

Sygn. akt *XP 194/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. R.**

przeciwko (...) **S.A. z siedzibą w W.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 15 lutego 2013 r. (k.2-3) powódka G. R. wniosła o nakazanie stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. sprostowania świadectwa pracy powódki z 31 grudnia 2012 r. poprzez wskazanie w punkcie 3a prawidłowego trybu rozwiązania umowy o pracę, tj. rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku ze zwolnieniem grupowym – art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wniosła ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu.

Powódka wyjaśniła w uzasadnieniu swego żądania, że była zatrudniona u strony pozwanej od 7 marca 1977 r. do 31 grudnia 2012 r. W dniu 15 stycznia 2013 r. otrzymała świadectwo pracy. Zgłosiła wniosek o jego sprostowanie w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy, ale pismem doręczonym jej 8 lutego 2013 r. pracodawca odmówił uwzględnienia tego wniosku. Powódka wskazała, że u strony pozwanej rozpoczął się proces zmian organizacyjnych, prowadzący do zmniejszenia zatrudnienia, w związku z czym wprowadzony został Program Dobrowolnych Odejść dla pracowników strony pozwanej. Powódka w dniu 2 października 2012 r. złożyła wniosek o objęcie jej tym programem, zaś 21 listopada 2012 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012 r. Stanowisko powódki zostało zlikwidowane. Powódka wskazała, że Program Dobrowolnych Odejść stanowił element programu restrukturyzacji zatrudnienia, w związku z czym do rozwiązania z nią stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika. Rozmiary zwolnień w ramach Programu Dobrowolnych Odejść przekroczyły ustawowe progi zwolnień grupowych i był konsultowany z organizacjami związkowymi.

W odpowiedzi na pozew (k.23-28) strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu. Wskazała, że wydane powódce świadectwo pracy spełnia wszelkie wymogi formalne i merytoryczne określone przepisami prawa. Katalog informacji, jakie znaleźć się powinny w świadectwie pracy, jest katalogiem zamkniętym; w szczególności w świadectwie pracy wskazuje się tylko tryb rozwiązania stosunku pracy (jeden z wskazanych w art. 30 k.p.), nie zaś przyczynę jego rozwiązania. Ponadto w przypadku powódki nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego. Program Dobrowolnych Odejść, z którego skorzystała powódka, był zaadresowany do wszystkich pracowników, nie zakładał konkretnej liczby pracowników ani grup zawodowych, z którymi mogą być rozwiązane stosunki pracy, nie przewidywał też żadnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników na wypadek, gdyby Program nie cieszyłby się zainteresowaniem. Program nie był elementem procedury zwolnień grupowych. Został uzgodniony z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi; nie miał jednak charakteru porozumienia (regulaminu) w sprawie zwolnień grupowych. Strona pozwana podkreśliła, że w odniesieniu do powódki oraz jednostki organizacyjnej, w której była zatrudniona, pracodawca nie podejmował żadnych działań, które wskazywałyby choćby pośrednio na zamiar rozwiązania z nią umowy o pracę. Pracodawca zapewnił na bieżąco komunikację z załogą, umożliwiającą wszystkim zainteresowanym wyjaśnienie wątpliwości i uzyskanie informacji o charakterze prawnym Programu Dobrowolnych Odejść i konsekwencjach zwolnienia się z pracy. Powódka miała możliwość bezpiecznego kontynuowania zatrudnienia, ale zdecydowała się na skorzystanie z Programu, m.in. w zamian za wysoką rekompensatę finansową. To ona, a nie pracodawca, wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana zaznaczyła, że wykładnia pojęcia zwolnienia grupowego powinna obejmować przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika. Strona pozwana zarzuciła też, że celem powódki w sprostowaniu świadectwa pracy było uzyskanie świadczenia przedemerytalnego, co świadczy o sprzeczności jej żądania z zasadami współżycia społecznego – świadczenie przedemerytalne jest bowiem przeznaczone dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji wbrew swej woli, nie zaś dla osób, które nie chcą kontynuować zatrudnienia, choć mogą. Strona pozwana podniosła wreszcie, że sytuacja powódki charakteryzowała się wysokim stopniem bezpieczeństwa i to nie tylko z uwagi na to, że pracodawca w tym czasie nie prowadził zwolnień grupowych. W zakładowym układzie zbiorowym pracy osoby z takim stażem, jak powódka, mają dodatkowe gwarancje, takie jak sześciomiesięczny okres wypowiedzenia oraz odprawa w wysokości co najmniej 5-cio miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. R. była zatrudniona w (...) S.A. (...) Oddziale (...) we W. oraz u jego poprzedników prawnych poczynając od 7 marca 1977 r. do 31 grudnia 2012 r., ostatnio na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Do 1 września 2012 r. pracowała jako pracownik ds. administracyjnych w Gazowni (...). Do jej obowiązków należało w tym czasie prowadzenie kancelarii i przyjmowanie i wysyłanie korespondencji w Zakładzie.

Powódka urodziła się 19 stycznia 1957 r., w chwili rozwiązania stosunku pracy miała skończone 55 lat.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki

Uchwałą z 20 sierpnia 2012 r. zarząd strony pozwanej przyjął nowe regulaminy organizacyjne oddziałów obrotu gazem, w tym (...) Oddziału (...) z siedzibą we W..

Dowody:

- kopia uchwały z 20.08.2012 r. wraz z regulaminem organizacyjnym (k.38-55)

W ramach zmian organizacyjnych wynikających z przyjętego regulaminu organizacyjnego (...) Oddziału (...) włączono Gazownię (...) i (...) do jednolitej struktury oddziału. Celem strony pozwanej nie była redukcja zatrudnienia, lecz spłaszczenie struktury organizacyjnej. Dotychczasowi pracownicy obu Gazowni mieli stać się pracownikami Oddziału, bezpośrednio podległymi kierownikom dotychczasowych Biur Oddziału, wykonującymi obowiązki w

dotychczasowym miejscu pracy. Zmiany w zatrudnieniu miały dotknąć wyłącznie pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach kierowniczych (w związku ze spłaszczeniem struktury zarządzania), z tym że nie miały się wiązać ze zwolnieniami, tylko ze zmianą warunków zatrudnienia.

Dowody:

- kopia pisma z 24.07.2012 r. (k.127-129)
- zeznania M. W. (k.156)
- zeznania J. D. (k.156)
- zeznania S. P. (k.161)

W związku ze zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi uchwałą z 20 sierpnia 2012 r. z dniem 1 września 2012 r. powódka została zatrudniona w (...) Oddziale (...) w D. Organizacyjno-Prawnym na stanowisku młodszego specjalisty ds. organizacyjnych.

Dowody:

- zawiadomienie o zmianie warunków zatrudnienia (w aktach osobowych, kopia: k.5)

W spółce (...) S.A. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 8 lipca 2009 r. Przewidziano w nim m.in., że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nastąpiło z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, z powodu likwidacji oddziału, a pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat u pracodawcy, to okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 6 miesięcy. Ponadto przewiduje on odprawę pieniężną dla pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na świadczenie przedemerytalne; wysokość tej odprawy w przypadku pracownika z 35-letnim stażem pracy odpowiada 5-ciokrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Dowody:

- kopia zawiadomienia o wpisaniu ZUZP do rejestru (k.61)
- zakładowy układ zbiorowy pracy z 8.07.2009 r. z protokołami dodatkowymi (k.62-118)

U strony pozwanej ani w 2012 r., ani w 2013 r. nie wdrożono procedury zwolnień grupowych i nie było ani nie ma takich planów. Strona pozwana w 2012 r. nie zamierzała zwalniać powódki za wypowiedzeniem i nie było planów likwidacji jej stanowiska pracy.

Dowody:

- zeznania M. W. (k.156)
- zeznania J. D. (k.156)
- zeznania S. P. (k.161)

U strony pozwanej na podstawie porozumienia z 24 sierpnia 2012 r. zawartego z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi wprowadzony został Program Dobrowolnych Odejść, skierowany do pracowników spółki objętych ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., a także wszystkich pozostałych pracowników, którzy w terminie do 31 października 2012 r. zgłoszą udział w programie na warunkach w nim określonych. Umowy o pracę miały być rozwiązywane na mocy porozumienia stron, w indywidualnie uzgodnionym terminie, ale nie później niż 31 grudnia 2012 r. Wniosek o objęcie Programem należało zgłosić w terminie do 31 października 2012 r. Wniosek podlegał zaopiniowaniu przez właściwych przewodniczących organizacji związkowych oraz właściwego Dyrektora Oddziału, a następnie był przedstawiany pracodawcy celem wyrażenia zgody na objęcie pracownika Programem. Program

Dobrowolnych Odejść w § 2 regulował świadczenia wypłacane pracownikom nim objętym, zależne od stażu pracy u strony pozwanej. W przypadku powódki naliczono z tego tytułu kwotę 76.122,53 zł brutto.

Dowody:

- kopia Programu Dobrowolnych Odejść (k.12-14)
- kopia porozumienia z 24.09.2012 r. (k.56-57) z protokołem dodatkowym z 10.10.2012 r. (k.58-59)
- lista płac za okres 1-31.01.2013 r. (koperta z aktami osobowymi)

Strona pozwana zamierzała po przeprowadzeniu procedury dobrowolnych odejść przeanalizować ponownie strukturę zatrudnienia i w razie potrzeby dostosować ją do aktualnych potrzeb w oparciu o pozostały zespół pracowniczy. Po zakończeniu Programu część stanowisk pracy została ostatecznie zlikwidowana. W odniesieniu do pracowników, którzy nie skorzystali z Programu, a ich stanowiska w dotychczasowym kształcie nie miały być zachowane, strona pozwana skorzystała z możliwości zmiany warunków pracy, poprzez przesunięcie pracowników na inne stanowiska albo zmianę miejsca wykonywania pracy.

Pracownicy strony pozwanej mieli możliwość na bieżąco uzyskiwać konieczne informacje na temat charakteru, zasad i skutków Programu Dobrowolnych Odejść, jak również byli informowani, że na tym etapie strona pozwana nie ma żadnych skonkretyzowanych planów co do redukcji zatrudnienia i że nie zostały wyznaczone żadne docelowe limity zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodowych i jednostkach organizacyjnych.

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznej z 23.10.2012 r. (k.131-132)
- zeznania M. W. (k.156)
- zeznania J. D. (k.156)
- zeznania S. P. (k.161)

Powódka w dniu 2 października 2012 r. zgłosiła wniosek o objęcie jej Programem Dobrowolnych Odejść. Uczyniła tak, gdyż obawiała się, że po zakończeniu Programu przeprowadzana będzie dalsza redukcja zatrudnienia, mająca na celu dostosowanie poziomu i struktury zatrudnienia do potrzeb istniejących po reorganizacji. Powódka nie była informowana, że na pewno lub najprawdopodobniej zostanie zwolniona w razie nieskorzystania z Programu.

Dowody:

- wniosek z 2.10.2012r. (w aktach osobowych)
- przesłuchanie G. R. w charakterze powódki (k.161)

W dniu 21 listopada 2012 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy, w związku ze zgłoszonym przez nią wnioskiem o objęcie jej Programem Dobrowolnych Odejść. Strony uzgodniły w tym porozumieniu, że w związku z objęciem powódki Programem Dobrowolnych Odejść umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2012 r. Zgodnie z § 3 porozumienia strona pozwana zobowiązała się wypłacić powódce rekompensatę pieniężną oraz wszelkie świadczenia wynikające z innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy i wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących u strony pozwanej, z ograniczeniem wynikającym z § 3 ust. 2 Programu Dobrowolnych Odejść.

Dowody:

- porozumienie z 21.11.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.6)

W świadectwie pracy z 31 grudnia 2012 r. doręczonym powódce 15 stycznia 2013 r. strona pozwana wskazała w punkcie 3a, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania go na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kodeksu pracy – porozumienia stron.

Dowody:

- świadectwo pracy z 31.12.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.7-10)

Pismem z 21 stycznia 2013 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie w punkcie 3a, że do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron w związku z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach Programu Dobrowolnych Odejść, zaś sprostowane świadectwo pracy da jej prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Dowody:

- pismo z 21.01.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.15)

Pismem z 1 lutego 2013 r. strona pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy, wskazując, że przystąpienie do Programu Dobrowolnych Odejść było dobrowolne, zaś do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron.

Dowody:

- pismo z 1.02.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.16)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o przesłuchanie świadków, jak również w części dotyczącej przebiegu zatrudnienia powódki – w oparciu o jej akta osobowe. Zeznania wszystkich przesłuchanych świadków były zbieżne i spójne w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wobec czego Sąd uznał ich relacje za w pełni wiarygodne i miarodajne. Posiłkowo Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania powódki, mając jednak na uwadze, że z uwagi na rodzaj stanowiska na którym była zatrudniona jej wiedza o charakterze przeprowadzanych zmian i ich zakresie w odniesieniu do zatrudnienia była tylko wrywkowa i opierała się w znacznej części na domysłach.

Podstawę prawną żądania powódki zawierał art. 97 k.p. Zgodnie z tym przepisem w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1 zd. 1). W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§ 2). Minister Pracy i Polityki Socjalnej określa, w drodze rozporządzenia, szczegółową treść świadectwa pracy oraz sposób i tryb jego wydawania i prostowania (§ 4).

Jak stanowi art. 97 § 2¹ 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.

Świadczenie pracy powinno zawierać informacje zgodne z rzeczywistym przebiegiem zatrudnienia pracownika. Tylko w wyjątkowych przypadkach umieszcza się w nim wzmianki niezgodne z rzeczywistością, wskazujące pewne okoliczności dotyczące zatrudnienia w sposób fikcyjny. Dotyczy to sytuacji opisanej w art. 97 § 3 k.p., w myśl którego jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Jest to sytuacja szczególna i nie można wywodzić z niej ogólnego wniosku, że świadectwo pracy powinno zawierać fikcyjne informacje, o ile wymaga tego interes pracownika. Na gruncie niniejszej sprawy oznacza to, że zapisy wskazane przez powódkę mogłyby znaleźć się w świadectwie pracy tylko pod warunkiem, że do powódki faktycznie zastosowanie znajdował tryb zwolnienia grupowego.

Powódka domagała się wskazania w świadectwie pracy że do rozwiązania jej stosunku pracy doszło wskutek zawarcia porozumienia stron w ramach zwolnienia grupowego. Wbrew temu, co podnosiła strona pozwana, co do samej zasady powódka mogłaby się domagać, aby w jej świadectwie pracy zawarta została wzmianka o tym, że stosunek pracy ustał w ramach zwolnienia grupowego. Jest to w świetle obowiązujących przepisów szczególny tryb rozwiązania stosunku pracy – zaś przywołany art. 97 § 2 k.p. jednoznacznie wskazuje, że tego typu informacja powinna być objęta świadectwem pracy. Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego stwarza dla pracownika szczególną sytuację prawną i wpływa na jego uprawnienia pracownicze, co również przemawia za tym, że dopuszczalne i celowe jest zaznaczenie tego faktu w treści świadectwa pracy.

W ocenie Sądu rację ma jednak strona pozwana podnosząc, że w przypadku powódki nie było podstaw, aby traktować zawarte przez strony porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy jako element zwolnienia grupowego przeprowadzanego u strony pozwanej. Definicję „zwolnienia grupowego” oraz szczegółowe regulacje dotyczące trybu i skutków rozwiązania stosunku pracy w warunkach zwolnienia grupowego zawiera ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: ustawa). Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej ustawy jej przepisy stosuje się „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanej 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”. Tego rodzaju zwolnienie jest zwolnieniem grupowym w rozumieniu ustawy. Jak przy tym jasno stanowi art. 1 ust. 2 ustawy „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”. Jak wynika z przytoczonych przepisów, dla stwierdzenia zwolnienia grupowego konieczne jest nie tylko przekroczenie ustawowego progu liczby zwolnionych pracowników, ale również niezbędne jest, aby zwolnienia następowały z inicjatywy pracodawcy i wynikały z „konieczności” po jego stronie, rozumianej jako potrzeby organizacyjne, ekonomiczne itp. Co do samej zasady rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron może stanowić element zwolnienia grupowego, pod warunkiem, że z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem wyszedł pracodawca.

Zwolnienie pracownika w ramach programu dobrowolnych odejść [dalej: PDO] jest swoistą alternatywą dla trybu zwolnienia grupowego, przy czym przepisy powszechnie obowiązujące nie normują tego rodzaju procedury, w związku z czym na gruncie prawa pracy takie rozwiązanie stosunku pracy interpretuje się jako zwykle porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy. Odrębności tej instytucji wynikają ze szczególnych uregulowań wewnętrzzakładowych, z reguły wprowadzanych w konsultacji ze związkami zawodowymi na ograniczony okres, w celu przeprowadzenia redukcji zatrudnienia w sposób dobrowolny, z pominięciem trybu zwolnień grupowych, w zamian za odpowiednią rekompensatę pieniężną. Z reguły w przypadku PDO – w przeciwieństwie do zwolnienia grupowego – wyłączna inicjatywa, jeśli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy należy do pracownika i pracodawca nie ma możliwości „przymuszenia” konkretnych pracowników (grup pracowników) do rezygnacji z zatrudnienia, jak również jego dobór

pracowników do zwolnienia jest ograniczony. Nie ma zatem, jak tego chce powódka, automatycznej tożsamości między obiema tymi procedurami na gruncie ustawy z 23.03.2003 r. Przeciwnie, z reguły PDO nie będzie mógł być utożsamiany ze zwolnieniem grupowym, nawet jeśli liczba zwolnionych pracowników przekroczy limity wskazane w art. 1 w/w ustawy, a przyczyny wprowadzenia PDO dotyczą wyłącznie pracodawcy.

W wyjątkowych wypadkach możliwe jest interpretowanie PDO jako elementu procedury zwolnienia grupowego. Dotyczy to sytuacji, gdy pracodawca przystępuje do PDO z zamiarem redukcji zatrudnienia w konkretnych grupach zawodowych o konkretną liczbę pracowników, zaś oferta skorzystania z PDO skierowana jest wyłącznie do osób wytypowanych do zwolnienia grupowego. W takiej sytuacji PDO jest z zasady prowadzone jednocześnie z procedurą przygotowania zwolnienia grupowego lub bezpośrednio przed jej rozpoczęciem, tzn. stanowi niejako wstępny (przygotowawczy) etap zwolnienia grupowego. Po wyczerpaniu możliwości redukcji zatrudnienia w ramach PDO pracodawca po jego zakończeniu przystępuje do zwolnień grupowych (lub tzw. zwolnień indywidualnych w warunkach art. 10 w/w ustawy), dokonując doboru pracowników do zwolnienia w ramach wcześniej określonych limitów, które nie zostały wyczerpane w ramach PDO. Jeśli ma miejsce opisana sytuacja, możliwe jest interpretowanie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako czynności dokonanej w ramach zwolnienia grupowego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że ustaleniom w ramach zgodnych oświadczeń woli podlega jedynie tryb rozwiązania umowy o pracę – tj. czy następuje to na mocy porozumienia stron, nie zaś to, że do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika, które istnieją obiektywnie i niezależnie od woli stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.08.2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003/8/204). Jednakże nawet wówczas możliwe jest, że pracownik decyduje się skorzystać z PDO, mimo że w przeciwnym razie nie zostałby zwolniony (np. z uwagi na to, że pracodawca typował do zwolnienia w danej grupie zawodowej inne osoby). W takiej sytuacji z oczywistych względów przepisy ustawy z 13.03.2003 r. także nie znajdują zastosowania, mimo że faktycznie u pracodawcy występuje zwolnienie grupowe.

W niniejszej sprawie opisana wyżej sytuacja nie miała miejsca. Oferta skorzystania z PDO skierowana była do ogółu pracowników strony pozwanej. Pracodawca przystępował do PDO bez żadnych konkretnych założeń co do redukcji zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych. Przeciwnie, jego intencją było dobrowolne ograniczenie zatrudnienia w takim rozmiarze, jaki będzie wynikał z zainteresowania pracowników PDO, a następnie w razie takiej potrzeby zreorganizowanie pracy pozostałych pracowników w ramach zredukowanego zespołu pracowniczego. Istotnie, PDO realizował interesy pracodawcy, który dostrzegał potrzebę ograniczenia zatrudnienia w związku z przeprowadzoną wcześniej reorganizacją oraz w związku z koniecznością dostosowania się do wymogów rynkowych i zwiększenia konkurencyjności poprzez ograniczenie kosztów osobowych i usprawnienie organizacji pracy – nie oznacza to jednak, że zwolnienie konkretnego pracownika, który złożył wniosek o objęcie go PDO następowało z inicjatywy pracodawcy. Wobec tego zdaniem Sądu w ogóle nie może być mowy o tym, że porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy zawarte zostały z inicjatywy pracodawcy i że składają się na zwolnienie grupowe.

Powódka nie wykazała, aby w razie nieskorzystania przez nią z PDO groziło jej zwolnienie w ramach zwolnienia grupowego lub indywidualnego w rozumieniu ustawy z 13.03.2003 r. Nie tylko w tym czasie u strony pozwanej nie wdrożono procedury takich zwolnień, lecz również brak jest jakichkolwiek podstaw, aby przyjmować, że w ogóle planowane było zwolnienie powódki. Stanowisko powódki nie było wytypowane do likwidacji w związku z reorganizacją, jaka miała miejsce w 2012 r. Reorganizacja ta w ogóle nie przewidywała przeprowadzenia redukcji zatrudnienia w drodze zwolnień grupowych lub indywidualnych, gdyż polegała wyłącznie na spłaszczeniu struktury organizacyjnej poprzez włączenie Gazowni (...) i (...) bezpośrednio w struktury (...) Oddziału (...), w związku z czym zmieniła się struktura podległości służbowej oraz umiejscowienie poszczególnych stanowisk w ramach struktury organizacyjnej (odrębne komórki organizacyjnej w poszczególnych Gazowniach zostały włączone w struktury właściwego działu centrali). Likwidacja stanowisk dotyczyła wyłącznie wąskiej grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Gazowniach – wskutek bezpośredniego włączenia tych zakładów do struktur Oddziału zbędny stał się dodatkowy szczebel zarządzania na poziomie Gazowni. Nawet jednak w odniesieniu do tych pracowników strona pozwana przewidziała zmianę ich zakresu obowiązków, nie zaś zwolnienie. W praktyce zatem dla pracowników na stanowiskach niekierowniczych reorganizacja wiązała się wyłącznie ze zmianą przełożonego i

komórki organizacyjnej do której pracownik był przypisany, a w dalszej perspektywie – w niektórych przypadkach z korektą zakresu obowiązków w związku z centralizacją pewnych działań i procesów. Powódka została poinformowana przez przełożonych, że w odniesieniu do niej nie ma bezpośredniej groźby zwolnienia w ramach reorganizacji, co się potwierdziło: powódce przedstawiono nowe warunki zatrudnienia, które powódka przyjęła.

Oczywiście, rację ma powódka wskazując, że strona pozwana na dalszym etapie reorganizacji zamierzała do przeprowadzenia przeglądu kadr i zredukowania liczby pracowników. Służyć miał temu jednak przede wszystkim PDO, który miał niejako w „naturalny” sposób ograniczyć zatrudnienie i umożliwić ewentualną likwidację czy też przekształcenie stanowisk dobrowolnie zwalnianych przez pracowników. Na tym etapie nie było żadnych skonkretyzowanych planów co do koniecznego poziomu zatrudnienia w perspektywie najbliższych kilku lat, nie było też planów redukcji zatrudnienia w konkretnych grupach pracowników czy też likwidacji konkretnych stanowisk lub komórek organizacyjnych. Strona pozwana zamierzała po zapoznaniu się z wynikami PDO odpowiednio zreorganizować strukturę zatrudnienia w ramach zespołu pracowniczego, który nie został objęty PDO. Gdyby PDO nie cieszył się zainteresowaniem, strona pozwana brała pod uwagę możliwość dokonania przeglądu kadr i zmian w zatrudnieniu w drodze wypowiedzeń i wypowiedzeń zmieniających, ale na tym etapie, którego dotyczy niniejszy spór, była to tylko hipotetyczna możliwość, która nie została skonkretyzowana nawet na najogólniejszym poziomie. Z uwagi zresztą na duże zainteresowanie PDO (prawdopodobnie z uwagi na bardzo korzystne warunki finansowe oferowane przez pracodawcę) strona pozwana w ogóle nie miała potrzeby odwoływania się do przymusowego rozwiązywania stosunków pracy i ostatecznie do zwolnień poza PDO nie doszło.

W tej sytuacji trudno uznać, jak tego chce powódka, że skorzystanie przez nią z PDO wynikało z tego, że miała świadomość, że w przypadku nieobjęcia jej PDO zostanie w bezpośredniej przyszłości zwolniona w warunkach określonych ustawą z 13.03.2003 r. Wobec powódki pracodawca nie miał tego typu planów i powódka nie była też informowana, że taka możliwość jest prawdopodobna. Poziom konkretyzacji planów pracodawcy co do ewentualnej przyszłej redukcji zatrudnienia był typowy dla normalnego rynku pracy – każda firma w warunkach rynkowych musi się liczyć z tym, że w przyszłości będzie musiała podjąć kroki zmierzające do ograniczenia poziomu zatrudnienia, w sytuacji gdy – tak jak strona pozwana – musi się liczyć z poważnymi zmianami w swojej sytuacji na rynku. Nieskonkretyzowane obawy pracowników co do tego, że być może w przyszłości pracodawca zdecyduje się na redukcję zatrudnienia nie mogą być jednak uzasadniać wniosku, że pracownicy zwalniają się za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracodawcy i z jego inicjatywy.

Na marginesie wspomnieć wypada, że w świetle zaprezentowanych przez stronę pozwaną regulacji wewnętrzzakładowych co do gwarancji zatrudnienia (z.u.z.p.) powódka – biorąc pod uwagę jej wiek i staż pracy – znajdowała się w bardzo korzystnej sytuacji. W razie zwolnień grupowych warunki jej zwolnienia byłyby na tyle dla niej dogodne, że trudno uznać, że powódka zdecydowała się na PDO tylko i wyłącznie z uwagi na to, że ewentualne hipotetyczne zwolnienia grupowe, które mogłyby mieć miejsce w bliżej niesprecyzowanej przyszłości, stwarzałyby poważne zagrożenie dla jej sytuacji osobistej i majątkowej. W tej sytuacji podzielić należy pogląd strony pozwanej, że główną motywacją powódki przy podjęciu decyzji o skorzystaniu z PDO były zachęty finansowe przewidziane w PDO przez pracodawcę (w tym miejscu przypomnieć wypada, że z dokumentów złożonych wraz z aktami osobowymi wynika, że powódka otrzymała na podstawie PDO rekompensatę w kwocie 76.122,53 zł brutto).

Chybiony jest również zarzut powódki, że nie miała świadomości tego, jakie będą skutki zawarcia przez nią porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy, na gruncie przepisów o świadczeniach przedemerytalnych. Strona pozwana umożliwiła pracownikom uzyskiwanie wszelkich informacji na temat PDO, powódka nie skorzystała jednak z możliwości wyjaśnienia z wyznaczonym do tych zadań pracownikiem kadrowym kwestii ewentualnych uprawnień do świadczenia przedemerytalnego w razie skorzystania z PDO. Trudno zatem zarzucać pracodawcy, że działał niewłaściwie, zatajając przed powódką skutki PDO bądź też wprowadzając powódkę w błąd w tej kwestii.

Z powyższych względów Sąd w punkcie I wyroku oddalił powództwo w całości, nie znajdując uzasadnionych podstaw do zmiany treści świadectwa pracy z 31.12.2012 r. zgodnie z żądaniem pozwu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powódka mogła żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że do jej zwolnienia doszło w warunkach ustawy z 13.03.2003 r., gdyż w jej odczuciu pracodawca posłużył się PDO w celu redukcji zatrudnienia, wykorzystując PDO jako alternatywę do zwolnień grupowych. Powódka była przekonana, że po zakończeniu PDO nastąpią dalsze zwolnienia, tym razem z inicjatywy pracodawcy – co ostatecznie nie nastąpiło; powódka nie mogła jednak o tym wiedzieć w chwili występowania z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

Niepokrytymi kosztami sądowymi, w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c.