

Sygn. akt VII Pa 84/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku w VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Ewa Bałtrukowicz**

Sędziowie: **SO Monika Popielińska**

SR del. do SO Jarosław Matuszczak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2015 r. w Gdańsku,

na rozprawie,

sprawy z powództwa **E. B.**

przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.**

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku IV Wydziału Pracy z dnia 10 marca 2015 r. sygn. akt IV P 302/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddała powództwo,

II. zasądza od powódki E. B. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. kwotę 60,- zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za prowadzenie sprawy w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji oraz kwotę 60,- zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym.

SSR del. Jarosław Matuszczak SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Monika Popielińska UZASADNIENIE

E. B. wniosła przeciwko pozwanej (...) spółce z o.o. z siedzibą w D. pozew o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Uzasadniając roszczenie powódka podała, że ostatnio była zatrudniona przez pozwaną na czas określony W dniu 23 maja 2014r. rozwiązano z nią umowę o pracę bez podania przyczyny. W świadectwie pracy zaś jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano art. 30 § 1 k.p. w związku z art. 33 k.p. W chwili gdy wręczono jej wypowiedzenie miały miejsce grupowe zwolnienia w całej sieci (...) i jest to fakt powszechnie znany wśród pracowników. Powódka wystąpiła do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy lecz pismo jej pozostało bez odpowiedzi.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa zaprzeczając jakoby u pozwanej lub w spółkach powiązanych z nią osobowo lub kapitałowo były zwolnienia grupowe.

W związku z tym, że strony wiązała umowa o pracę na czas określony pozwana nie miała obowiązku i nie podała przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, choć faktyczną jego przyczyną była niska ocena okresowa pracy powódki. Pozwana zarzuciła, że powódka nie radziła sobie z nałożonymi na nią obowiązkami i nie wykazywała w tym względzie żadnej poprawy.

Pozwana nadto dodała, że jest odrębnym podmiotem prawnym a spółka (...) jest jedynie powiązana z nią osobowo i kapitałowo.

Wyrokiem z dnia 10.03.2015 r. Sąd Rejonowy w Malborku nakazał pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D. sprostować świadectwo pracy wydane powódce E. B. z dnia 7 czerwca 2014 r., w ten sposób, że w punkcie 3 dodać zapis: „Umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników” oraz nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Malborku kwotę 600 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na poniższych ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka była zatrudniona przez pozwaną spółkę na czas określony od dnia 1.12.2013r. do dnia 30.11.2016r. na stanowisku pomocnika sprzedawcy w sklepie (...) w S. w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony zastrzegły w umowie klauzulę o możliwości jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 23 maja 2014 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 7 czerwca 2014r. nie podając przyczyny wypowiedzenia. Powódka w chwili wręczenia wypowiedzenia odmówiła jego podpisania domagając się w obecności kierownika sklepu i jego zastępcy podania przyczyny wypowiedzenia.

Pozwana spółka na dzień 23 maja 2014r. zatrudniała 156 osób a trzy miesiące później tj. w dniu 30.09.2014r. już tylko 125 osób. Natomiast w sklepie (...) w S. gdzie powódka pracowała spółka zatrudniała w dniu 23 maja 2014r. 11 osób a w dniu 30.09.2014r. 9 osób. Zwolnienie zatrudnionych pracowników nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Pozwana sporządziła świadectwo pracy z dnia 7 czerwca 2014r., gdzie w pkt. 3 zawarła informację, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z art. 30§ 1 pkt.2 k.p. w związku z art. 33 k.p.

Pismem z dnia 11.06.2014r. nadanym w dniu 16 czerwca 2014r. powódka wniosła do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy i ujęcie w nim informacji, iż wypowiedzenie nastąpiło w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pozwana nie udzielił powódce odpowiedzi na w/w prośbę i nie sprostował wydanego jej świadectwa pracy.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez sąd I instancji na podstawie zebranego i przedstawionego w toku postępowania przed Sądem materiału dowodowego a w szczególności dokumentów prywatnych złożonych przez strony i zeznań powódki.

Sąd I instancji uznał za wiarygodne wszelkie dowody z dokumentów prywatnych bo tylko takie zostały w sprawie złożone. Dokumenty prywatne oraz ich kserokopie nie były kwestionowane przez strony ani w zakresie wierności kopii z oryginałem ani w zakresie treści oryginału i nie budziły wątpliwości sądu. Zdaniem sądu dokumenty złożone przez strony w sprawie stanowiły logiczne uzupełnienie zeznań powódki i zasługiwały na wiarę w całej rozciągłości.

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom powódki, albowiem były one spójne, a także w całości korespondowały z dokumentami w sprawie.

Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron jedynie do dowodu z przesłuchania powódki wobec niestawienia się pozwanej na termin rozprawy wyznaczony w tym celu.

Spornym w sprawie było jedynie ustalenie czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę leżała po stronie pracownika, czy też po stronie pracodawcy, który rozwiązał z powódką umowę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach. Nie ma wątpliwości, że w wypadku pozytywnego ustalenia, że pracodawca rozwiązał z powódką umowę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach informacja ta winna być umieszczona w świadectwie pracy.

Sąd Rejonowy przyznał rację pozwanej, że wypowiadając pracownikowi umowę na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny takiego wypowiedzenia.

Roszczenie powódki zasługiwało w całości na uwzględnienie albowiem jest ono zgodne z treścią przepisu art. 97 § 2 k.p.

W myśl w/w przepisu 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.

Roszczenie powyższe jest też zgodne z treścią § 1 ustęp 1 punkt 1a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z dnia 30.05.1996r. z późniejszymi zmianami). Rozporządzenie to wydane za podstawie art. 97 § 4 kp, w paragrafie pierwszym zawiera, jakie informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych należy zamieścić w świadectwie pracy. Zgodnie z ustępem 1 punktem 1a w/w rozporządzenia w świadectwie pracy należy podać cyt. „podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy”.

Tak więc na podstawie w/w przepisów stwierdzić należy, że w punkcie 3 świadectwa pracy z dnia 7 czerwca 2014r. wydanego powódce prawidłowo podano ale tylko częściowo podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy z powódką tj. art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 33 k.p.

Jednak jak wynika materiału dowodowego zebranego w sprawie należało uzupełnić tą podstawę podając, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W myśl art. 1 ust. 1 powyższej ustawy, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 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

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują 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).

Pozwana dokonała grupowego zwolnienia w trybie w/w przepisu ustawy. Jak bowiem wynika z informacji pozwanej, w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę w maju pozwana zatrudniała 156 osób a już we wrześniu jedynie 125 osób. Pozwana zwolniła więc 31 osób co stanowi powyżej 10% ogółu pracowników.

W tym też czasie w sklepie w którym powódka była zatrudniona pozwana wypowiedziała umowy 3 pracownikom a jej czynności rozdzielono na pozostałych pracowników sklepu.

Pozwana wprawdzie podała, że faktyczną przyczyną była niska ocena okresowa pracy powódki oraz fakt, że powódka nie radziła sobie z nałożonymi na nią obowiązkami i nie wykazywała w tym względzie żadnej poprawy lecz w żaden sposób pozwana nie starała się nawet faktu tego wykazać. Tymczasem jak wynika z treści art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Z kolei zaś art. 232 k.p.c. nakłada na strony obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie miał najmniejszych wątpliwości, że pozwana nie wykazała aby istniały jakiegokolwiek przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżące po stronie pracownika. Takich informacji nie zawierają też akta osobowe powódki, mimo, że pozwana powołuje się na negatywne okresowe oceny pracy powódki. Skoro tak to należało uznać, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika. Tak więc podstawą rozwiązania z powódką umowy o pracę jest art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i taką też podstawę należało wymienić w pkt. 3 świadectwa pracy.

Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie, w następstwie jakich oświadczeń woli nastąpiło rozwiązanie tego stosunku. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie pracy. 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.

Powódka w pełni wyczerpała też postępowanie wewnętrzne dotyczące sprostowania świadectwa pracy .

Wobec powyższego żądanie powódki o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie okoliczności i trybu rozwiązania stosunku pracy jako zasadne należało w całości uwzględnić na podstawie art. 97 § 2 k.p. o czym postanowiono w punkcie I wyroku.

Sąd Rejonowy w punkcie II wyroku obciążył pozwaną obowiązkiem zapłaty na rzecz Skarbu Państwa opłaty sądowej, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2010 r., nr .90, poz. 594 z późn. zm., dalej jako u.k.s.c.) w zw. z art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 13 ust. 1 u.k.s.c. i art. 12 u.k.s.c w wysokości 600 zł od której poniesienia powódka była zwolniona z mocy prawa. Przywołał przy tym akt prawny według tekstu jednolitego nie obowiązującego w chwili orzekania (wówczas obowiązywał już tekst opublikowany w Dz.U. z 2014 r. poz. 1025).

Sąd Rejonowy powtórzył w tym zakresie literalnie całą argumentację zawartą w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Malborku wyrażoną po raz pierwszy w postanowieniu wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 758/12 z dnia 04.06.2013 r. a następnie powtórnie przytoczoną m.in. w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt 287/13.

Wskazał zatem, że nie budziło wątpliwości, że zgodnie z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. należy nimi obciążyć pozwaną jako stronę przegraną w rozumieniu art. 98§ 1 k.p.c., niebędącą zwolnioną w całości od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, w przeciwieństwie do powódki korzystającej ze zwolnienia z art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.

Rozważając wysokość opłaty od żądania sprostowania świadectwa pracy, sąd I instancji wyjaśnił, że obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu w każdej sprawie wynika z art. 3 ust. 2 pkt 1 u.k.s.c. Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w rozdziale dotyczącym spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie określa jednak wysokości opłaty sądowej od pozwu w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. Niewątpliwie jednak jest to sprawa

o prawo niemajątkowe, albowiem jej przedmiotem nie są dobra materialne. W konsekwencji zastosowanie w sprawie znajdzie regulacja ogólna z art. 12 u.k.s.c., w myśl którego w sprawach o prawa niemajątkowe pobiera się opłatę stałą.

Koniecznym w tej sytuacji jest więc posłużenie się analogią, czyli oparcie rozstrzygnięcia o regulację prawną przeznaczoną dla sytuacji podobnej przewidzianej w tej ustawie i odwołanie się do przepisów o sprawach z zakresu prawa cywilnego, zamieszczonych w Dziale 3, Rozdziale 1 tej ustawy.

Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 6 u.k.s.c. opłatę stałą w kwocie 600 złotych pobiera się od pozwu o ochronę praw niemajątkowych, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Na podstawie zatem tego przepisu od pozwu o sprostowanie świadectwa pracy opłatę stałą należało określić na 600 zł. Za takim stanowiskiem przemawia również treść art. 12 u.k.s.c., w którym ustawodawca wyłączył możliwość pobierania opłaty podstawowej w sprawach o prawa niemajątkowe. Podobny pogląd został wyrażony w postanowieniu Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 27 stycznia 2010 roku, sygn. akt V Pz 2/10 [niepubl. za: <http://bialystok.so.gov.pl/orzecznictwo/orzeczenia-pracy/184-postanowienie-z-dnia-27-stycznia-2010-roku-sygn-akt-v-pz-210.html>].

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją pozwana spółka, wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych; oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych; ewentualnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 KPC przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie z dowodów z przesłuchania powódki oraz z dokumentów prywatnych przedstawionych przez stronę oszaną – faktów z nich niewynikających, skutkiem czego:

Sąd I instancji błędnie ustalił, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana a na stawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej przywoływanej w apelacji jako ZwoInGrupU),

Sąd I instancji nakazał pozwanej sprostować wydane powódce świadectwo pracy poprzez wpisanie w nim informacji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na podstawie art. 1 ust. 1 wspomnianej ustawy,

- naruszenie prawa materialnego tj.

art. 97 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w toku dostępowania o sprostowanie świadectwa pracy, powódka może skutecznie kwestionować sposób oraz podstawę (przyczynę) rozwiązania stosunku pracy. art. 1 ust. 1 ZwoInGrupU poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego i przyjęcie, umowa o pracę z powódką została rozwiązana z przyczyn niedotyczących pracownika tj. na podstawie art. 1 ust 1 ZwoInGrupU,

art. 1 ust. 1 2 ZwolnGrupU I poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego i przyjęcie, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana z przyczyn niedotyczących pracownika tj. na podstawie art. 1 ust 1 ZwoInGrupL

Uzasadniając apelację pozwana podniosła, że dowody, na których oparł się sąd I instancji nie pozwalają na ustalenie, że w pozwanej spółce przeprowadzane były zwolnienia grupowe, zaś dowody z dokumentów prywatnych przedstawionych przez stronę pozwani prowadzą wręcz do odmiennych wniosków. W sklepie, w którym pracowała powódka n dzień 23.05.2(201^14 r. zatrudnionych było 11 osób, a na dzień 30.09.2014 r. 9 osób, z tym że na dzień

przedmiotowego pisma stan zatrudnienia w sklepi S. wynosił znów 11 osób, ponieważ pozwana w dniu 14.01.2015 r. zatrudniła kolejne dwie osoby.

Pozwana zatrudnia ponad 100 ale mniej niż 300 pracowników. Przy ocenie czy pozwana spółka dokonała zwolnienia grupowego należałoby na podstawie art. 1 ust. 1 pkt 2 ZwolnGrupU ocenić, czy w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia objęły co najmniej 10% pracowników. Przekładając powyższe na stan faktyczny niniejszej sprawy, w której stan zatrudnienia w pozwanej spółce w ciągu ponad 4 miesiące (czyli ponad 120 dni) uległ zmniejszeniu o 31 pracowników, nie sposób przyjąć, iż przesłanki z art. 1 ust. 1 pkt. 2 ZwolnGrupU zostały spełnione.

Zmniejszenie się zatrudnienia nie było też spowodowane wyłącznie z uwagi na wypowiedzenie umów o pracę ze strony pracodawcy stan zatrudnienia do dnia 30.09.2014 uległ zmniejszeniu o 31 osób, jednakże zaznaczyć należy, że w okresie od 23.05.2014 do 30.09.2014 r. w spółce zatrudniono również 7 nowych osób. Łącznie doszło do rozwiązania umów 38 pracowników – w przypadku 21 umowa uległa rozwiązaniu w związku wypowiedzeniem umowy o pracę przez pozwaną, 10 pracowników złożyło wypowiedzenia umów o pracę, w przypadku 6 pracowników umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, zaś w przypadku jednego pracownika umowa wygasła w związku z upływem okresu próbnego.

Z powyższego wynikają dwa wnioski. Po pierwsze, że spadek zatrudnienia nie był spowodowany tylko i wyłącznie działaniem strony pozwanej, ale również działaniem pracowników, którzy sami wypowiedzieli umowy o pracę, a także innymi zdarzeniami. Po drugie, że w żaden sposób nie można przyjąć, aby wypowiedzenie umów o pracę 21 osobom w ciągu ponad 4 miesiące przy początkowym stanie zatrudnienia – 156 osób można było uznać za zwolnienie w trybie art. 1 ust. 1 pkt 2 ZwolnGrupU.

Nadto, z ogólnikowych stwierdzeń powódki nie sposób wyciągnąć wniosku, iż w pozwanej spółce doszło do zwolnień grupowych, Sąd I instancji dokonując oceny dowodów, w ocenie strony pozwanej, przekroczył zatem granice swobodnej oceny dowodów, ponieważ zarówno z informacji przedstawionych przez stronę pozwaną jak i z zeznań powódki wyprowadził fakty, które z dowodów tych nie wynikały.

Strona pozwana podkreśliła, że w zakresie pojęcia sprostowania świadectwa pracy, y, nie mieści się kwestionowanie przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowanie stanu prawnego, np. rozwiązania umowy o pracę w trybie zwolnień grupowych. Powódka mogła podważyć skuteczność rozwiązania z nią umowy o pracę w drodze wytoczonego w przewidzianych prawem terminach powództwa o odszkodowanie czy też powództwa o odprawę pieniężną z ustawy o ZwolnGrupU Nie może natomiast podważać prawnej podstawy rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie sprostowania świadectwa pracy.

Naruszenie prawa materialnego art. 1 ust. 1 ZwolnGrupU jest konsekwencją ustalenia przez Sąd I instancji, że w pozwanej spółce zostały przeprowadzone zwolnienia grupowe, a tym samym, że umowa o pracę owe została rozwiązana na podstawie art. 1 ust. 1 ZwolnGrupU.

Pozwana podkreśliła też, że zawarta z powódką umowa o pracę była umową na czas określony, a zatem w związku z jej wypowiedzeniem pracodawca nie miał obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia. Niezależnie od tego przyczyną była niska ocena jakości pracy powódki.

Sąd I instancji uznał ww. powody za niewystarczające i wskazał, że pomimo ich podania przez pozwaną, nie zostały one przez nią w żaden sposób wykazane, tymczasem w świetle art. 6 k.c. pozwanej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, z czym pozwana się nie zgadza. Apelująca wskazała także, na to, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania a jako pracodawca ma swobodę doboru kadry. Tym samym, nie można stronie pozwanej czynić zarzutu, że: „nie wykazała faktycznych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz na tej podstawie budowa wniosku, że powódka została zwolniona w trybie art. 1 ust. 1 ZwolnGrupU.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja okazała się częściowo uzasadniona, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym prawidłowa ocena prawna, może być dokonana jedynie na podstawie właściwie ustalonego stanu faktycznego sprawy, którego kontrola poprzedzać musi ocenę materialno-prawną. Jeżeli bowiem sąd I instancji błędnie ustali kluczowe dla rozstrzygnięcia fakty, to nawet przy prawidłowej interpretacji stosowanych przepisów prawa materialnego, wydany wyrok nie będzie odpowiadał prawu. Innymi słowy, subsumcja nie odpowiadających prawdzie przedmiotowo istotnych ustaleń faktycznych skutkuje naruszeniem prawa materialnego, a pamiętać należy, że kontroli w tym zakresie sąd odwoławczy dokonuje z urzędu (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, Biul. SN 2008/1/13, Wspólnota 2008/7/44, Prok. i Pr.-wkl. 2009/6/60).

W apelacji podniesiono zarzuty zarówno dotyczące naruszenia przepisów postępowania jak i wadliwego ustalenia stanu faktycznego i naruszenia prawa materialnego.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania, jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy wadliwie ustalił stan faktyczny z uwagi na naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia, w szczególności poprzez naruszenie zasady rozkładu ciężaru dowodu wynikającej z art. 6 k.c. oraz nieprawidłową ocenę przeprowadzonych dowodów (art. 233§1 k.p.c.).

Rozważając uchybienia proceduralne, zauważyć trzeba, że doszło także do naruszenia przepisów postępowania nie podniesionego w apelacji, w postaci art. 217§3 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c., oraz 227 k.p.c. i 232 k.p.c. polegającego na nierozpoznaniu w całości wniosku dowodowego powódki zawartego w pozwie (k. 3 przedostatni akapit) i podtrzymanego w jej kolejnym piśmie z dnia 25.11.2014 r. (k.47). Sąd I instancji w postanowieniu z dnia 29.01.2015 r. (k.59v) zażądał informacji tylko do jednego z dwóch wspomnianych przez powódkę podmiotów i w nieco innym zakresie, niż żądała powódka. Nie doszło zatem do podjęcia decyzji procesowej odnośnie zażądania danych o ilości osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie oraz ilości osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy w II i III kwartale 2014 r. od (...) S.A., co przy uwzględnieniu zarzutów apelacji, mogło potencjalnie prowadzić do uchylenia wyroku, jako że postępowanie dowodowe nie zostało formalnie w pełni ukończone. Ponieważ jednak dane te, wobec braku innych wniosków dowodowych nie pozwoliłyby na ewentualne ustalenie, że doszło do tzw. nadużycia osobowości prawnej (zob. odnośnie tej koncepcji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.11.2013 r. II PK 55/13, za www.sn.pl i cytowana tam literatura i orzecznictwo) poprzez rozdzielenie zatrudnienia na dwie spółki, nie można było uznać, że doszło do nierozpoznania istoty sprawy poprzez to naruszenie. Nie zachodziła więc potrzeba uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, a sąd II instancji mógł dokonać własnych ustaleń w sprawie.

Rozważając zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesione przez apelującą, w pierwszej kolejności należało wskazać, iż nietrafny był zarzut, iż w sprawie Sąd Rejonowy badał przyczynę wypowiedzenia. Wniosek ten prawdopodobnie został wyciągnięty przez pozwaną z przyjętego przez ten sąd błędnego rozkładu ciężaru dowodu, o czym będzie mowa dalej. Tymczasem Sąd I instancji jasno w uzasadnieniu wskazał, że badał nie przyczynę, a podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy z powódką, którą uznał za niewystarczającą.

Wykładnia art. 97§2 k.p. i § 1 ust. 1 pkt 1a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z dnia 30.05.1996r. z późniejszymi zmianami) dokonana przez ten sąd była w pełni prawidłowa. Jeśli bowiem doszłoby do udowodnienia w toku procesu, że w sprawie zachodziły przesłanki określone w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst obowiązujący w chwili wręczenia wypowiedzenia: Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.) to pracodawca winien umieścić o tym przepisie wzmiankę w świadectwie pracy jako że jest to ewidentnie oznaczenie trybu rozwiązania umowy o pracę.

Po drugie, z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie tej ustawy wiążą się szczególne uprawnienia ubezpieczeniowe (np. świadczenia przedemerytalne). Z całości regulacji dotyczącej treści świadectwa pracy wynika zaś, że pracodawca

ma obowiązek zamieścić w świadectwie pracy zawsze informacje niezbędne do ustalenia nie tylko uprawnień pracowniczych ale i uprawnień z ubezpieczenia społecznego (np. z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 170, ze zm.). Zatem zamieszczenie informacji o rozwiązaniu umowy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest konieczne, jeśli miała ona zastosowanie.

Uzasadniony okazał się natomiast zarzut niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodu w postępowaniu przed sądem I instancji.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Rejonowy wymagał od pozwanej by wykazała, że istniały przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę leżące po stronie pracownika, a konsekwencji, że do wypowiedzenia nie doszło z przyczyn go nie dotyczących. Ponieważ to nie nastąpiło, sąd uznał, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były przyczyny niedotyczące pracownika.

Taki rozkład ciężaru dowodu jest charakterystyczny m.in. dla postępowań w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i wynika z tego, że to pracodawca który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne ze swojego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (w postaci rozwiązania umowy o pracę). Stąd też w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Nie można jednak zapominać, że nawet w takim postępowaniu pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

W niniejszej sprawie, która nie dotyczyła wypowiedzenia lecz sprostowania świadectwa pracy, nie ma wątpliwości, że to powódka zamierzała wywieść skutki prawne z twierdzenia faktycznego o wypowiedzeniu jej umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Wynika to nie tylko z jej wyjaśnień odnośnie dążenia do uzyskania świadczenia przedemerytalnego na podstawie sprostowanego świadectwa, ale przede wszystkim z tego, że świadectwo pracy ze swej istoty zawiera informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i z ubezpieczenia społecznego. Oczywiście nie w każdym wypadku powoduje to obciążenie pracownika obowiązkiem udowodnienia okoliczności przeczących świadectwu pracy, (np. w przypadku wskazania dni urlopu ciężar dowodzenia spoczywa na pracodawcy obowiązkanemu do prowadzenia ewidencji czasu pracy – art. art. 94 pkt 9a k.p., por. wyroku z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, opubl. OSNP 2000 nr 15 poz. 579), jednakże w przedmiotowym postępowaniu było istotną wskazówką co do rozkładu ciężaru dowodzenia. Jeśli bowiem z danego zapisu świadectwa zależą dalsze uprawnienia pracownika a pracodawca nie jest obowiązany do udokumentowania tego zapisu na podstawie przepisu ustawy, to obowiązek dowodzenia obciąża pracownika kwestionującym świadectwo w tej części.

Kolejną okolicznością przemawiającą za tym, że to na powódce spoczywał obowiązek udowodnienia, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jest podnoszony przez pozwaną argument, że postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy ma na celu skorygowanie oświadczenia wiedzy i nie może zmierzać do kwestionowania przez pracownika rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie, tj. kwestionowania stanu prawnego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009 r. I PZP 4/09, opubl. OSNP 2010 nr 13-14, poz. 154). Wypływają z tego dwa istotne wnioski: Pierwszy, że w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy margines badania podstawy prawnej wypowiedzenia jest ograniczony przez przepis, który został wpisany przez pracodawcę i może być co najwyżej uzupełniony. Drugi, że nie można zastosować reguł dowodzenia jak w postępowaniu w przedmiocie określonym w art. 50§3 k.p., gdyż cel tego postępowania jest zupełnie inny (korekta oświadczenia wiedzy, a nie oświadczenia nie woli).

Ostatnią przesłanką powodującą, że to powódka winna udowodnić, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących był fakt, że w przypadku umów na czas określony, pracodawca nie ma obowiązku

wskazana w swoim oświadczeniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30§4 k.p. a contrario). Ustawodawca zwolnił go zatem z konieczności uzasadniania swojej decyzji i jej obrony w postępowaniu z odwołania od wypowiedzenia (por. art. 50§3 k.p. i art. 45§1 k.p.). Tym bardziej nie ma powodu, by wymagać tego od niego w postępowaniu o sprostowanie świadectwa pracy.

Konkludując, zarówno z charakteru postępowania i jego zakresu, roli dokumentu w postaci świadectwa pracy jako oświadczenia wiedzy oraz braku obowiązku wskazywania przyczyn wypowiedzenia rację należało przyznać pozwanej, iż, zgodnie z art. 6 k.c., na powódce spoczywał obowiązek udowodnienia, iż do wypowiedzenia doszło z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Nie zmienia tego treść art. 232 k.p.c., który reguluje jedynie ciężar przytoczenia dowodu i zgodnie z którym powódka wskazała już w pozwie dowody mające na celu udowodnienie tej okoliczności. Nie wpływa na ciężar dowodu również art. 253 k.p.c., który w sprawie nie ma zastosowania do kwestionowanego świadectwa pracy, albowiem całe postępowanie o sprostowanie świadectwa pracy jest poświęcone właśnie weryfikacji tego dokumentu prywatnego, a zatem samo w sobie nie jest ono dowodem na prawdziwość kwestionowanego w nim zapisu.

Wymusiło to dokonanie samodzielnych ustaleń faktycznych przez Sąd Okręgowy w zakresie okoliczności wypowiedzeń w pozwanej spółce. W pozostałej bowiem części, co do zatrudnienia i wypowiedzenia umowy powódce, stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy sąd II instancji uznał za prawidłowo ustalony i oparł na nim swoje dalsze rozważania.

Dowodami na wypowiedzenie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników powódce i innym pracownikom miały być, w ocenie Sądu Rejonowego, zeznania powódki oraz dokument – informacja pracodawcy o osobach zatrudnionych (k.67v).

W tym zakresie pozwana trafnie podniosła zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, że informacja pracodawcy nie była dowodem w postaci dokumentu prywatnego w rozumieniu art. 245 k.p.c. w niniejszym postępowaniu. Została ona zawarta w piśmie procesowym pełnomocnika strony pozwanej z dnia 11.02.2015 r. i nie ma charakteru oddzielnego dokumentu np. działu kadr pozwanej spółki. Pismo nie wskazuje też na podstawie czego została sporządzona zawarta w nim informacja ani do nich nie odsyła. Jest to zatem wyłącznie oświadczenie procesowe strony pozwanej co do okoliczności faktycznych, któremu powódka nie zaprzeczyła. Okoliczności wynikające z tego pisma pozwanej dotyczące stanu zatrudnienia należało zatem na podstawie art. 230 k.p.c. uznać za bezsporne, a co za tym idzie, nie wymagające dowodzenia.

Informacja ta została przy tym błędnie oceniona, gdyż sąd I instancji, uznając, że to pozwana ma obowiązek udowodnienia, że nie doszło do zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników uznał, że osoby te zostały zwolnione za wypowiedzeniem (k.80). Tymczasem wniosku takiego z informacji pozwanej nie można było wywieść co do osób innych, niż dwóch pracowników sklepu w S., co do których pozwana wprost tak oświadczyła (k.67v). Nie dało się go też wyprowadzić z zeznań powódki, nawet w połączeniu z powyższym oświadczeniem pozwanej. Powódka stwierdziła jedynie, że „dochodziły słuchy z innych sklepów, że mają być zwolnienia z pracy”, nie wskazując w ogóle na to, czy faktycznie nastąpiły, w jakiej liczbie oraz by miały one mieć charakter grupowy (k. 58). Stwierdziła też, że nie wie jak wyglądało to później (k. 58v). Brak było więc jakichkolwiek dowodów na to, że wszystkie osoby zostały zwolnione za wypowiedzeniem, a więc wyciągnięcie takiego wniosku, przy uwzględnieniu prawidłowego rozkładu ciężaru dowodu, było w myśl art. 233§1 k.p.c. nieuprawnione.

Na etapie postępowania apelacyjnego pozwana złożyła oświadczenie odnośnie sposobów rozwiązania umów o pracę ze swoimi pracownikami (k. 87v), co do którego powódka się nie wypowiedziała, także na rozprawie apelacyjnej, mimo prawidłowego doręczenia apelacji. Sąd odwoławczy uznał zatem okoliczności faktyczne objęte wypowiedzią za bezsporne, w myśl art. 230 k.p.c. w zw. z art. 391§1 zdanie 1 k.p.c. i na podstawie tego oświadczenia ustalił, że z uwagi na wypowiedzenie umów o pracę ze strony pracodawcy stan zatrudnienia w okresie od dnia 23.05.2014 r. do dnia 30.09.2014 r. uległ zmniejszeniu o 31 osób. Łącznie doszło do rozwiązania umów z 38 pracownikami:

- z 21 umowa uległa rozwiązaniu w związku wypowiedzeniem umowy o pracę przez pozwaną,
- 10 pracowników złożyło wypowiedzenia umów pracę,
- z 6 pracownikami umowa rozwiązano za porozumieniem stron,
- z 1 pracownikiem umowa wygasła w związku z upływem okresu próbnego

Natomiast w okresie od 23.05.2014 do 30.09.2014 r. w spółce zatrudniono 7 nowych osób (oświadczenie pozwanej k.87v).

Oświadczenie to w pełni współgra z wcześniejszym oświadczeniem pozwanej z dnia 11.02.2015 r., a częściowo także z zeznaniem powódki, ale tylko w zakresie, w jakim zeznała ogólnie o tym, że w innych sklepach doszło do zwolnień.

Z tych względów, sąd II instancji, działając jako sąd rozpoznający sprawę również merytorycznie, ustalił powyższy stan faktyczny inaczej niż sąd I instancji.

Ustalenia te z kolei doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, iż w przypadku powódki nie można mówić o wypowiedzeniu umowy także na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zwolnienie grupowe zdefiniowane w tym przepisie w przypadku pracodawcy zatrudniającego 156 osób wymaga łącznego:

1. rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
2. w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron,
3. w okresie nieprzekraczającym 30 dni,
4. przy czym zwolnienie obejmuje co najmniej 10% pracowników.

Jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy ustalił, że do rozwiązania umów w drodze wypowiedzenia i za porozumieniem stron doszło w 27 przypadkach, co stanowi w zaokrągleniu 17,3% załogi. Spełnione zostało zatem, kryterium ilościowe i sposób rozwiązania umów (przesłanki 2 i 4). Zwolnienia zostały jednakże dokonane w okresie od 23.05 do 30.09.2014 r., a więc w ciągu 130 dni. Brak było przy tym dowodów na to, czy wypowiedzenia zostały doręczone a porozumienia zawarte w ciągu 30 dni od pierwszego z nich, co jest warunkiem spełnienia przesłanki nr 3 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r. I PK 184/14, opubl. www.sn.pl, za: LEX nr 1678952). Nie było też dowodów na to, że wypowiedzenia i porozumienia stron następowały z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie zostały więc udowodnione dwie z czterech przesłanek ustalenia, że doszło do rozwiązania umowy z powódką na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co wykluczało możliwość sprostowania świadectwa pracy o dodanie tego przepisu do podstawy prawnej wypowiedzenia.

Niezależnie jednak od powyższego, nawet hipotetyczne przyjęcie ustaleń faktycznych za Sądem Rejonowym nie dawało podstaw do uznania, że z powódką rozwiązano umowę o pracę z przyczyn o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sad ten bowiem ustalił, że w ciągu trzech miesięcy (k. 77, faktycznie były to 4 miesiące i 7 dni) doszło do redukcji zatrudnienia, a zatem nie mógł przyjąć, że do zwolnień doszło w terminie zakreślonym przez art. 1 ust. 1 wspomnianej ustawy.

Podsumowując, również zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników okazał się trafny.

W konsekwencji, ustalając, iż nie wystąpiły okoliczności uzasadniające przyjęcie, że doszło do wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma podstaw do sprostowania świadectwa pracy w sposób określony w pozwie.

Skutkiem tego na podstawie art. 386§1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stosowanemu a contrario w zw. z art. 97§2 k.p. oddalił powództwo w punkcie I wyroku.

Konsekwencją powyższego było ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za postępowanie przed sądem I instancji oraz orzeczenie o kosztach procesu za postępowanie odwoławcze, obydwie zawarte w punkcie II wyroku.

Sąd zastosował zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 3 i §13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. 2013, poz. 490 z późniejszymi zmianami), zgodnie z wnioskiem pozwanej spółki, zasądził od powódki jako strony przegrywającej, koszty zastępstwa procesowego poniesione pozwanej w kwocie 60 zł za każdą instancję. Zasądzenie ich w stawce minimalnej było zgodne z wnioskiem i brało pod uwagę rodzaj i stopień złożoności sprawy, nakład pracy pełnomocnika oraz jego wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i dokonania jej rozstrzygnięcia.