

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. Prostuje świadectwo pracy wydane powódce K. B. przez pozwaną Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P. wnoszące datę sporządzenia 3 kwietnia 2018r. w jego pkt 4 poprzez wykreślenie istniejącego tam zapisu, a wpisanie „ na mocy porozumienia stron w związku z likwidacją stanowiska pracy – art. 30 §1 pkt 1 kp w zw. a art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz. U. z 2016 poz. 1474);

2. Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. Zasądza od pozwanego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki K. B. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 kwietnia 2018r. powódka K. B. wносиła o sprostowanie świadectwa pracy wydanego jej w dniu 3 kwietnia 2018r przez Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P. poprzez uzupełnienie zapisu w pkt 4 tegoż świadectwa przez wpisanie „porozumienie stron w związku z likwidacją stanowiska pracy” – art. 30 §1 pkt 1 kp w zw z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474), a także sprostowania tego świadectwa pracy w pkt 6 poprzez uzupełnienie zapisu o ochronie stosunku pracy- na podstawie Uchwały nr 39/ (...) z dnia 28.11.2017r. podjętej przez Zarząd (...) przy Grupie (...) S.A. w P..

Pozwany Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. B. była zatrudniona w pozwanym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P. od dnia 1 stycznia 2004r. jako lekarz stomatolog, ostatnio w wymiarze 1/2 etatu (akta osobowe). Pracę swą powódka wykonywała w (...) umiejscowionym przy Zakładach (...) a oprócz powódki zatrudniona była jeszcze jedna osoba jako lekarz stomatolog w wymiarze pełnego etatu (bezsporne).

Od lipca 2014r. pozwana spółka nie miała zawartego kontraktu z NFZ na leczenie stomatologiczne dorosłych, miała tylko kontrakt na leczenie stomatologiczne dzieci i młodzieży, a w związku z tym liczba pacjentów w (...) umiejscowionym przy Zakładach (...) była nieduża, zaś kontrakt na leczenie dzieci był nierealizowany w pełni (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.46v-48, zeznania świadków: E. C. k.43v-44, I. W. k.44v-45v, H. S. k.46-46v).

W dniu 27 września 2017r. powódka złożyła deklarację członkowską (...) Organizacji (...) przy Grupie (...) S.A. w P. (akta osobowe).

W październiku 2017r. Zarząd pozwanej spółki podjął decyzję o przeniesieniu części kontraktu z NFZ na leczenie stomatologiczne dzieci do podmiotu, który nie był związany z pozwaną spółką tj. do lekarza stomatologa pracującego w szkole (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: E. C., I. W.).

W listopadzie Prezes Zarząd pozwanej spółki poinformował powódkę i drugą lekarz stomatolog, że wyniki ekonomiczne gabinetu stomatologicznego są słabe (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Uchwałą (...) (...) z dnia 28 listopada 2017r. Zarządu (...) przy Grupie (...) S.A. w P. powódce – Wiceprzewodniczącej (...) Organizacji (...) w ZOZ (...) Sp. z o.o. przyznano w okresie do 9 listopada 2017r. do 30 września 2021r. ochronę związkową (k.4).

W dniu 29 listopada 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki sporządził pisma skierowane do: Zarządu Oddziałowej Organizacji (...)A." (...) S.A. w (...) Sp. z o.o., Zarządu (...) sp. z o.o. i Związku Zawodowego (...) przy Grupie (...) S.A. w P., w których to pismach informował, że zamierza wypowiedzieć powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2018r., a jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych (k.5, akta osobowe, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka I. M. k.28v-29, zeznania świadków: W. P. k.45v-46, H. S.).

W odpowiedzi na pismo Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) przy Grupie (...) S.A. w P. poinformowała, że organizacja ta nie zgadza się z decyzją pracodawcy (k.6).

W dniu 6 grudnia 2017r., po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego, przedstawiono jej nowy harmonogram czasu pracy, w którym przewidziano jej pracę zamiast jak dotąd - przez 3 dni w tygodniu bez pracy w soboty, to przez 5 dni w tygodniu, także w każdą sobotę (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc., zeznania świadka I. W., akta osobowe). Powódka podpisała to pismo, ale ponieważ było ono dla niej niekorzystne z uwagi na inne zobowiązania zawodowe, to rozmawiała na ten temat z Prezesem L. D. i w trakcie jednej z rozmów, w dniu 11 grudnia 2017r. Prezes przedstawił powódce przygotowane pismo, w którym to ona prosiła pracodawcę o rozwiązanie stosunku pracy, a powódka odmówiła podpisania tego pisma (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Wówczas L. D. przedstawił powódce także już przygotowane drugie pismo zaadresowane do niej, w którym to pracodawca wypowiadał jej umowę o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2018r., a jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych; powódka za zgodą L. D. sfotografowała część tego pisma (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zdjęcie k.24). Prezes Zarządu pozwanej spółki zaznaczył też wtedy, że gdy powódka otrzyma wypowiedzenie, to będzie ją obowiązywał harmonogram z 6 grudnia 2017r., a jeżeli powódka zdecyduje się podpisać pismo, w którym to ona prosi o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, to wtedy będzie ją obowiązywał korzystniejszy dla niej harmonogram tj. przewidujący pracę w co drugą sobotę (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka tego dnia nie podjęła decyzji, po przemyśleniu zdecydowała się rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron, z korzystniejszym dla niej harmonogramem pracy i następnego dnia tj. w dniu 12 grudnia 2017r. powódka sporządziła pismo, w którym zapisano, że strony tj. powódka i Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) ustalają, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 stycznia 2004r. na czas nieokreślony pomiędzy ZOZ (...) Spółka z o.o. w P. a

powódką rozwiąże się z dniem 31 marca 2018r. za porozumieniem stron (k.7, akta osobowe). Powódka i Prezes Zarządu pozwanej spółki (...)D. podpisali to porozumienie (bezsporne).

W dniu 14 grudnia 2017r. powódce przedstawiono kolejny harmonogram czasu pracy, w którym przewidziano jej pracę w okresie do 31 marca 2018r. w co drugą sobotę i powódka podjęła pracę w zmienionym grafiku (zeznania świadków: E. C. , zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, akta osobowe).

Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, w zatrudnieniu pozostała jedna lekarz stomatolog w wymiarze pełnego etatu, która wykonuje swoje obowiązki w gabinecie położonym przy Zakładach (...) i są to usługi komercyjne, pozyskano także wiosną 2018r. kolejne miejsce w szkole na wykonywaniu pozostałej części kontraktu z NFZ w zakresie stomatologii dziecięcej i młodzieżowej (zeznania Prezesa Zarządu L. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc zeznania świadka E. C.).

W dniu 3 kwietnia 2018r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym wpisano, że stosunek pracy rozwiązał się z na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp (k.8-9, akta osobowe).

W dniu 9 kwietnia 2018r. powódka zwróciła się na piśmie do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy poprzez uzupełnienie zapisu w pkt 4 przez wpisanie „porozumienie stron w związku z likwidacją stanowiska pracy” – art. 30 §1 pkt 1 kp w zw z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474) i wypłacenie jej odprawy na podstawie w art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2013r., a Prezes Zarządu pozwanej spółki w piśmie z dnia 12 kwietnia 2018r. odmówił sprostowania świadectwa pracy (k.10, 11).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie złożonych do akt sprawy, a wskazanych wyżej dokumentów i akt osobowych powódki, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd także w całości uznał za wiarygodne zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, bo zeznania te są zgodne z dokumentami wskazanymi wyżej, a także z zeznaniami świadków: H. S. i W. P. oraz też z zeznaniami świadków: E. C. i I. W.. Zeznania powódki nie są w żadnym zakresie sprzeczne z zeznaniami Prezesa Zarządu L. D. słuchanego w trybie art. 299 kpc, który wprost nie zaprzeczył żadnym twierdzeniom powódki, tylko zeznał, że pewnych faktów, jak np. rozmów na temat harmonogramu pracy powódki, nie pamięta. W tym miejscu jednak należy wskazać, iż podczas rozprawy w dniu 20 września L. D. zeznał, że nie pamięta czy rozmawiał z powódką na temat harmonogramu, a w wyjaśnieniach składanych przed sądem w dniu 8 czerwca, które to wyjaśnienia L. D. potwierdził, powiedział że reakcja powódki na zmianę harmonogramu była histeryczna. Zeznania powódki zaś są konsekwentne, są zgodne z innymi dowodami zebranymi w sprawie, są też logiczne i prawdopodobne, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką w trakcie składania przez nią zeznań, uznał że są absolutnie szczerze, także i w zakresie szczegółowego przebiegu rozmów z L. D. w okresie od 6 grudnia do 12 grudnia 2017r. na temat rozwiązania stosunku pracy i harmonogramu pracy. Zeznania świadków: H. S. i W. P. są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, są zgodne ze sobą, a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron, a zatem uznać je należy za wiarygodne. Także zeznania świadków: E. C. i I. W. są wiarygodne, bo są zgodne ze sobą, dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie są kwestionowane- co do istotnych okoliczności, przez żadną ze stron. Także i zeznania świadka I. M. są wiarygodne, bo nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...)D. zasadniczo nie są sprzeczne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, o czym była mowa wyżej. Zeznania te są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy oraz zeznaniami wskazanymi wyżej świadków – co do istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki, sprostowania świadectwa pracy wydanego jej w dniu 3 kwietnia 2018r. przez pozwaną Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P., poprzez uzupełnienie zapisu w pkt 4 tj. wpisanie „porozumienie stron w związku z likwidacją stanowiska pracy” – art. 30 §1 pkt 1 kp w zw z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474), zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2 kp 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. Świadcstwo pracy musi zawierać dane opisane w treści rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadctwa pracy (DzU poz. 2292). Zgodnie zaś z § 2¹ art. 97 kp, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadctwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadctwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadctwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Poza sporem, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 marca 2018r. za porozumieniem stron tj. na podstawie art. 30 §1 pkt1 kp. W ocenie sądu, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, należy uznać też, że rozwiązanie tego stosunku pracy za porozumieniem stron nastąpiło w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474). Art. 1 tejsze ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust 1 przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art 1. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych). Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie I PK 185/10). Pamiętać należy, że przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy wtedy, gdy bez zaistnienia tych przyczyn, nie zostałyby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy.

Niewątpliwie, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 marca 2018r. sporządziła w dniu 12 grudnia 2017r. powódka i to ona ten projekt złożyła u pracodawcy; jednakże w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że inicjatorem rozwiązania stosunku pracy istniejącego pomiędzy stronami od 2004r. był zarząd pozwanej spółki, który – co jest bezspornym, był niezadowolony z efektów ekonomicznych funkcjonowania gabinetu stomatologicznego, w którym pracowała powódka, rozważał likwidację etatu i w listopadzie 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki podjął zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę, czemu dał wyraz formułując w dniu 29 listopada 2017r. pisma do zakładowych organizacji związkowych. W pismach tych pozwany pracodawca wyraźnie wpisał, że przyczyną podjęcia przez niego decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Wprawdzie wtedy nie doszło do złożenia wobec powódki oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, ale następne zaistniałe zdarzenia wskazują w oczywisty sposób, że w dalszym ciągu to pracodawca miał wolę rozwiązania z powódką stosunku pracy, w dalszym ciągu z tych samych przyczyn. Sekwencja następujących wtedy zdarzeń była bowiem taka, że pracodawca po złożeniu pism do zakładowych organizacji związkowych uzyskał informację, iż w dniu 29 listopada 2017r. powódka, z woli zakładowej organizacji związkowej stała się pracownikiem, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przez zwolnieniem z pracy, co niewątpliwie musiało u pracodawcy wywołać wątpliwości, czy może wobec powódki złożyć planowane oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, potem powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i natychmiast po powrocie z tego zwolnienia otrzymała, bez wcześniejszego uzgodnienia z nią, nowy harmonogram pracy, który w oczywisty sposób był dla niej niekorzystny w stosunku do harmonogramu, na podstawie

którego pracowała dotąd, bo choć powódka była zatrudniona na 1/2 etatu, to przewidywał jej pracę przez 5 dni w tygodniu, w tym w każdą sobotę. Powódka wprawdzie, choć ten harmonogram podpisała, to miała świadomość, że z uwagi na to, iż jako lekarz stomatolog ma też inne zobowiązania zawodowe, to realizowanie pracy w ramach nowego harmonogramu będzie niemożliwe – co podkreślała w swoich zeznaniach i dlatego rozmawiała z Prezesem L. D. po 6 grudnia 2017r. na temat jej dalszej pracy. Jak podniesiono wyżej, sąd dał w całości wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, iż w czasie właśnie jednej z tych rozmów, w dniu 11 grudnia 2017r., Prezes L. D. przedstawił powódce przygotowane na piśmie dwie propozycje, obie zmierzające do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony tj. pierwsza to było rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z inicjatywy powódki, z harmonogramem przewidującym pracę powódki w co drugą sobotę, a druga to było wypowiedzenie stosunku pracy przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, z harmonogramem tym z 6 grudnia. Jak już wyżej podniesiono, Prezes L. D. słuchany w charakter strony nie zaprzeczył, iżby w czasie rozmowy z powódką przedstawiał jej przygotowane na piśmie dwie opcje, jeżeli chodzi o rozwiązanie stosunku pracy, a nie pamiętał, że była wtedy też rozmowa o 2 wersjach harmonogramu. Jednakże sąd dał wiarę w całości zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc co do przebiegu jej rozmów z L. D. w tym okresie, bo jej zeznania są logiczne i prawdopodobne, bo po złożeniu przez powódkę w dniu 12 grudnia 2017r. sporządzonego przez nią pisma, w którym zapisano, że strony tj. powódka i Prezes Zarządu pozwanej spółki ustalają, że umowa o pracę łącząca strony rozwiąże się z dniem 31 marca 2018r. za porozumieniem stron, powódce w dniu 14 grudnia zmieniono, ten bardzo dla niej niekorzystny harmonogram pracy, na korzystny dla niej i akceptowalny przez nią, na podstawie którego to harmonogramu powódka pracowała do 31 marca 2018r. Zatem, zeznania powódki, szczegółowo opisujące treść rozmów pomiędzy nią a L. D., są jak najbardziej prawdopodobne i wiarygodne. Zatem stwierdzić należy, że wprawdzie to powódka sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, ale uczyniła to w związku ze stanowiskiem Prezesa L. D. wyartykułowanym wprost wobec niej w czasie rozmowy w dniu 11 grudnia, że ma on zamiar rozwiązania stosunku pracy z powódką i dokonała wyboru tej opcji rozwiązania stosunku pracy, która pozwoliłaby jej do końca okresu trwania tej umowy pracować w tej spółce, ale też i realizować inne zobowiązania zawodowe. Nie zmienia to jednak faktu, że powódka tę decyzję podjęła, bo to Prezes L. D. zmierzał wprost do rozwiązania stosunku pracy z nią, bo w dniu 29 listopada taki zamiar przedstawił zakładowym organizacjom związkowym, a potem także, w czasie rozmowy z powódką w dniu 11 grudnia przedstawił jej projekt wypowiedzenia stosunku pracy dla niej przygotowany, ale z informacją, że jest to druga opcja rozwiązania stosunku pracy, gdyby powódka nie złożyła oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. W treści pisma o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy, a także treści projektu pisma o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy przedstawionego jej dniu 11 grudnia, który to projekt powódka sfotografowała, a L. D. nie kwestionował, że przedstawił powódce takie pismo, jako przyczynę tej decyzji wskazano likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, czyli po 1 kwietnia 2018r., na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony, pozostała w zatrudnieniu tylko ta lekarz stomatolog, która z powódką pracowała, a zatem nastąpiła faktyczna likwidacja tego etatu zajmowanego przez powódkę tj. 1/2 etatu lekarza stomatologa. Wobec tego stwierdzić należy, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy łączącego strony były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, oczywiście nie dotyczące powódki i to te przyczyny stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony, przy czym należy pamiętać, że wyłączne przyczyny w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003r. to takie, gdy bez zaistnienia tych przyczyn, nie zostałyby przez pracodawcę podjęta indywidualna decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy. Jak już wyżej podniesiono, to nie powódka tylko właśnie Prezes Zarządu pozwanej spółki (...)D. podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i dążył do tego, a fakt, że to powódka sporządziła ostatecznie takie pismo i doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, był tylko konsekwencją działań poodejmowanych wobec powódki przez pracodawcę po dniu 6 grudnia tj. najpierw przedstawienie jej niekorzystnego dla niej harmonogramu pracy, a potem przedstawienia jej przez L. D. 2 opcji rozwiązania stosunku pracy, połączonych z przydzieleniem jej albo niekorzystnego dla niej harmonogramu pracy albo akceptowalnego przez nią. Zauważyć należy, że powódka rozumiała, iż (...) musi być otwarty także w soboty, akceptowała więc konieczność wykonywania pracy w soboty, ale na warunkach uzgodnionych z nią i takie warunki ustalono w harmonogramie przedstawionym jej w dniu 14 grudnia 2017r., a więc po złożeniu przez nią pisma o rozwiązaniu stosunku pracy i powódka przez następny okres aż do dnia rozwiązania stosunku pracy według tego harmonogramu pracowała.

Zatem stwierdzić należy, iż nie istniały żadne okoliczności leżące po stronie powódki, które by spowodowały podjęcie przez nią decyzji o sporządzeniu oświadczenia woli o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło bezpośrednio i wprost z przyczyn nie dotyczących pracownika, bez zaistnienia których, w dniu 12 grudnia 2017r. nie doszłoby do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem.

Wobec tego sąd sprostował świadectwo pracy wydane powódce w dniu 3 kwietnia 2018r. przez pozwaną Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Spółka z o.o. w P., w ten sposób, że orzekł, iż prawidłowy zapis w pkt 4 świadectwa winien brzmieć „porozumienie stron w związku z likwidacją stanowiska pracy” – art. 30 §1 pkt 1 kp w zw z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474), bo zgodnie z przepisami wskazanego wyżej rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, w przypadku gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika – pracodawca powinien wskazać art. 1 lub art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 1474).

Sąd oddalił zaś żądanie powódki sprostowania tego świadectwa pracy w pkt 6 ust6 poprzez uzupełnienie zapisu o ochronie stosunku pracy- na podstawie Uchwały (...) (...) z dnia 28.11.2017r. podjętej przez Zarząd (...) przy Grupie (...) S.A. w P., bo pkt ten dotyczy . Ten bowiem punkt świadectwa pracy dotyczy okresu korzystania przez pracownika z ochrony z art. 186⁸ §1 pkt2 kp, czyli kodeksowego zakazu wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. W ust. 6 pkt 6 świadectwa należy podać okres lub okresy korzystania przez pracownika z tej ochrony. Wydaje się więc, że powódka wniosła to żądanie omyłkowo.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).

Początek formularza

	.	
--	---	--

Dół formularza