

Sygn. akt VIII *Pa* 33/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Teresa Kalinka
Sędziowie:	Grażyna Łazowska (del) Magdalena Kimel (spr)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 grudnia 2020r. w G.

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 28 stycznia 2020 r. **sygn. akt** VI P 63/19

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 33/20

UZASADNIENIE

Powódka I. P. domagała się sprostowania świadectwa pracy wydanego 31 stycznia 2019r. przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w G., poprzez wskazanie, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika na mocy art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 10 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Domagała się również zasądzenia od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podała, że w okresie od 1 lipca 1999r. była zatrudniona przez pozwaną jako księgowa na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca zwrócił się do powódki z pisemną propozycją rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019r. proponując kwotę 7.000 zł tytułem odprawy, z uwagi na rozwiązanie działu księgowości i outsourcing księgowości do firmy zewnętrznej. Powódka została wezwana do stawienia u pracodawcy w dniu 5 lutego 2019r., gdzie otrzymała świadectwo pracy z 31 stycznia 2019r., w którym zostało wskazane, w punkcie dotyczącym informacji o sposobie ustania stosunku pracy, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron. Powódka zwróciła się do pracodawcy pismem z 7 lutego 2019r. o sprostowanie świadectwa pracy, a pracodawca w terminie 7 dni nie ustosunkował się do tego wniosku. Podkreśliła, że w jej ocenie jasnym jest, iż bez reorganizacji zakładu pracy nie doszłoby do jej zwolnienia.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podała, że roszczenie powódki jest niezasadne. W dniu 11 stycznia 2019r. przeprowadziła z powódką rozmowę, w trakcie której zaproponowała powódce zmianę stanowiska pracy z dotychczas zajmowanego na pracownika narzędziowni, na co powódka nie wyraziła zgody. Tego samego dnia strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019r. Pozwana podkreśliła, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło wyłącznie z inicjatywy pozwanej, gdyż to powódka nie chciała kontynuować zatrudnienia zarówno na dotychczasowym stanowisku jak i na żadnym innym ze stanowisk zaproponowanych przez pozwaną w dniu 11 stycznia 2019r. W jej ocenie do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki, gdyż powódka kierowała się niechęcią do pracy u pozwanej i brakiem akceptacji zmian, dlatego też pozwana musiała odmówić sprostowania świadectwa pracy zgodnie z żądaniem powódki.

Wyrokiem z 28 stycznia 2020r. sygn. VI P 63/19 Sąd Rejonowy w Gliwicach, w punkcie pierwszym nakazał pozwanej, aby w terminie 7 dni sprostowała powódce świadectwo pracy z 31 stycznia 2019r., w punkcie 4a, poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników -Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969). W punkcie drugim orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego dla powódki. Natomiast w punkcie trzecim Sąd ustalił opłatę od pozwu, którą nakazał pobrać od pozwanej.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę z 30 czerwca 1999r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony od 1 lipca 1999r. Od 1 lipca 2008r. powódka była zatrudniona na stanowisku księgowa-kasjer. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.700 zł brutto.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że w dziale zajmującym się księgowością u pozwanej, oprócz powódki byli zatrudnieni B. K. jako główny księgowy, A. K. (1) jako księgowa i J. G. jako dyrektor ds. ekonomicznych. Z końcem listopada 2018r. umowa o pracę łącząca pozwaną z B. K. została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Następnie A. K. (1) rozwiązała umowę o pracę z pozwaną za wypowiedzeniem. W tym momencie pozwana zaczęła badać rynek usług księgowych świadczonych przez zewnętrzne podmioty, z intencją zlikwidowania wewnętrznego działu księgowego i zlecenia prowadzenia księgowości podmiotowi zewnętrznemu.

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że pozwana nie miała zastrzeżeń do jakości pracy świadczonej przez powódkę, zarówno w okresie kiedy Prezesem Zarządu pozwanej była A. K. (2), jak też następnie J. P..

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji ustalił, że 11 stycznia 2019r. powódka została wezwana na rozmowę z Prezesem Zarządu pozwanej, J. P.. W trakcie tej rozmowy powódka została poinformowana o tym, że pozwana będzie zamykać dział księgowości, a następnie zleci prowadzenie usług w tym zakresie firmie zewnętrznej. J. P. zaproponował

powódce zmianę stanowiska pracy na pracownika narzędziowni. Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków, nie przyjęła wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zmiana zatrudnienia łączyłaby się z obniżeniem wynagrodzenia do 4000zł brutto. Co więcej zatrudnienie na stanowisku pracownika narzędziowni stanowiłoby dla powódki zatrudnienie poniżej jej kwalifikacji. Następnie pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019r., za odprawą w wysokości 7.000 zł brutto. Powódka zgodziła się na powyższe, co potwierdziła własnoręcznym podpisem.

Pismem z 18 stycznia 2019r. powódka poinformowała pozwaną, że jest skłonna przystać na rozwiązanie zawartej z nią umowy o pracę, w zaproponowanym trybie, pod warunkiem wypłacenia jej odprawy w kwocie 14.100 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, że po 11 stycznia 2019r., pozwana uzyskała informację, że zewnętrzne biuro rachunkowe, które przejmie prowadzenie księgowości pozwanej zgłosiło potrzebę utrzymania u pozwanej, na stałe jednego pracownika, zajmującego się rachunkami. Pozwana uznała, że właściwą osobą do pełnienia tych obowiązków będzie powódka. Pismem z 29 stycznia 2019r. pozwana wyraziła chęć cofnięcia powódce propozycji rozwiązania z nią umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2019r. za porozumieniem stron, informując jednocześnie powódkę, że od 1 lutego 2019r. wykonywałaby ona nadal pracę na dotychczasowym stanowisku, na dotychczasowych warunkach. Powódka pytała Prezesa zarządu pozwanej J. P. czy będzie miała zagwarantowaną pracę, to jednak Prezes poinformował powódkę, że nie może zagwarantować powódce pracy, tak jak 100 innym pracownikom z uwagi na fakt, że na początku roku 2019 pozwana spółka wygenerowała stratę na poziomie 1.600.000,00zł.

Sąd ustalił też, że powódka nie wyraziła zgody na powyższe cofnięcie i nie podpisała przygotowanego przez pozwaną porozumienia z 29 stycznia 2019r. W konsekwencji łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019r.

Na koniec Sąd I instancji ustalił, że 31 stycznia 2019r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 lipca 1999r. do 31 stycznia 2019r. na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 lipca 2008r. była zatrudniona na stanowisku księgowa-kasjer. W treści świadectwa pracy wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Powódka odebrała świadectwo pracy osobiście 5 lutego 2019r. Pismem z 7 lutego 2019r., doręczonym pozwanej 8 lutego 2019r., powódka zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4a poprzez uzupełnienie zapisu wskazującego tryb i podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy o wskazanie, że porozumienie stron zostało zawarte z powodu likwidacji stanowiska pracy powódki. Pozwana nie udzieliła odpowiedzi na powyższe pismo.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powódki; umowę o pracę z 30 czerwca 1999r. (k.18), porozumienie zmieniające z 28 lutego 2018r. (k.19), pismo powódki z 18 stycznia 2019r. wraz z potwierdzeniem nadania (k.21-22), świadectwo pracy (k.25), wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z (...) (k.26-27); zeznania świadków: B. K., A. K. (2), S. K.; przesłuchania powódki I. P., częściowo z przesłuchania w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu J. P. e- protokół z 14 stycznia 2020r.

Oceniając materiał dowodowy Sąd merytoryczny uznał, iż w powyższym zakresie okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności o zeznania zawnioskowanych świadków, przesłuchanie powódki I. P. i przedłożoną przez strony do akt sprawy dokumentację, w tym w szczególności akta osobowe powódki. Sąd dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom, gdyż ich zeznania były logiczne, spójne i zgodne wzajemnie ze sobą.

Równocześnie Sąd Rejonowy jedynie częściowo oparł się na przesłuchaniu strony pozwanej – Prezesa Zarządu J. P. przy ustalaniu spornego w sprawie stanu faktycznego, gdyż jego zeznania w pewnym zakresie były sprzeczne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a także z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W szczególności Sąd nie obdarzył wiarą twierdzeń przedstawiciela strony pozwanej, jakoby kwota 7.000 zł wskazana w porozumieniu stron

i faktycznie wypłacona powódce wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2019r. miała być gratyfikacją w podziękowaniu za dotychczasową pracę, a nie odprawą w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Trudno uznać, aby ww. kwota stanowiła gratyfikację - podziękowanie za pracę w sytuacji, w której pozwana spółka na początku roku 2019 wygenerowała 1.600.000,00zł straty i nie była w stanie zagwarantować pracownikom, w tym powódce stałego zatrudnienia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, że oś sporu między stronami sprowadzała się do tego, czy łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników, czy z inicjatywy powódki.

Sąd I instancji zauważył, że łącząca strony umowa o pracę z 30 czerwca 1999r. faktycznie uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2019r. na mocy porozumienia stron, tj.

w trybie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Powódka w toku postępowania wywodziła pierwotnie, że fakt złożenia przez nią podpisu 11 stycznia 2019r., pod treścią porozumienia, stanowił jedynie potwierdzenie odbioru powyższego pisma, natomiast w żadnym razie nie może świadczyć o tym, że porozumienie zostało skutecznie zawarte. Jednak już na rozprawie 14 stycznia 2019r., powódka jednoznacznie zeznała, że na dokumencie (porozumieniu z 11 stycznia 2019r.) widnieje jej podpis i tym samym przyjęła propozycję pracodawcy, tj. zgodziła się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Nadto powódka odmówiła wyrażenia zgody na cofnięcie przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Samo złożenie pozwu w niniejszej sprawie, zawierającego jedynie żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez uzupełnienie wskazania podstawy rozwiązania stosunku pracy, w ocenie Sądu Rejonowego może świadczyć wyłącznie o tym, że powódka w istocie nie kwestionowała samego faktu rozwiązania umowy o pracę, gdyż domagała się wyłącznie sprostowania treści wydanego świadectwa pracy, nie zaś ustalenia, że umowa o pracę nadal wiąże strony, że nie uległa rozwiązaniu.

Powołując się na art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2018 poz. 1969), Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Art. 8, którego dotyczy wskazane odesłanie, reguluje kwestię odprawy pieniężnej należnej pracownikowi w razie rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie przywołanej ustawy. Należy podkreślić, że odprawa należy się wyłącznie pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę lub z którym rozwiązano umowę o pracę na podstawie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika.

Dalej Sąd Rejonowy przechodząc na grunt niniejszej sprawy podkreślił, że doszedł do przekonania, iż zawarte przez strony w dniu 11 stycznia 2019r. porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało zawarte z inicjatywy pracodawcy, wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Na skutek reorganizacji dokonywanej u pozwanej miał zostać zlikwidowany dział księgowości, zaś obowiązki wykonywane przez pracowników tego działu miały zostać powierzone podmiotowi zewnętrznemu. O powyższym może świadczyć chociażby fakt rozwiązania umowy z dwoma z czterech pracowników tego działu, a następnie zaproponowanie powódce zmiany dotychczasowego stanowiska pracy na pracownika narzędziowni. Fakt, że pozwana w sposób następczy chciała wycofać się z zawartego porozumienia wskazując, że jednak zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku pracy w dalszym ciągu będzie możliwe i nieprzyjęcie przez powódkę tej propozycji, nie może przesądzać o tym, że porozumienie zostało zawarte wyłącznie z inicjatywy powódki i to z przyczyn dotyczących pracownika.

Z tego powodu Sąd I instancji uznał, że w momencie zawarcia porozumienia inicjatywa rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pozwanej. To, że powódka nie przyjęła zaproponowanego jej innego stanowiska pracy,

które stanowiłoby zatrudnienie poniżej jej kwalifikacji, za niższym wynagrodzeniem, w ocenie Sądu Rejonowego nie może przesądzać o tym, że inicjatywa rozwiązania stosunku pracy leżała w jakiegokolwiek części po stronie powódki. Wręcz przeciwnie to pozwana wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z powódką, natomiast dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, że umowa o pracę pomiędzy powódką, a pozwaną uległa rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, jest fakt, że pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy. Jak wskazano powyżej, Sąd merytoryczny nie dał wiary twierdzeniom przedstawiciela pozwanej, że wypłacona powódce kwota 7.000 zł miała stanowić gratyfikację za pracę. W ocenie Sądu kwota ta stanowiła odprawę w rozumieniu art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co właśnie przesądza o tym, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika.

Przechodząc do oceny zasadności zgłoszonego przez powódkę żądania sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy uznał, że było ono oparte na art. 97 k.p., zgodnie z którym 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). Zgodnie z § 21 przywołanej normy (w brzmieniu obowiązującym do 7 września 2019r.) 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.

Sąd Rejonowy ocenił, że powódka wystąpiła z powództwem w niniejszej sprawie 22 lutego 2019r., podczas gdy pozwana otrzymała żądanie sprostowania wydanego świadectwa pracy 8 lutego 2019r. Pozwana nie udzieliła powódce odpowiedzi na zgłoszone żądanie. W ocenie Sądu termin z art. 97 § 21 k.p. został więc zachowany

Dokonując analizy postanowień zawartych w § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. 2018 poz. 1289) i art. 97 k.p., Sąd I instancji stwierdził, że w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - strony stosunku pracy, która dokonała wypowiedzenia. Zatem treść świadectwa pracy, co do zasady, nie powinna wskazywać przyczyny uzasadniającej zastosowanie danego trybu rozwiązania stosunku pracy, chyba że podanie tej przyczyny ma znaczenie dla powstania szczególnych uprawnień pracowniczych w zakresie świadczeń dla osób bezrobotnych oraz z ubezpieczenia społecznego (tak: Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz. Wyd. WK 2016).

W ocenie Sądu I instancji, łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn niedotyczących pracownika, a także w świetle przywołanych regulacji, w ocenie Sądu żądanie powódki zasługiwało na uwzględnienie w całości, dlatego też orzeczono jak w punkcie 1 sentencji.

W konsekwencji Sąd Rejonowy nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy, zgodnie z roszczeniem powódki.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił wysokość zasądzonych od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego i obowiązek uiszczenia przez pozwaną kosztów sądowych.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, pod postacią art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018, poz. 1969) poprzez jego zastosowanie w wyniku przyjęcia, że do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika

2. naruszenie prawa procesowego, a to przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie sprzecznych istotnych ustaleń sądu mających wpływ na wynik sprawy z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron doszło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, podczas gdy:

a. zaproponowane powódce nowe stanowisko pracy nie było poniżej jej kwalifikacji, zaś proponowane wynagrodzenie nie było zbyt niskie do dotychczas zajmowanego,

a odmowa powódki przyjęcia zaproponowanego stanowiska pracy stanowiła wyłączny powód rozwiązania umowy o pracę,

b. powódka nie zgodziła się na ponowne zatrudnienie na zajmowanym stanowisku

w wyniku braku zgody na cofnięcie przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron,

c. powódka nie akceptowała zmian organizacyjnych w zakładzie pracy skutkiem czego powódka nie była zainteresowana propozycją kontynuowania zatrudnienia u pozwanej na dotychczasowym jak i zaproponowanym jej stanowisku pracy w narzędziowni.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji w uzasadnieniu swojego wyroku podkreślił, że powódka zasadnie odmówiła zmiany stanowiska pracy za porozumieniem stron na pracownika narzędziowni. W tym zakresie apelująca zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie przeprowadził postępowania w zakresie ustalenia czy faktycznie praca ta była poniżej kwalifikacji powódki. Nadto podniosła, że związane ze zmianą stanowiska pracy, obniżenie wynagrodzenia, nie było wysokie i adekwatne do warunków lokalnych i sytuacji na rynku pracy. było ono również wyższe od wynagrodzenia, jakie powódka otrzymywała jeszcze na kilkanaście miesięcy przed zaproponowaniem jej nowego stanowiska. Dalej pozwana argumentowała, że do rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie powódki, bo w pierwszej kolejności nie była skłonna przyjąć innego stanowiska pracy, zaś po zmianie okoliczności, nie zdecydowała się do podjęcia pracy na dotychczasowych warunkach, tj. na tym samym co dotychczas stanowisku i z takim samym, ja dotychczas, wynagrodzeniem.

W dalszej kolejności apelująca argumentowała, że powyższe błędne ustalenia faktyczne, doprowadziły do niewłaściwego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Z kolei powódka, w odpowiedzi na apelację, wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu podzieliła argumentację Sądu Rejonowego i w pełni się z nią zgodziła. Z kolei zarzuty apelacji uznała za bezpodstawne.

Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił i zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Mianowicie ze zgromadzonego przez Sąd Rejonowy, materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że na dzień zawarcia spornego porozumienia stron rozwiązującego powódce stosunek pracy, u pozwanej doszło do likwidacji wewnętrznego działu księgowości w związku z zamiarem zlecenia tych prac firmie zewnętrznej. W konsekwencji też nie zachodziła dalsza potrzeba zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku księgowej. Świadczy o tym również okoliczność zaproponowania powódce, przez pozwaną, innego stanowiska w narzędziowni. Już choćby te okoliczności świadczą o tym, że to wyłącznie po stronie pozwanej zaistniały okoliczności powodujące konieczność rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że na powyższą ocenę nie ma wpływu fakt, że powódka nie przyjęła zaproponowanego jej innego stanowiska pracy, które stanowiłoby zatrudnienie poniżej jej kwalifikacji i w dodatku za niższym wynagrodzeniem. Podobnie bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż pozwana na kilka dni przed datą rozwiązania stosunku pracy, zaproponowała powódce ponowne zatrudnienie jej na dotychczasowych warunkach, na co powódka nie przystała. Nie sposób w tym wypadku przypisać powódce złą wolę, bowiem z zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego można wywieść wnioski, że osoba, która miała świadomość bliskiego końca swojego dotychczasowego zatrudnienia, nie będzie czekała bezczynnie na upływ tego terminu. Wręcz przeciwnie należy domniemywać, że logicznie myślący człowiek, czas do rozwiązania stosunku pracy, poświęci na poszukiwanie kolejnego źródła utrzymania. Można też się spodziewać, że w realiach rynku pracy, panujących na początku roku 2019, powódka z dużą dozą prawdopodobieństwa, winna mieć w tym czasie zapewnione kolejne zatrudnienie. Słusznie zatem Sąd Rejonowy przyjął, iż pozwana wystąpiła z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy z powódką, zaś dodatkowym argumentem potwierdzającym przekonanie, że umowa o pracę pomiędzy powódką, a pozwaną uległa rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, jest fakt, że pozwana wypłaciła powódce odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy, za którą należało uznać kwotę 7.000 zł.

Miał również rację Sąd I instancji nie dając wiary twierdzeniom pozwanej, że kwota ta stanowiła w rzeczywistości gratyfikację – premię uznaniową, za dotychczasową pracę powódki. Twierdzeniom takim przeczy bowiem sytuacja finansowa pozwanej, która z początkiem roku zanotowała dość znaczną stratę finansową i właśnie z tego powodu szukała oszczędności pod postacią likwidacji działu księgowości i zlecenia prowadzenia takich usług przez zewnętrzny podmiot.

W konsekwencji Sąd I instancji słusznie przyjął, że skoro faktycznie doszło do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę, wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, w rozumieniu przepisów ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to pozwana miała obowiązek umieścić taką informację w świadectwie pracy.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne. Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację pozwanej oddalono.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 3, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.), zasądając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120,00 zł.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia