

Sygn. akt VPa 119/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 10 czerwca 2013 roku

sygn. akt IV P 29/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie uwzględnił powództwo E. R. skierowane przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w W. o sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że nakazał stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy z dnia 1 października 2010 r., wydane powódce E. R., w ten sposób, że w punkcie 3 dopisać: „w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nadto w punkcie III wyroku nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 30 zł. tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem występuje z przyczyn określonych w ustawie o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

niedotyczących pracowników, to informacja ta powinna znaleźć się w świadectwie pracy. W realiach niniejszej sprawy –w ocenie Sądu I Instancji- taka przyczyna wystąpiła. Co prawda strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę wskazała inne przyczyny wypowiedzenia, jednakże Sąd w sprawie IV P 272/10 rozpoznając odwołanie powódki od wypowiedzenia ustalił jego niezgodność z prawem, w tym nieprawdziwość każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Sąd Rejonowy przyjął, że na podstawie art. 365 § 1 kpc jest związany rozstrzygnięciem zapadłym w sprawie IV P 272/10 oraz ustaleniami dokonanyymi w tamtej sprawie w takim zakresie, w jakim stanowiły one konieczne uzasadnienie dla wydanego rozstrzygnięcia. Za bezsporną Sąd uznał przy tym okoliczność, że w 2010 r. u strony pozwanej miała miejsce reorganizacja, skutkująca zwolnieniami grupowymi, w tym przeniesienie Zespołu (...), którego pracownikiem była powódka, z L. do W.. W ocenie Sądu, było to przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, a zatem spełniony został warunek określony w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 kpc poprzez swobodną i niewłaściwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była reorganizacja spółki.

Wskazując na powyższą podstawę strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa
2. zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za postępowanie przed sądem I instancji według norm prawem przepisanych
3. zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie wniosła o

-uchylenie wyroku sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że wykonała obowiązki nałożone na nią przepisami prawa, tj. stosownie do treści § 5 ust. 3 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 uzupełniła treść wydanego powódce świadectwa pracy o dodatkową informację o zapadłym w sprawie orzeczeniu o przyznaniu pracownikowi odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wypłaciła również zasądzoną kwotę odszkodowania. Strona pozwana przyznała, że w 2010 r. rozpoczęła się reorganizacja spółki, jednak z dołączonych do akt sprawy porozumień ze związkami zawodowymi wynika, że zespół sprzedaży korporacyjnej w 2010 r. nie był objęty restrukturyzacją ani zwolnieniami grupowymi. Jak zeznała świadek A. K. –przeniesienie zespołu sprzedaży korporacyjnej w L. miało na celu jedynie weryfikację pracowników. Praktyka wykazała, że poszczególni pracownicy, pomimo przeniesienia siedziby Zespołu (...) do W. pracowali w oddziałach zamiejscowych np. w L.. Natomiast treść porozumień wskazuje na to, że powódka w ogóle nie była objęta zwolnieniami grupowymi, ponieważ była matką samotnie wychowującą dziecko. Tym samym uznanie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była restrukturyzacja było niezgodne z prawdą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc -Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie budzi zastrzeżeń. Sąd I Instancji przeprowadził dokładne postępowanie dowodowe w celu ustalenia, jakie były przyczyny rozwiązania z powódką

umowy o pracę i czy wydane jej przez stronę pozwaną świadectwo pracy zostało wypełnione prawidłowo. Dokonując ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy wskazał, na jakich oparł się dowodach i to uzasadnił. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że dokonane ustalenia w zakresie stanu faktycznego i ocena zgromadzonych dowodów nastąpiła z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 kpc. Sąd Rejonowy trafnie przyjął przy tym, że na podstawie art. 365 § 1 kpc był związany prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie o sygn. akt. IV P 272/10. Orzeczenie to wiąże także strony niniejszego procesu i korzysta z powagi rzeczy osądzonej co do okoliczności, które w związku z podstawą sporu stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia (art. 366 kpc).

Zgodnie z art. 97 § 1 kp -w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego (§ 2). Natomiast szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. z 1996, Nr 60, poz. 2820, ze zm.). W myśl § 1 ust 1 pkt 1a powołanego rozporządzenia -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.

W ocenie Sądu II Instancji Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Zgodnie z treścią powołanego przepisu art. 1 ust. 1 ustawy –jej przepisy stosuje się przede wszystkim w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie, zwane "grupowym", obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują także pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2). Art. 10 ust. 1 w/w ustawy stanowi natomiast, że cytowany wyżej przepis art. 8 ustawy 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. W ocenie Sądu – ustalenie, czy powódka została zwolniona w trybie określonym w powołanej ustawie z dnia 13 marca 2003 roku, a tym samym uwzględnienie jej roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy nie jest zależne od tego, czy tzw. powódka spełniała przesłanki do wytypowania jej do wypowiedzenia, określone w przyjętym przez stronę pozwaną (bezsprzeczonym) regulaminie zwolnień grupowych. Nie zależy ono również od tego, czy strony łączyła umowa o pracę na czas określony, czy nieokreślony, ani od tego, czy pracodawca faktycznie wskazał pracownikowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i czy w ogóle miał taki obowiązek. Podstawową przesłanką jest natomiast rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W piśmiennictwie prawniczym utrwalony jest pogląd, że przez sformułowanie, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o wypowiedzeniu umowy pracownikowi.

W ocenie Sądu -z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie leżały po stronie pracownika. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wskazane powódce przez pracodawcę w piśmie z dnia 1 czerwca 2010 r. zostały bowiem zakwestionowane w sprawie z powództwa E. R. przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie, która toczyła się pod sygn. akt IV P 272/10, zaś dokonane powódce wypowiedzenie zostało uznane za niezasadne. Dowody przeprowadzone zarówno w niniejszej sprawie, jak i w sprawie o sygn. akt IV P 272/10, przekonują, że gdyby nie reorganizacja, która miała miejsce u strony pozwanej w 2010 r. i przeniesienie Zespołu (...), którego pracownikiem była powódka, z L. do W., powódka nie otrzymałaby wypowiedzenia umowy o pracę.

Warto przy tym podkreślić, że w przeciwieństwie do obowiązującej do dnia 31 grudnia 2003 r. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (t.j. Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980), przepisy obowiązującej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. mają zastosowanie do wszystkich przypadków rozwiązania stosunków pracy, których przyczyny nie leżą po stronie pracownika, bez względu na to, czy u podstaw rozwiązania stosunku pracy leżały względy ekonomiczne, lub zmiany organizacyjne, technologiczne albo produkcyjne dotyczące pracodawcy, bądź też jego likwidacja, lub upadłość.

Skoro zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, żeby przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką leżała po stronie pracownika, spełniony został zatem warunek określony w art. 1 ustawy dnia 13 marca 2003 roku, a przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy. Stosownie do powołanych wyżej przepisów art. 97 kp i § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. o szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobie i trybie jego wydawania i prostowania -okoliczność ta powinna znaleźć odzwierciedlenie w treści wydanego powódce świadectwa pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I Instancji za trafny i oddalił apelację strony pozwanej na podstawie art. 385 kpc, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.