodeksie pracy, to nie może skutecznie wnosić o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, podważając w toku postępowania o sprostowanie świadectwa pracy zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wskazywana przez powódkę przyczyna - likwidacja zajmowanego stanowiska pracy - była tylko jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy i to przyczyną wynikającą z innych powodów dla

których pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę. Podstawowymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było niewykonywanie poleceń przełożonego, brak niezbędnych umiejętności, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania. Powyższe przyczyny (określone w pkt 1-3 wypowiedzenia) były samodzielnymi i pierwszorzędnymi przesłankami wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast likwidacja stanowiska była pochodną decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Pracodawca uznał, iż w sytuacji gdy powódka zakończy pracę w Spółce nie będzie zatrudniał innej osoby na to stanowisko, a samo stanowisko zlikwiduje rozdzielając dotychczasowe obowiązki powódki pomiędzy innych pracowników. Zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy było powodowane tym, iż pracodawca nie chciał już być narażony na straty wywołane błędami powódki. A ponieważ jak wskazano powyżej pracodawca nikogo nie zatrudnił na tym stanowisku stanowisko to zlikwidowano z dniem zaprzestania przez powódkę świadczenia pracy. Likwidacja stanowiska była efektem podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a nie było tak jak wskazuje powódka że jedyną przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy. Wszystkie zatem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami dotyczącymi pracownika, co powoduje, iż zupełnie nieuzasadnionym jest powoływanie się na art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. Pozwany wskazał nadto, iż nie jest zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, iż dopiero z pisma wypowiadającego umowę o pracę powódka dowiedziała się, że zobowiązana była do podnoszenia kwalifikacji oraz że nienależycie wykonywała swoje obowiązki. O powyższym była informowana wcześniej przez Prezesa Zarządu Spółki i miała stosowny czas na dostosowanie się do oczekiwań pracodawcy dotyczących jej umiejętności i jakości wykonywanej pracy. Ponadto niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy jest jakoby podczas rozmowy z pracodawcą uzyskała informację, a nawet zapewnienie, iż wyłącznie likwidacja stanowiska pracy jest przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka jest osobą wykształconą, pracującą wiele lat w administracji Spółki. Przez lata zajmowała się obsługą sekretariatu oraz co jest niezmiernie istotne w przedmiotowej sprawie - sprawami kadrowymi - obsługą płac. Mając powyższe na uwadze nie sposób twierdzić, iż powódka nie rozumiała złożonego pisemnie oświadczenia woli i tego, że wszelkie zmiany takiego oświadczenia powinny także zostać złożone na piśmie. Nie doszło zatem do żadnego wprowadzenia w błąd powódki co do rzeczywistych intencji pracodawcy, gdyż te zostały wyraźnie wyrażone na piśmie. Pozwany nie zgodził się z twierdzeniem powódki wyrażonym w pozwie jakoby przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie były wyrażone w sposób jasny, zrozumiały i konkretny. Przyczyny te były dla powódki z pewnością zrozumiałe, gdyż odnosiły się do szeregu konkretnych okoliczności z pracy powódki. To że powódka subiektywnie nie rozumie znaczenia nieprawidłowości w jej pracy dla działania Spółki nie oznacza iż takie nieprawidłowości szkodliwe dla pracodawcy nie wystąpiły.

Konkludując pozwany stwierdził, iż wniesione powództwo nie służy w rzeczywistości sprostowaniu świadectwa pracy, a jest spóźnioną próbą zakwestionowania samego rozwiązania umowy o pracę i próbą uzyskania nienależnej odprawy.

Sprawie tej została nadana sygn. akt IV P 98/16.

Kolejnym pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. B. (2) domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 8.640,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pismem z dnia 24 maja 2016 r, pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawartej w dniu 30 kwietnia 1992 r., wskazując jako przyczynę rzekome niewykonanie polecenia służbowego podwyższenia kwalifikacji, rzekome nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, utratę zaufania oraz likwidację stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu, zaś pismem z dnia 25 maja 2016 r. zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy ze względu na likwidację jej stanowiska pracy. Natomiast rzeczywistą i wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce było zlikwidowanie przez pozwanego pracodawcę stanowiska pracy powódki, przy czym podkreślić należy, że pozostałe wskazane przyczyny zostały sformułowane jedynie dla pozorów, celem uchylenia się od obowiązku wypłaty powódce odprawy pieniężnej. Umowa o pracę uległa

rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2016 r. i na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 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 (j.t. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) pozwany pracodawca zobowiązany był do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 8 640 zł ( 3 x 2 880 zł) i pozostaje w opóźnieniu z zapłatą tej należności od dnia 01 września 2016 r.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 20.09.2016r. wydanym w sprawie IV Np. 38/16 Sąd uwzględnił powództwo w całości i rozstrzygnął o kosztach procesu.

W sprzeciwie od tego nakazu pozwane (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. domagało się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwany zaprzeczył jakoby wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były pozorne i nieistniejące. Wszystkie wskazane w pkt 1-4 przyczyny były rzeczywiste. Pracownik winien w terminie 7 dni od otrzymania na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o odszkodowanie. Powódka z takim roszczeniem nie wystąpiła, a tym samym nie może już kwestionować przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powódka żąda (w innym postępowaniu) sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia przyczyn ustania stosunku pracy, a w tym postępowaniu odprawy pieniężnej. Odprawa przysługuje natomiast tylko wtedy, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W przedmiotowym przypadku tak nie było, co wynika z oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę oraz ze świadectwa pracy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy wynikają bezpośrednio z oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę - wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 maja 2016 r. Wskazywana przez powódkę przyczyna - likwidacja zajmowanego stanowiska pracy - była tylko jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy i to przyczyną wynikającą z innych powodów dla których pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę. Podstawowymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było niewykonywanie poleceń przełożonego, brak niezbędnych umiejętności, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania. Powyższe przyczyny (określone w pkt 1-3 wypowiedzenia) były samodzielnymi i pierwszorzędnymi przesłankami wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast likwidacja stanowiska była pochodną decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Pracodawca uznał, iż w sytuacji gdy powódka zakończy pracę w Spółce nie będzie zatrudniał innej osoby na to stanowisko, a samo stanowisko zlikwiduje rozdzielając dotychczasowe obowiązki powódki pomiędzy innych pracowników. Zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy było powodowane tym, iż pracodawca nie chciał już być narażony na straty wywołane błędami powódki. A ponieważ jak wskazano powyżej pracodawca nikogo nie zatrudnił na tym stanowisku stanowisko to zlikwidowano z dniem zaprzestania przez powódkę świadczenia pracy. Likwidacja stanowiska była efektem podjętej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a nie było tak jak wskazuje powódka że jedyną przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy. Zdaniem pozwanego wszystkie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami dotyczącymi pracownika, co powoduje, iż zupełnie nieuzasadnionym jest powoływanie się na art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r.

Sprawie tej została nadana sygn. akt IV P 107/16.

Postanowieniem z dnia 18.10.2016r. obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą akt IV P 98/16.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

A. B. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. w okresie od 01.08.1981r. do 31.08.2016r. (w tym od dnia 01.08.1982 r. w Przedsiębiorstwie (...) w A. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz od dnia 01 maja 1992 r. w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą

w A. - następcy prawnym (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony), na stanowisku referenta do spraw płac i sekretariatu.

/dowód: umowy o pracę – w aktach osobowych, świadectwo pracy – w aktach osobowych/

Pismem z dnia 24 maja 2016 r. pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia powódce umowy o pracę, zawartej w dniu 30 kwietnia 1992 r., z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływa dnia 31.08.2016r. wskazując jako przyczyny wypowiedzenia:

1. Niewykonanie polecenia służbowego polegającego na zobowiązaniu do podnoszenia swoich kwalifikacji, a w zasadzie ich pozyskania tj. ukończenia kursu z zakresu obsługi komputera w szczególności w zakresie posługiwania się i tworzenia dokumentów tekstowych, pakietem M. (...), a powyższa umiejętność jest niezbędna do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Brak powyższej umiejętności uniemożliwia wykonywanie większości podstawowych czynności w sekretariacie spółki.
2. Nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku referenta do spraw płac i sekretariatu poprzez niedotrzymywanie terminów umówionych spotkań, nie informowanie Zarządu o umówionych spotkaniach, myleniu nazwisk umówionych kontrahentów i przedstawicieli, błędy w naliczaniu wynagrodzeń, itp.
3. Utrata zaufania wobec Pani niezbędnego do wykonywania obowiązków pracowniczych, które zaistniało z uwagi na wystąpienie przesłanek opisanych szczegółowo w pkt 1-2. Praca sekretariatu jest pracą o szczególnym znaczeniu ma bezpośredni wpływ na wizerunek spółki, wymagane jest także od pracownika sekretariatu daleko idącej dyskrecji i zaufania, brak zaufania w tym wypadku wyklucza całkowicie możliwość kontynuowania dalszego zatrudnienia Pani w spółce.
4. Likwidacja stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – w aktach osobowych/

Pismem z dnia 25.05.2016r. pracodawca zwolnił A. B. (1) z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 1.07.2016r. do 31.08.2016r. ze względu na likwidację stanowiska pracy .

/dowód: pismo – k. 9/

A. B. (1) nie skorzystała z prawa do wniesienia odwołania do Sądu Pracy od złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę /bezsporne/.

W dniu 01.09.2016r. pracodawca doręczył A. B. świadectwo pracy, w którym przyczynę ustania stosunku pracy wskazał: „rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem – art. 30§1 pkt 2 kodeksu pracy”.

/ dowód: świadectwo pracy k. 10/

Pismem z dnia 5.09.2016r. A. B. (1) wystąpiła do b. pracodawcy w trybie art. 97 § 2<sup>1</sup> k.p. z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 31.08.2016 r., a doręczonego jej w dniu 01.09.2016 r. poprzez: zmianę zawartych w pkt 3 informacji poprzez usunięcie słów: „ rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy" i w ich miejsce wpisanie słów: „ rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy na podstawie art.30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy i art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw ( Dz.U.2015 r. 192 - tj. ).

W odpowiedzi na powyższy wniosek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. pismem z dnia 08.09.2016r. odmówiło sprostowania świadectwa pracy w zakresie podstawy rozwiązania stosunku pracy wskazując, że aby zastosowanie znalazł art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., przyczyna nie dotycząca pracownika winna stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W przypadku powódki likwidacja stanowiska pracy nie była wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy, co tym samym uniemożliwia w zaistniałej sytuacji zastosowanie art. 10 ww. ustawy.

/dowód: pismo – k. 12/

Pracodawca wydał A. B. (4) w dniu 9.09.2016r. świadectwo pracy sprostowane jedynie w zakresie dodatkowego okresu nieskładkowego przypadającego w okresie zatrudnienia.

/dowód: świadectwo pracy z dnia 8.09.2016r. – w aktach osobowych/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Problematykę dotyczącą wydawania świadectw pracy reguluje art. 97 k.p.

Zgodnie z art. 97 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 (§1). 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 (§2).

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 (§ 2<sup>1</sup>). Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§3).

Zgodnie z wyżej przytoczonymi przepisami możliwość wystąpienia przez pracownika do Sądu z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy uzależniona jest od wyczerpania przewidzianego w art. 97§ 2<sup>1</sup> kp trybu. Pierwszą czynnością pracownika powinno być wystąpienie do pracodawcy, w terminie 7 dni od otrzymania świadectwa, z wnioskiem o jego sprostowanie. Następnie pracownik może, w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o odmowie sprostowania, wystąpić do Sądu pracy z powództwem o sprostowanie świadectwa. Może on także wystąpić do Sądu po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego 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 Pracy zgodnie ze zgłoszonym roszczeniem pozwu.

Niewątpliwie stosunek pracy łączący powódkę A. B. (1) i pozwaną (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w A. ustał z dniem 31.08.2016r., albowiem A. B. nie skorzystała z prawa do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy.

Powódka nie wystąpiła z roszczeniami z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy - a zatem nie może obecnie, w ocenie Sądu domagać się sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że jej stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Jak wskazuje bowiem orzecznictwo sądowe (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższy z dnia 4.11.2009 r. I PZP 4/09), w ramach powództwa o ustalenie nie można zmierzać do ustalenia stanu faktycznego lub faktu. Tymczasem świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo ważnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, nie zawiera oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 KP, samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20.2.1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2.6.2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Pojęcie "sprostowanie", oznacza - zgodnie ze znaczeniem słownikowym - poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegoś błędu. Nie mieści się w nim kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego.

Analizując mechanizm ustania stosunku pracy w następstwie czynności pracodawcy, Sąd Najwyższy wskazał, iż z art. 45 i 56 KP wynika, że czynności prawne pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i prowadzą do rozwiązania stosunku pracy, choćby były niezgodne z prawem. Mogą one zostać podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa, z którym pracownik może wystąpić w terminach określonych art. 264 KP. Jeśli pracownik nie skorzystał z takiego powództwa, to już w żadnym innym postępowaniu nie może kwestionować rozwiązania z nim stosunku pracy.

Należy w tym miejscu przypomnieć, iż przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było

1. Niewykonanie polecenia służbowego polegającego na zobowiązaniu do podnoszenia swoich kwalifikacji, a w zasadzie ich pozyskania tj. ukończenia kursu z zakresu obsługi komputera w szczególności w zakresie posługiwania się i tworzenia dokumentów tekstowych, pakietem M. (...), a powyższa umiejętność jest niezbędna do wykonywania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Brak powyższej umiejętności uniemożliwia wykonywanie większości podstawowych czynności w sekretariacie spółki.

2. Nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku referenta do spraw płac i sekretariatu poprzez niedotrzymywanie terminów umówionych spotkań, nie informowanie Zarządu o umówionych spotkaniach, myleniu nazwisk umówionych kontrahentów i przedstawicieli, błędy w naliczaniu wynagrodzeń, itp.

3. Utrata zaufania wobec Pani niezbędnej do wykonywania obowiązków pracowniczych, które zaistniało z uwagi na wystąpienie przesłanek opisanych szczegółowo w pkt 1-2. Praca sekretariatu jest pracą o szczególnym znaczeniu ma bezpośredni wpływ na wizerunek spółki, wymagane jest także od pracownika sekretariatu daleko idącej dyskrecji i zaufania, brak zaufania w tym wypadku wyklucza całkowicie możliwość kontynuowania dalszego zatrudnienia Pani w spółce.

4. Likwidacja stanowiska referenta do spraw płac i sekretariatu.

Dlatego też, w ocenie Sądu, wobec braku zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę w ustawowym terminie przyczyny te są skuteczne i prowadziły do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 30§1 pkt 2 kp).

Skarżone świadectwo pracy zawiera zatem w pkt 3 prawdziwe informacje w zakresie wskazania trybu i przyczyn rozwiązania z A. B. (1) stosunku pracy.

Z tych też względów zeznania świadków R. K. i H. W. (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 2.11.2016r. k. 78-79) wskazujące, iż powódka była sumiennym i kompetentnym pracownikiem, do której pracy nie było zastrzeżeń, pozostają bez wpływu na wynik niniejszego postępowania. Jedynie dodać należy, iż depozycje w/w świadków, tak

korzystne powódce, dotyczą okresu znacznie odbiegającego od realiów złożenia wypowiedzenia z dnia 24.05.2016r. W/w zakończyli swoje zatrudnienie w pozwanej spółce odpowiednio w 2008r. i 2007r. Nie mogą posiadać zatem, w ocenie Sądu, aktualnej wiedzy o sposobie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez A. B..

Należy zgodzić się również ze stanowiskiem pozwanego że nie doszło do żadnego wprowadzenia w błąd powódki co do rzeczywistych intencji pracodawcy, gdyż te zostały wyraźnie wyrażone na piśmie. Stanowisko powódki, iż nie rozumie przyczyn wypowiedzenia (por. zeznania powódki w charakterze strony k. 84v), nie ma zatem wpływu na powodzenie jej roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Powódka była przecież wieloletnim pracownikiem administracyjnym pozwanej spółki. Zajmowała się obsługą sekretariatu oraz sprawami kadrowymi - obsługą płac. Mając powyższe na uwadze nie sposób twierdzić, iż powódka nie rozumiała złożonego pisemnie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę i konsekwencji rezygnacji ze złożenia w związku z tym wypowiedzeniem odwołania do Sądu Pracy.

Niezasadne okazało się również roszczenie o zapłatę odprawy z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2015r. poz. 192 ze zm.).

Zgodnie z art. 10 ust. 1 cyt. ustawy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli przyczyny rozwiązania stosunku pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Ocena co do konieczności rozwiązania stosunku pracy z określonymi pracownikami leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania, zatem podstawę zastosowania trybu zwolnienia pracowników wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wpływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, stanowi przekonanie pracodawcy o zaistnieniu takiej konieczności (por. wyrok SN z 25.1.2012 r., II PK 102/11). W tym właśnie przejawia się „szczegółność” zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, która odnosi się do szczególnych w stosunku do przewidzianych przez przepisy KP reguł postępowania, zasad ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę i przysługujących mu z tego tytułu świadczeń, a nie do wyjątkowości okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.09.2012r. ( (...) 53/12), niewątpliwie nie każde zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 KP rozwiązanie umowy jest równoznaczne z przyczyną niedotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych. Dlatego korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 KP nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (tak w wyroku z 12.9.2008 r., I PK 22/08, OSNP Nr 3-4/2010, poz. 32). Nie chodzi tu również o podział przyczyn zwolnienia na zawinione przez pracownika (np. nieprzydatność do pracy z uwagi na zawinioną utratę uprawnień niezbędnych do jej wykonywania) i przez niego niezawinione (np. utrata zdolności do wykonywania umówionej pracy z powodu stanu zdrowia), w obu przypadkach leżące przecież poza wolą pracownika. Ogólnie można powiedzieć, że o ile art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wyklucza zastosowanie jej przepisów w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, o tyle art. 10 ust. 1 tej ustawy stanowi o niestosowaniu jej przepisów wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązanie to uzasadniająca. Oba te przepisy ustanawiają przy tym podstawową przesłankę zastosowania regulacji przewidzianych przez ustawę o zwolnieniach grupowych, jaką jest - leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy - konieczność rozwiązania stosunków (stosunku) pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pracownika). W każdym zatem przypadku, gdy wyłączną przyczyną indywidualnego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę jest przyczyna niedotycząca pracownika, pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty odprawy przewidzianej w tej ustawie.

Natomiast, jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24.05.2016r. (k. 8), zeznań prezesa Zarządu pozwanej spółki K. N. (k. 85), przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było niewykonywanie poleceń



przełożonego, brak niezbędnych umiejętności, nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych oraz wynikająca z powyższego utrata zaufania. Natomiast likwidacja stanowiska była pochodną decyzji o zwolnieniu z pracy powódki. Pracodawca uznał, iż w sytuacji gdy powódka zakończy pracę w Spółce nie będzie zatrudniał innej osoby na to stanowisko, a samo stanowisko zlikwiduje rozdzielając dotychczasowe obowiązki powódki pomiędzy innych pracowników. Również zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy było powodowane tym, iż pracodawca nie chciał już być narażony na straty wywołane błędami powódki. Pracodawca nikogo nie zatrudnił na dotychczasowym stanowisku powódki i zostało ono zlikwidowane z dniem zaprzestania przez powódkę świadczenia pracy.

Powyższe wskazuje, w ocenie Sądu, iż likwidacja stanowiska pracy nie była jedyną przyczyną rozwiązania umowy z powódką, nie była też przyczyną nie dotyczącą pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

W konsekwencji – oba połączone powództwa zostały oddalone (pkt I sentencji wyroku). W szczególności wskazać należy, iż wobec ustalenia, że kwestionowane świadectwo pracy zgodnie ze stanem faktycznym wskazuje prawidłowy tryb rozwiązania stosunku pracy poprzez wypowiedzenie w trybie art. 30§1 pkt 2 kp, z przyczyn dotyczących pracownika, powódce nie należy się również odprawa przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych.

***O kosztach procesu (pkt II sentencji wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 k.p.c. obciążając tymi kosztami powódkę stosownie do zasady odpowiedzialności za przegrany proces. Ponieważ powódka przegrała proces w całości, jest zobowiązana zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa prawnego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1pkt 3 i §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), a zatem zasądzono z tego tytułu od powódki A. B. (1) na rzecz pozwanego (...) Towarzystwa Budownictwa (...) Sp. z o.o. w A. kwotę 1.954,00 złotych (tj. 120,00 zł. + 1800,00 zł. – stawki radcy prawnego w obu połączonych sprawach i 34,00 zł. – opłata skarbową od pełnomocnictw, punkt II sentencji wyroku).***

SSR Karol Kwiatkowski