

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekretarz sądowy Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. Umarza postępowanie co do żądania powódki D. S. sprostowania wydanego jej w dniu 30 kwietnia 2021r. przez pozwaną (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. świadectwa pracy w jego pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. w W. oraz w zakresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy poprzez wpisanie w miejsce istniejącego tam zapisu „w okresie od 29.01.2017r. do 30.11.2020” prawidłowego zapisu „w okresie od 27.11.2020 do 30.11.2020” i w pkt 6 ppkt1 poprzez usunięcie wpisu „9,3750 dni 75:00 godz” , a wpisanie „0 dni”;

2. Prostuje świadectwo pracy wydane powódce D. S. w dniu 30 kwietnia 2021r. przez pozwaną (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. w jego pkt 6. ppkt1 w ten sposób, że wykreśla po słowie „w tym” wpis „1 dni”, a wpisuje „0 dni”;

3. Oddala powództwo w pozostałej części;

4. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 czerwca 2021r. powódka D. S. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy wydanego jej przez pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w jego: a/ pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie od 01.11.2020r. 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „w okresie 01.11.2020 26.11.2020”, b/ usunięcie w pkt1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie 01.12.2020 26.11.2020”, c/ zmianę w pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie 29.01.2017 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „w okresie 27.11.2020 30.11.2020”, d/ zmianę w pkt1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/1”, e/ zmianę w pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/1”, f/ zmianę w pkt 6 ppkt 1 treści „9,3750 dni 75:00 godz.” poprzez ich usunięcie i wpisanie „0 dni 00:00 godz” – dotyczy urlopu wypoczynkowego, g/ zmianę w pkt6 ppkt 1 treści „1dni” poprzez ich usunięcie i wpisanie „0 dni” dotyczy urlopu wypoczynkowego wykorzystanego na podstawie art. 167² kp.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. uznał powództwo co do sprostowania świadectwa pracy w zakresie dat w okresach zatrudnienia w (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. tj. co do pkt 1 ppkt a,b,c pozwu; nie uznawał zaś powództwa w pozostałym zakresie i wnosił o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 8 listopada 2021r. powódka, wobec otrzymania od pozwanego pracodawcy w dniu 26 października 2021r. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, cofnęła powództwo w zakresie pkt 1 lit f pozwu tj. co do sprostowania świadectwa pracy w pkt 6 ppkt 1 treści „9.3750 dni 75:00 godz.” poprzez ich usunięcie i wpisanie „ 0 dni 00:00 godz” – dotyczy urlopu wypoczynkowego.

Na rozprawie w dniu 21 czerwca 2022r. powódka, wobec otrzymania od pozwanego pracodawcy sprostowanego w zakresie uznanym przez pracodawcę świadectwa pracy tj. w zakresie dat w okresach zatrudnienia w (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. tj. co do pkt 1 ppkt a,b,c pozwu, to w tym zakresie cofnęła powództwo co do pkt 1 a,b,c pozwu; podtrzymując żądanie z pkt 1.d,e i g pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. S. zawarła umowę o pracę ze spółką W. (...) S.A. od 29 stycznia 2017r. na stanowisku sprzedawcy, potem doradcy klienta (k.11,12,13). Z dniem 1 sierpnia 2017r. pracodawcą dla powódki na podstawie art. 23¹ kp stała się (...) sp. z o.o. (k.14-15). Powódka ostatnio swoją pracę wykonywała w placówce handlowej W. K. zlokalizowanej w CH Galeria (...) w P. (k.12).

W dniu 14 marca 2020r. w związku z wprowadzeniem w Polsce stanu zagrożenia epidemiologicznego i wprowadzonymi przez Rząd RP ograniczeniami w handlu w min. w galeriach handlowych, co spowodowało zawieszenie możliwości kontynuowania przez (...) sp. z o.o. dotychczas prowadzonej działalności w zakresie sprzedaży biżuterii, odzieży i innych towarów detalicznych, w galeriach handlowych, zarząd tej spółki stwierdził, że ta sytuacja efektywnie wyeliminowała źródło przychodów spółki, a wobec tego powiadomił kierowników placówek handlowych prowadzonych przez tę spółkę, że należy powołać przedstawicieli pracowników z branży jubilerskiej i z branży sprzedaży odzieżowej do rozmów z pracodawcą (zeznania świadka B. P. k.164v). Pracownicy spółki (...) sp. z o.o. zatrudnieni w placówkach handlowych zostali wtedy poinformowani o konieczności zmiany ich warunków pracy poprzez zmniejszenie wymiaru ich czasu pracy, wskazali oni w wtedy jako swoich przedstawicieli kierowników obu branż tj. A. J. i B. P. (zeznania świadka B. P.). A. J. była wtedy kierownikiem sklepu z odzieżą, a B.P. w tym okresie była kierownikiem placówki handlowej w której pracowała powódka (zeznania świadka B. P.). Pracownicy Salonu (...) w P., w tym powódka, wysłali wtedy maila do pracodawcy wskazując B.P. jako swojego przedstawiciela do rozmów z pracodawcą (zeznania świadków: E. S. k.146v-147, B. P., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.166-166v).

W dniu 4 kwietnia 2020r. zarząd pozwanej spółki i przedstawiciele pracowników tj. B. P. i A. J. zawarli Porozumienie z zarządem spółki co do sposobu i terminu wypłaty wynagrodzenia za marzec 2020r. i premii motywacyjnej za luty 2020r. (k.47). W tamtym okresie też zostało zawarte Porozumienie pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników, zgodnie z którym, w okresie od 1 kwietnia 2020r. do 31 lipca 2020r. wymiar etatu dla pracowników spółki zatrudnionych na cały etat zmniejszył się do 4/5 (zeznania świadków: B.P., E. S., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W okresie gdy galerie handlowe były nieczynne, pracownicy placówek handlowych przebywali w domu, przychodzili też do salonu w celu wykonania prac porządkowych, dokonania wysyłki towaru; pracownicy byli telefonicznie bądź z grafiku zamieszczonego na platformie informowani, kiedy mają przyjść do pracy (zeznania świadków: E. S. i B.P.). Pracownicy przychodzili do pracy pojedynczo, byli w pracy w ciągu miesiąca w wymiarze godzin adekwatnym do zmniejszonego wymiaru zatrudnienia (zeznania świadków: E. S., B. P.). W okresie od 1 kwietnia 2020r. do 31 lipca 2020r powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich nieprzerwanie od 1.04 do 9.06.2020r. (zeznania świadka B. P., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, świadectwo pracy k.22).

B.P. była pracownikiem (...) sp. z o.o. do 31 sierpnia 2020r. (k.46, zeznania świadka B. P.). Po jej odejściu, pracownicy Salonu (...) w P. nie wskazali swojego przedstawiciela pracowników (zeznania świadka E. S., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Po odejściu B.P. kierownikiem Salonu w P. była A. J. (zeznania świadka E. S., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Nikt nie mówił wtedy pracownikom Salonu (...) w P., że przedstawicielem pracowników do rozmów z pracodawcą jest kierownik A,J. (zeznania świadka E. S., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Wobec kolejnego wprowadzonego ograniczenia w handlu w galeriach handlowych od 1 listopada 2020r., powódka wyraziła osobiście zgodę wobec pracodawcy na okresowe tj. od 1 listopada 2020r. do 26 listopada 2020r. zmniejszenie wymiaru jej zatrudnienia do 1/2 etatu (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). W okresie od 9 listopada 2020r. do 26 listopada 2020r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (świadectwo pracy k.93).

Z dniem 27 listopada 2020r. powódka na podstawie art. 23¹ kp stała się pracownikiem (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (k.18-19, 101).

W okresie od 27 grudnia 2020r. najpierw do 17 stycznia 2021r., a potem przedłużono ten termin do 31 stycznia 2021r., ponownie R. RP wprowadził ograniczenia handlu w galeriach handlowych i ponownie placówki pozwanej spółki zostały zamknięte dla klientów galerii handlowych. W dniu 30 grudnia 2020r. zarząd pozwanej spółki i (...), jako przedstawiciel pracowników, zawarli kolejne Porozumienie – w związku z sytuacją kryzysową wywołaną pandemią (...) i ograniczeniami wprowadzonymi przez rząd RP w sytuacji gdy salony zostały decyzją administracyjną unieruchomione w dniach 27 grudnia 2020r- 17 styczeń 2021r., o obniżeniu wymiaru czasu pracy pracowników o 50 % w okresie od 1 stycznia 2021r. do 17 stycznia 2021r. (k. 103). Decyzją zarządu pozwanej spółki - w związku z tym, że przedłużono zakaz handlu w galeriach handlowych do 31 stycznia 2021r., przedłużono do 31.01.2021r. decyzję o obniżeniu do 1/2 etatów dla wszystkich pracowników spółki wprowadzonego Porozumieniem z 30.12.2020r. (k.105). W styczniu 2021 powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Z dniem 1 lutego 2021r. wszystkim pracownikom przywrócono pełen wymiar czasu pracy (k.106).

Kierownikiem salonu W.K. w P. od lutego 2021r. została P. L. (zeznania świadka P. L. k.165).

W związku z kolejną sytuacją kryzysową wywołaną pandemią (...)19 i kolejnymi decyzjami wprowadzonymi przez R. RP ograniczającymi handel w galeriach handlowych od 20 marca 2021r., zarząd pozwanej spółki, w sytuacji gdy salony zostały znowu unieruchomione w tym okresie, sformułował w dniu 19 marca 2021r. treść Porozumienia o obniżeniu z dniem 20 marca 2021r. wymiaru zatrudnienia pracowników do 1/2 etatu, a to obniżenie miało obowiązywać do dnia zniesienia ograniczeń (k.107). Porozumienie to podpisali przedstawiciele załogi - kierownicy salonów prowadzonych przez pozwaną spółkę, w tym wskazana przez P. P. spółki, P. L. jako przedstawiciel załogi W. K. P., przy czym najpierw uczyniła to telefonicznie, a potem złożyła swój podpis pod treścią Porozumienia (k.107, zeznania świadka P. L.). W okresie gdy Galeria (...) w P. była zamknięta dla handlu, poza wyjątkami, pracownicy Salonu (...) przebywali w domu, przychodzili też do salonu na dyżury, pojedynczo, tylko w celu wykonania prac porządkowych, dokonania wysyłki towaru i pracownicy byli telefonicznie informowani przez P. L. kiedy mają przyjść do pracy (zeznania świadka B. P.). W tym okresie tj. pomiędzy 20 marca a 30 kwietnia powódka przez jakiś czas przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania świadka P. L., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 14 kwietnia 2021r. powódka sporządziła oświadczenie woli o rozwiązaniu z pozwaną spółką umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art 55 kp, a jako przyczynę podała cykliczny brak terminowej wypłaty wynagrodzenia; pracodawca wezwał powódkę do rozmów i w wyniku tych rozmów powódka zaproponowała że odejdzie z pracy za porozumieniem stron gdy pracodawca wypłaci jej dodatkowe miesięczne wynagrodzenie, pracodawcą się zgodził i powódka sporządziła pismo z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2021r. i z tym dniem doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony (k.20, k. 108-110, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka otrzymała od pracodawcy umówioną kwotę stanowiącą wysokość miesięcznego wynagrodzenia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W roku 2021 powódka nie wykorzystała ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu na żądanie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 25 maja 2021r. powódka otrzymała od pozwanego pracodawcy świadectwo pracy (k.21-22) i w piśmie z dnia 7 czerwca 2021r. (k26-28,111-112) zwróciła się do pozwanego o o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie : a/ pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie od 01.11.2020r. 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „ w okresie 01.11.2020 26.11.2020”, b/ usunięcie w pkt1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie 01.12.2020 26.11.2020”, c/ zmianę w pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „ w okresie 29.01.2017 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „ w okresie 27.11.2020 30.11.2020”, d/ zmianę w pkt1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „ w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/1”, e/ zmianę w pkt 1 w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „ w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/1”, f/ zmianę w pkt 6 ppkt 1 treści „9.3750 dni 75:00 godz.” poprzez ich usunięcie i wpisanie „ o dni 00:00 godz” – dotyczy urlopu wypoczynkowego, g/ zmianę w pkt6 ppkt 1 treści „1dni” poprzez ich usunięcie i wpisanie „0 dni” dotyczy urlopu wypoczynkowego wykorzystanego na podstawie art. 167² kp. Pozwany pracodawca nie odniósł się do żądania powódki (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. P. i E. S., bo zeznania te są zgodne ze sobą, a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Także i zeznania świadka P. L. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc znajdują potwierdzenie w złożonych dokumentach, a także w zeznania w/w świadków i zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że sąd, wobec cofnięcia przez powódkę żądania sprostowania świadectwa pracy wydanego jej przez pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. w zakresie wymienionym w pkt1 pozwu tj. w: a/ pkt 1 świadectwa pracy w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie od 01.11.2020r. 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „ w okresie 01.11.2020 26.11.2020”, b/ usunięcie w pkt1 świadectwa pracy w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „w okresie 01.12.2020 26.11.2020”, c/ zmianę w pkt 1 świadectwa pracy w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści : „ w okresie 29.01.2017 30.11.2020” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce „ w okresie 27.11.2020 30.11.2020” oraz f/ zmianę w pkt 6 ppkt 1 świadectwa pracy treści „9.3750 dni 75:00 godz.” poprzez ich usunięcie i wpisanie „ o dni 00:00 godz” – dotyczy urlopu wypoczynkowego, umorzył postępowanie - zgodnie z art. 355 kpc w zw. z art. 203§1 i 4 w zw. z art 469 kpc.

Żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy wskazane w pozwie w pkt 1 jako żądanie d tj. zmianę w pkt1 świadectwa pracy w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „ w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/1” i w pkt e tj. zmianę w pkt 1 świadectwa pracy w zakresie zatrudnienia u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „ w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/2” poprzez ich usunięcie i wpisanie w ich miejsce: „w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/1”, nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie sądu, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, należy uznać, że w tych dwóch okresach zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy tj. od 01.01.2021 do 31.01.2021 i od 20.03.2021 do 30.04.2021, wymiar zatrudnienia powódki wpisany został do jej świadectwa pracy prawidłowo. Oczywiście, zgodnie z zawartą umową o pracę powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na cały etat i każda zmiana umowy o pracę, w tym i co do zmniejszenia wymiaru zatrudnienia wymaga albo porozumienia stron w tym zakresie albo też jednostronnej zmiany dokonanej przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże w okresach o jakie chodzi, to istniała

wyjątkowa sytuacja, bowiem w dniu 14 marca 2020r. wprowadzono w Polsce stan zagrożenia epidemiologicznego oraz kolejne ograniczenia w kolejnych okresach co do handlu prowadzonego min. w galeriach handlowych. W związku z tymi kolejno wprowadzanymi ograniczeniami, które praktycznie uniemożliwiały prowadzenie działalności handlowej na dotychczasowym poziomie, u pracodawców, w tym i u pozwanej spółki, następował spadek przychodów ze sprzedaży towarów, a tym samym zaistniała sytuacja uzasadniająca min. obniżenie wymiaru czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 9¹ § 1 kp, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W myśl § 2 tego przepisu, porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. pracodawca zawiera z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wtedy zmiana warunków pracy poszczególnych pracowników w związku z zawarciem porozumienia obniżającego wymiar czasu pracy nie wymaga zawierania porozumień z poszczególnymi pracownikami bądź wypowiedzania warunków pracy i płacy.

Powódka nie kwestionuje, że na podstawie tego właśnie przepisu dokonana została zmiana wymiaru zatrudnienia nie tylko jej, ale też i wszystkich innych pracowników pozwanej spółki w okresie od 1 kwietnia 2020r. do 31 lipca 2020r. tj. nie kwestionuje, że pracodawca miał prawo zawrzeć Porozumienie z przedstawicielem pracowników w sprawie obniżenia wymiaru czasu pracy. Natomiast powódka twierdzi, iż zmiana wymiaru jej zatrudnienia w okresach od 01.01.2021 do 31.01.2021 i od 20.03.2021 do 30.04.2021 nie była dokonana zgodnie z brzmieniem w/w przepisu, jako że nie wybrała ona ani też nie miała świadomości, że został wybrany przedstawiciel załogi na rok 2021 do zawierania tego rodzaju Porozumień z pracodawcą, a związku z tym zmniejszenie jej wymiaru zatrudnienia w tych okresach nastąpiło niezgodnie z przepisami prawa. W ocenie sądu powódka nie ma racji, jako że w tamtym okresie tj. gdy doszło do zawierania w dniu 30 grudnia 2020r. i ok. 19 marca 2021r. przez pracodawcę Porozumień z przedstawicielami załogi istniały szczególne okoliczności, bo był cały czas stan zagrożenia epidemiologicznego, sytuacja epidemiologiczna była niestabilna i okresowo Rząd RP bez wyprzedzenia wprowadzał ograniczenia w funkcjonowaniu placówek handlowych. Poza sporem bowiem jest, że zmiana wymiaru zatrudnienia powódki i innych pracowników pozwanej spółki dokonana czy to od 1 kwietnia 2020r., czy to od 1 listopada 2020, czy to od 27 grudnia 2020r., czy wreszcie od 20 marca 2021r. spowodowana była wyłącznie faktem, że wprowadzono kolejny raz zakaz handlu stacjonarnego, a ten fakt oczywiście miał wpływ na sytuację finansową pracodawcy, który przecież kolejny raz nie mógł wykonywać swojej działalności czyli handlu w sposób który pozwalał osiągać odpowiedni przychód. W takiej sytuacji, wydaje się że koniecznym było, aby w celu dalszego utrzymania firmy podjąć kroki ratujące, a tym mogła być decyzja o obniżeniu wymiaru czasu pracy wszystkich pracowników w okresie, gdy tak naprawdę, z uwagi na to, że sklepy stacjonarne były zamknięte, pracę przypisana temu stanowisku wykonywali w bardzo ograniczonym zakresie. Jak zgodnie zeznały E. S., B.P. i P.L., w okresie gdy Salon (...) w P. był zamknięty, to też i pracownicy nie przychodzili codziennie do pracy, tylko na wyznaczone dyżury w celu dokonania zaplanowanej wysyłki, czy też wykonania prac porządkowych i jak zgodnie zeznały te osoby, faktycznie czas poświęcony przez pracownika na wykonywanie pracy w danym miesiącu nie był większy niż obniżony wymiar czasu pracy. Tak więc sytuacja która spowodowała, że pozwany pracodawca skorzystał z art. 9⁽¹⁾ kp, czyli był inicjatorem zawierania kolejnych porozumień o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy – w zakresie wymiaru czasu pracy określonego przez strony w umowie o pracę, była nadzwyczajna. Artykuł 9⁽¹⁾ § 2 kp nie reguluje zasad wyłaniania przedstawicielstwa pracowniczego w celu zawarcia porozumienia. Stanowi jedynie, iż odbywa się w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Oczywiście, gdy następowało po raz pierwszy ograniczenie w handlu, to wtedy był to dopiero początek stanu zagrożenia epidemiologicznego, to możliwym było aby spokojnie zapytać pracowników kogo typują na swojego przedstawiciela. Tak też się stało i B.P., co jest bezspornym, takim przedstawicielem pracowników, w tym również powódki, do rozmów z pracodawcą wtedy była. Jak zeznała B.P., wprawdzie był to wybór pracowników, ale tak naprawdę to przedstawicielami pracowników była ona jako reprezentująca pracowników z salonów biżuteryjnych i A. J. jako reprezentująca pracowników z branży odzieżowej. Obie te osoby były kierownikami sklepów, a więc miały kontakt ze swoimi podwładnymi pracownikami i wydaje się, że słusznym i uzasadnionym było aby, niewątpliwie z

woli pracodawcy, ale wówczas przy akceptacji załogi, że osoby sprawujące funkcje kierownicze były przedstawicielami pracowników w celi zawierania porozumień z pracodawcą. B.P. przestała być pracownikiem pozwanej spółki z końcem sierpnia 2020r. i faktycznie na jej miejsce wprost nie został przez pracowników wybrany nowy przedstawiciel, lecz w ocenie sądu, pracodawca w sytuacji, gdy zaskoczył go kolejny zakaz handlu i znowu musiał podjąć pilnie jakieś działania aby przetrwać, mógł przyjąć iż znowu kierownicy salonów, jako łącznicy pomiędzy pracodawcą a pracownikami, będą przedstawicielami pracowników do tych rozmów. Zatem w ocenie sądu można przyjąć, że przedstawicielstwo pracowników pozwanej spółki do rozmów związanych z czasowym wprowadzaniem obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z kolejnymi ograniczeniami w handlu wprowadzanymi przez Rząd RP, było wyłaniane w sposób przyjęty u tego pracodawcy, czyli spośród kierowników sklepów. Niewątpliwie bowiem wtedy z powodu (...)19 zaistniały realne trudności w przeprowadzeniu jakiś wyborów przedstawicieli pracowników, a więc wydaje się, że w tej sytuacji Porozumienie zawarte przez pracodawcę w dniu 30 grudnia 2020r. z osobą, która była już wcześniej razem z B.P. przedstawicielem załogi wybranym przez pracowników uprzednio dla celów zawarcia pierwszego Porozumienia, a nadto była kierownikiem Salonu (...) w P., było uzasadnione nadzwyczajnymi okolicznościami. Także zawarcie w dniu 19 marca 2021r. przez pracodawcę Porozumienia z kierownikami punktów handlowych należących do pozwanej spółki było kontynuowaniem przyjętej u tego pracodawcy zasady, aby przedstawicielami pracowników byli kierownicy sklepów, którzy przecież mieli bezpośredni kontakt z pracownikami danego sklepu. Pamiętać bowiem należy, że wprowadzanie ograniczeń co do funkcjonowania sklepów odbywało się tak naprawdę bez uprzedzenia, wręcz z dnia na dzień, a więc pracodawcy nie mieli czasu aby poczynić odpowiednie kroki zmierzające do faktycznego wybrania przez pracowników swoich przedstawicieli w celu zawarcia kolejnego porozumienia z pracodawcą o obniżeniu wymiaru czasu pracy. Zatem w ocenie sądu, stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca i przedstawiciel załogi w dniu 30 grudnia 2020r. oraz przedstawiciele załogi w dniu 19 marca zawarli Porozumienia w sprawie zawieszenia na czas tylko obowiązywania ograniczeń postanowień wiążących strony stosunku pracy- co do wymiaru czasu pracy. Oczywiście inną sprawą jest fakt, że powódka, jak twierdzi nie miała w ogóle wiedzy i świadomości, iż jej bezpośrednie przełożone zawarły takie Porozumienia z pracodawcą. Tak nie powinno być, bo wydaje się że pracodawca uznając, iż to kierownicy sklepów powinni być przedstawicielami załogi, uważał że są to osoby blisko na co dzień współpracujące z pracownikami sklepów i przekażą im tę wiedzę. Jednakże, co jest bezspornym, pracownicy w tamtych okresach nie spotykali się w sklepie, pracowali pojedynczo, nadto zarówno w styczniu 2021r., jak i w kwietniu 2021r. powódka była na zwolnieniu lekarskim, a więc wystąpił tu problem w komunikacji pomiędzy kierownikiem sklepu czy to A. J. czy to P. L.. Jednakże nie zmienia to faktu, w ocenie sądu, że w tych ekstraordynaryjnych warunkach, przedstawicielstwo pracowników pozwanej spółki do rozmów związanych z czasowym wprowadzaniem obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z kolejnymi ograniczeniami w handlu wprowadzanymi przez Rząd RP, było wyłaniane w sposób przyjęty u tego pracodawcy, czyli spośród kierowników sklepów.

Następstwa prawne zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy są identyczne jak konsekwencje zawieszenia ze względu na sytuację finansową pracodawcy stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy. Artykuł 9¹ § 3 kp nakazuje bowiem stosować odpowiednio przepis art. 241²⁷ § 3 kp, który stanowi, iż w zakresie i przez czas określony w porozumieniu pracodawca z mocy prawa jest zwolniony z obowiązku przestrzegania warunków umów o pracę i innych aktów regulowanych zawieszonymi przepisami prawa pracy.

Zatem zapis w świadectwie pracy w pkt 1 w zakresie zatrudnienia powódki u pracodawcy (...) sp. z o.o. treści „ w okresie 01.01.2021 31.01.2021 wymiar etatu 1/2” i o treści „ w okresie 20.03.2021 30.04.2021 wymiar etatu 1/2” był zgodny ze stanem faktycznym. Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Sąd natomiast sprostował zapis w pkt 6 ppkt 1 świadectwa pracy w zakresie treści „1dni” poprzez ich usunięcie i wpisanie „o dni” dotyczy urlopu wypoczynkowego wykorzystanego na podstawie art. 167² kp. Jak ustalono, powódka w ogóle nie korzystała z urlopu wypoczynkowego w roku 2021r., a więc nie mogła też skorzystać z urlopu na żądanie tj. urlopu z art. 167² kp. Zatem w tym zakresie sąd sprostował świadectwo pracy, zgodnie z zadaniem powódki.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 100 kpc. Powódka wygrała sprawę w części, bo w toku trwania postępowania pracodawca zmienił zapisy w świadectwie pracy - zgodnie z jej oczekiwaniami w 4 punktach, w jednym

punkcie sąd zmienił w wyroku, a w 2 punktach sąd nie uwzględnił żądania powódki sprostowania świadectwa pracy, przy czym postępowanie prowadzone w sprawie w zasadzie dotyczyło tylko zbadania zasadności żądań powódki w tych właśnie dwóch punktach. Zatem mając na uwadze fakt, że strony poniosły koszty procesu, w tym koszty zastępstwa profesjonalnych pełnomocników, to wzajemne zniesienie kosztów procesu pomiędzy stronami jest uzasadnione.

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. powódki (P.I.).