

UZASADNIENIE

W dniu 13 grudnia 2017 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) M. S. złożył pozew skierowany przeciwko (...) S.A. w W. o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wniósł o zmianę informacji zawartych w:

1) punkcie 3 lit. a) przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy – na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz. U. z 2016 r. poz. 1474),

2) punkcie 7 poprzez wykreślenie zawartej tam informacji, że „do dnia rozwiązania umowy w wartość wynagrodzenia zasadniczego wliczony był ekwiwalent za deputat węglowy w kwocie 164 zł”.

Powód podniósł w uzasadnieniu, że wydane mu świadectwo pracy zawiera sprzeczne z rzeczywistością informacje, zaś pracodawca nie uwzględnił wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie dochodzonym pozewem (pozew k. 2-9.)

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) spółka akcyjna z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że nie ma podstaw do zmiany informacji w świadectwie pracy wystawionym M. S. (odpowiedź na pozew k. 41-48).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. był zatrudniony w (...) S.A. w W. od dnia 31 grudnia 2013 r. na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży w Pionie Sprzedaży, (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia stron z dniem 1 marca 2016 r. przeniesiono M. S. do Oddziału w W. (...). Jednocześnie przydzielono go do pracy w (...) Regionie Sprzedaży. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian (umowa o pracę k. B1/1, porozumienie k. B6/1 cz B a.o.).

Oświadczeniem z dnia 17 października 2016 r. pracodawca wypowiedział M. S. umowę o pracę zawartą w dniu 31 grudnia 2013 r. w części dotyczącej stanowiska pracy z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę były zmiany organizacyjne polegające na zredukowaniu liczby Regionów Sprzedaży od dnia 1 marca 2016 r., w wyniku których został zlikwidowany (...) Region Sprzedaży, którego M. S. był kierownikiem oraz wprowadzeniu Uchwałą Nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 9 sierpnia 2016 r. stanowiska kierownika ds. kluczowych klientów. Po upływie okresu wypowiedzenia (tj. od dnia 1 grudnia 2016 r.) zaproponowano pracownikowi stanowisko kierownika ds. kluczowych klientów w (...) (...), zaś pozostałe warunki miały pozostawać bez zmian. W piśmie z dnia 22 listopada 2016 r. M. S. przyjął zaproponowane warunki pracy polegające na zmianie stanowiska pracy, jednakże z zastrzeżeniem, że z uwagi na fakt, że doręczenie rzezonego oświadczenia nastąpiło w dniu 2 listopada 2016 r. miesięczny okres wypowiedzenia warunków pracy upływie w dniu 31 grudnia 2016 r., nie zaś jak wskazano w wyżej wymienionym oświadczeniu z dniem 30 listopada 2016 r. (art. 30 § 2⁽¹⁾k.p.) (wypowiedzenie zmieniające k. 13, pismo k. 14, zeznania świadka G. R. k. 113-115).

Do zakresu obowiązków M. S. na stanowisku kierownika ds. kluczowych klientów należało m.in.: aktywna sprzedaż i pozyskiwanie nowych klientów kluczowych, opieka nad pozyskanymi klientami kluczowymi, realizacja wyznaczonych celów sprzedażowych, tworzenie bazy klientów kluczowych, negocjowanie z klientami kluczowymi warunków sprzedaży (zakres obowiązków k. 66-67).

W 2017 r. utworzona w ramach grupy (...) została spółka (...) sp. z o.o., która przejęła m.in. część zadań związanych ze sprzedażą do (...) S.A. Z kolei w (...) S.A. zaczęto likwidować poszczególne stanowiska pracy dedykowane sprzedaży – także zajmowane przez M. S.. M. S. aplikował na nowe stanowiska (regionalny kierownik sprzedaży, doradca ds. kluczowych klientów) w (...) sp. z o.o. jednak nie przeszedł pozytywnie rekrutacji. W związku z powyższym pracodawca za pośrednictwem poczty elektronicznej (wiadomość e-mail z dnia 28 września 2017 r.) zaproponował M. S. dwie możliwości do rozważania:

1) porozumienie dotyczące zakończenia współpracy i stosowne do tego odszkodowanie w wysokości 6 miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych brutto oraz odprawa wynikająca z likwidacji stanowiska w (...) S.A. w wysokości 2 (zgodnie z ilością lat przepracowanych) miesięcznych wynagrodzeń brutto. W sumie 8 miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych brutto co stanowiło kwotę 98.644,64 zł brutto. Porozumienie zostałyby zawarte na dzień 31 października 2017 roku,

2) przejście z dniem 1 października 2017 r. do Zespołu (...), z miejsce świadczenia pracy w I.. Projekt ten dotyczył digitalizacji dokumentacji technicznej spółki. Do zadań pracownika należałoby skanowanie dokumentacji technicznej we wskazanych Sekcjach i Zakładach. Powyższe łączyło się z wyjazdami służbowymi (3-4 dni w tygodniu), na terenie całej Polski. Propozycja ta wiązała się ze zmianą obecnego stanowiska (które ulega likwidacji), na stanowisko Starszego Specjalisty z wynagrodzeniem 4200 zł brutto, deputatem węglowym w wysokości 164 zł brutto, dodatkiem za pracę w warunkach uciążliwych 110 zł brutto. Kwoty te byłyby doliczane do miesięcznego wynagrodzenia. Pozostała część wynagrodzenia tj. kwota 8856,58 zł byłaby wypłacana w dodatku do końca trwania Paktu Gwarancji Pracowniczych. Do tego stanowiska nie jest przypisany samochód służbowy, a zatem pracownik musiałby go zwrócić.

(wydruk wiadomości e-mail k. 15, zeznania świadka G. R. k. 113-115, zapis elektroniczny, k. 118, zeznania powoda M. S. k. 115-117, zapis elektroniczny, k. 118).

W dniu 9 października 2017 r. M. S. zawarł z pracodawcą porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę. Strony oświadczyły, że łącząca je umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 15 listopada 2017 r. na mocy porozumienia stron tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownikowi przyznano rekompensatę w wysokości 8-miesięcznego wynagrodzenia (porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę k. C1/1 cz C a.o.).

Za pośrednictwem poczty elektronicznej (wiadomość e-mail z dnia 17 października 2017 r.) pracodawca zwrócił się do M. S. z propozycją zmiany treści porozumienia stron z dnia 9 października 2017 r. rozwiązującego umowę o pracę. Modyfikacja miała polegać m.in. na wskazaniu, że łącząca strony umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dniem 15 listopada 2017 r. na mocy porozumienia stron tj. w trybie przewidzianym w art. 30 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Strony miałyby zgodnie oświadczyć, iż rozwiązanie o pracę w trybie porozumienia stron następuje z przyczyn niedotyczących pracownika (§ 1 porozumienia). Następnie zaproponowano (wiadomość e-mail z dnia 29 listopada 2017 r.) wprowadzenie powyższej zmiany na mocy aneksu do zawartego porozumienia rozwiązującego umowę o pracę (projekt porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę k. 20-22, wydruk e-mail k. 23-24 projekt aneksu k. 25-26, wydruk e-mail k.).

W dniu 16 listopada 2017 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy, w którego treści wskazał m.in., że łączący go z M. S. stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a także, że do dnia rozwiązania umowy w wartość wynagrodzenia zasadniczego wliczony był ekwiwalent za deputat węglowy w kwocie 164 zł. Świadectwo pracy doręczono M. S. w dniu 24 listopada 2017 r. (świadectwo pracy wraz z dowodem doręczenia, k. C1/3 cz. C a.o.).

M. S. w piśmie z dnia 28 listopada 2017 r. złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji zawartych:

1) w pkt 3 lit. a poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy – na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz. U. z 2016 r. poz. 1474), a to z uwagi na treść załącznika do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, w którym określa się „sposób wypełniania świadectwa pracy” – w pkt 4 wskazuje się, że „dodatkowo w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 Kodeksu pracy na mocy porozumienia stron albo wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika – pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,

2) w pkt 5 ppkt 1 przez wskazanie, iż pracownikowi przysługuje ekwiwalent za 24 dni (192 godziny) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego albowiem podana informacja, iż „wyplacono ekwiwalent za 24 dni (...)” jest nieprawdziwa. Ze wskazaniem, że żądanie to nie będzie aktualne jeżeli pracodawca wypłaci pracownikowi przedmiotowe świadczenie do dnia wydania sprostowanego w pozostałym zakresie świadectwa pracy,

3) w pkt 7 poprzez wykreślenie zawartej tam informacji, że „do dnia rozwiązania umowy w wartość wynagrodzenia zasadniczego wliczony był ekwiwalent za deputat węglowy w kwocie 164 zł”, gdyż informacja ta jest niezgodna z rzeczywistym stanem rzeczy, z zastrzeżeniem, że żądanie to nie będzie aktualne jeżeli pracodawca wypłaci przedmiotowe świadczenie do dnia wydania sprostowanego w pozostałym zakresie świadectwa pracy

(wniosek o sprostowanie świadectwa pracy C1/4 cz C a.o.).

Pracodawca nie uwzględnił wniosku M. S. o sprostowanie świadectwa pracy. W odpowiedzi na wniosek doręczonej pracownikowi w dniu 19 grudnia 2017 r. zawiadomił go o odmowie sprostowania świadectwa pracy. Pracodawca poinformował go, iż :

1) nie ma podstawy prawnej do zmiany trybu rozwiązania umowy wskazanego w świadectwie pracy, gdyż w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy nie powołano się na art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,

2) z wynagrodzeniem za miesiąc listopad 2017 r. został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący za 2017 r., o którym mowa w pkt 5 ppkt 1 świadectwa pracy,

3) informacja zawarta w pkt 7 świadectwa pracy jest zgodna z regulacjami wewnętrznymi w grupie (...) S.A.

(pismo z dn. 13.12.2017 r. C1/5 cz C a.o.).

Stanowisko pracy M. S. nie było objęte Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Z zawartej, zaś pomiędzy stronami umowy o pracę nie wynika, ażeby ekwiwalent za deputat węglowy był włączony do wynagrodzenia zasadniczego M. S.. Ponadto strony nigdy nie prowadziły takich ustaleń. Pracodawca w żaden sposób nie poinformował pracownika o wliczaniu deputatu w wysokość wynagrodzenia. Taka informacja nie znajdowała się również na druku (...) (zeznania powoda M. S. k. 115-117, zapis elektroniczny, k. 118, zeznania świadka G. R. k. 113-115, zapis elektroniczny, k. 118).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych pracownika, których prawdziwość nie była przez strony kwestionowana, a podstaw ku temu nie znalazł także Sąd z urzędu.

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanego w sprawie świadka G. R. były logiczne, spójne i rzeczowe oraz korespondowały z całością materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. S. bowiem korespondowały z dowodami z dokumentów i składały się wraz z nimi na spójną i logiczną całość, nie budząc wątpliwości co do zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo M. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 97 § 1 k.p. 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. 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 (art. 97 § 2 k.p.). 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 (art. 97 § 2¹ k.p.). Szczegółowe zasady dotyczące treści świadectwa pracy, sposób i tryb jego wydawania, prostowania i uzupełniania określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectw pracy (Dz.U. poz. 2292 z późn.zm). Załącznik do tego rozporządzenia przewiduje m.in., że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron albo za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika pracodawca wskazuje art. 1 albo art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

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 (art. 97 § 21 k.p.).

Poza sporem pozostaje w niniejszej sprawie okoliczność, że pracodawca wydał M. S. świadectwo pracy, w którego treści wskazał, że stosunek pracy łączący go z powodem ustał w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron. Nie została zawarta adnotacja, z której wynikałoby, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ponadto świadectwo pracy zawierało informację, że w wartość wynagrodzenia zasadniczego wliczany był ekwiwalent za deputat węglowy. Poza sporem pozostawała również okoliczność, że powód wyczerpał tryb postępowania o sprostowanie świadectwa pracy przed pracodawcą, a w konsekwencji dopuszczalne jest dochodzenie sprostowania świadectwa pracy na drodze postępowania sądowego.

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozostawia jednak wątpliwości, że zawarta w świadectwie pracy informacja o trybie rozwiązania umowy o pracę była niepełna. O ile niesporne było, że łącząca strony niniejszego postępowania została rozwiązana na mocy porozumienia stron, to pozwany przeczył, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały po stronie pracownika, skoro on sam wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, a nadto miał przedstawioną alternatywną propozycję zatrudnienia na innym stanowisku, której nie przyjął.

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (art. 1 ust. 1 ustawy). Zgodnie zaś z dyspozycją art. 10 ust. 1 tej ustawy 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 nie dotyczących 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.

Zasadnicza różnica – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11) - pomiędzy art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 tkwi w tym, że o ile pierwszy z nich wyklucza zastosowanie przepisów ustawy w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, to drugi stanowi o niestosowaniu przepisów ustawy wówczas, gdy - niezależnie od istnienia nie dotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca.

W orzecznictwie, w odniesieniu do tzw. zwolnień indywidualnych, jeszcze na tle przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) ukształtował się podgląd, który pozostaje aktualny również w obecnym stanie prawnym, że 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, zaś w przypadku zwolnień indywidualnych różnica jest wyłącznie ilościowa a nie jakościowa. Taki pogląd wyrażony został w wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNCP 1992 nr 11, poz. 204) i z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/2004). Jeżeli zatem okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy, wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka "współprzyczyna" nie wyłącza stosowania przepisów ustawy.

Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie postawia wątpliwości, że u pozwanego w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były prowadzone zwolnienia grupowe. Nie podlega też żadnej dyskusji fakt, że wyłączną okolicznością, która w ogóle spowodowała konieczność rozwiązania umowy o pracę z powodem czy choćby zmiany jej warunków były zmiany organizacyjne w grupie kapitałowej pozwanego, w wyniku czego została utworzona nowa spółka - (...) sp. z o.o. w W., która przejęła obszar działalności pozwanego, w którym dotychczas zatrudniony był powód. Tym samym powód nie mógłby – z przyczyn całkowicie od niego niezależnych, a jednocześnie leżących wyłącznie po stronie pracodawcy – wykonywać umówionej pracy na rzecz pozwanego. Nie budzi więc żadnych wątpliwości, że zmiany organizacyjne u pozwanego (których zaistnienia pozwany nie negował) stanowią okoliczność nie leżącą po stronie pracownika.

Nie zmienia tej oceny fakt, że powód nie przeszedł pozytywnie procesu rekrutacji w nowej spółce. Niezależnie od przyczyn, które to spowodowały, stwierdzić należy, że nie znalezienie przez powoda zatrudnienia w nowoutworzonym podmiocie, posiadającym odrębną osobowość prawną i niezależnym organizacyjnie od pozwanego, nie pozwala na formułowanie twierdzeń, że tym samym powód w jakikolwiek sposób współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd nie podziela także stanowiska pozwanego, że odpadła przesłanka wyłączności z tego względu, że wolą pozwanego było dalsze zatrudnienie powoda na zmienionych warunkach, której to propozycji powód nie przyjął.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że treść zaproponowanych powodowi nowych warunków zatrudnienia, sprowadzała się do powierzenia mu prostych, technicznych czynności (skanowanie dokumentacji), wiązało się z ciągłymi podróżami po całej Polsce, powierzeniem niższego stanowiska, odebraniem przywilejów związanych z poprzednim stanowiskiem (samochód służbowy) i znaczną obniżką wynagrodzenia (do ok. 1/3 dotychczasowego) po upływie okresu obowiązywania Pakietu Gwarancji Pracowniczych.

Uwzględniając kwalifikacje i doświadczenie zawodowe powoda, a także jego dotychczasową ścieżkę kariery uznać należy, że proponując taką modyfikację treści łączącego go z powodem stosunku pracy pracodawca działał z zamiarem rozwiązania z nim umowy o pracę. Pracodawca jedynie stworzył pozór, że jego zamiarem jest kontynuowanie zatrudnienia. W rzeczywistości zaś liczył na to, że powód zrezygnuje z pracy, ale jego działanie będzie współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę, co może mieć wpływ na dalsze uprawnienia powoda. W istocie zatem powód nie miał

możliwości wyboru pomiędzy kontynuowaniem zatrudnienia a rozwiązaniem umowy o pracę, skoro zaproponowano mu w istocie warunki, których przyjąć nie mógł.

Wyeksponowania w tym miejscu wymaga, co uszło uwadze pozwanego, że sytuacja powoda różniła się w istocie od sytuacji pracowników, którym pracodawca wypowiada warunki pracy i płacy. Powód nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie luźną propozycję kontynuowania zatrudnienia na zmienionych warunkach. Nie miał żadnej gwarancji, że pracodawca faktycznie będzie chciał kontynuować z nim współpracę na przedstawionych zasadach. Nadto fakt, że wybrał jedną z alternatyw przedstawionych przez pozwanego (rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron), nie zmienia tego, że źródłem tej propozycji były wyłącznie zmiany organizacyjne u pozwanego, a zatem okoliczność nie leżąca po stronie pracownika. To zaś, że powód zaakceptował propozycję pozwanego o zawarciu porozumienia stron w żadnym razie nie oznacza, że zainicjował rozwiązanie umowy o pracę. Zgoda powoda była bowiem elementem niezbędnym, aby porozumienie stron w ogóle doszło do skutku. Podkreślić przy tym należy jeszcze raz, że ustawa o zwolnieniach grupowych wprost stanowi, że jej przepisy stosuje się nie tylko w razie wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, ale też w przypadku jej rozwiązania na mocy porozumienia stron.

W następstwie tego uznać należy, iż wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych) były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, a zatem wydane powodowi świadectwo pracy zawiera niepełną informację odnośnie trybu rozwiązania stosunku pracy. Z tych względów Sąd nakazał pozwanemu sprostować świadectwo pracy powoda poprzez umieszczenie informacji o tym, że umowa została rozwiązana w trybie art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy 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.

Zasadne było również żądanie powoda wykreślenia adnotacji o wypłacanym deputacie węglowym.

Z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda oraz dokumentów złożonych do akt sprawy nie wynika, aby jednym ze składników wynagrodzenia powoda był ekwiwalent za deputat węglowy. Także z zeznań powoda wynika, że nigdy nie podejmował z pracodawcą żadnych ustaleń odnośnie tego składnika wynagrodzenia. Bezsporne jest przy tym, że ten składnik wynagrodzenia przysługiwał pracownikom pozwanego w oparciu o układ zbiorowy pracy, którego postanowieniami powód ponad wszelką wątpliwość nie był objęty. Skoro tak, to brak jest podstaw do uznania, że pracodawca mógł ex post dokonać modyfikacji treści stosunku pracy w istocie poprzez zamieszczenie adnotacji o tym składniku wynagrodzenia w świadectwie pracy. Dlatego informacja o wliczaniu do wynagrodzenia zasadniczego ekwiwalentu za deputat węglowy powinna zostać ze świadectwa pracy powoda usunięta.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał niniejszy proces w całości. Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez radcę prawnego, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł. Wynagrodzenie pełnomocnika zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).