

Sygn. akt IV P 90/13

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13-06-2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

**Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa**

po rozpoznaniu w dniu 13-06-2013r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **M. S.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w Z.**

o sprostowanie świadectwa pracy

I. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w Z. wydanie na rzecz powoda M. S. sprostowanego świadectwa pracy w ten sposób, że w pkt. 3a świadectwa pracy z dnia 12-04-2013r. strona pozwana wskaże, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 kp w zw. z art. 10.1 ustawy z dn. 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 03.90.844 ze zm.)

## UZASADNIENIE

Powód- M. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp .z o.o. w Z. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 12.04.2013r. poprzez zaznaczenie, że umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn niedotyczących pracownika w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że pracodawca w świadectwie pracy wskazał, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art.30§1pkt.2 w zw. z art.33 kp. Zdaniem powoda wskazana podstawa prawna nie jest prawidłowa ,ponieważ w chwili wręczania wypowiedzenia otrzymał informację, że przyczyną wypowiedzenia jest trudna sytuacja finansowa zakładu pracy. Pismem z dnia 22.04.2013r. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Pracodawca w piśmie z dnia 22.04.2013r. wskazał, że tryb rozwiązania stosunku pracy jest właściwy dla umowy o pracę zawartej na czas określony w dniu 31.10.2008r. oraz ,że w przypadku wypowiedzenia umów zawartych na czas określony nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Zdaniem powoda, zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest krzywdzący, bowiem pozbawia go odprawy pieniężnej, a także stawia go w niekorzystnym świetle przed kolejnym pracodawcą ,który może sądzić, że przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika jak np. nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. /k-2-4 akt/.

Strona pozwana- (...) Sp. z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że umowa o pracę zawarta na czas określony może być rozwiązana po spełnieniu warunków wynikających z art.33 kodeksu pracy. Norma ta stanowi, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania

tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. W umowie z dnia 31.10.2008r. podpisanej przez powoda oraz pracodawcę wprowadzono klauzulę umożliwiającą wcześniejsze rozwiązanie umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W związku z powyższym strona nie może podważać zapisów umowy, gdy te zaczynają działać na jej niekorzyść i wywodzić większych uprawnień, niż te, które zostały zawarte w umowie. Ponadto, w przypadku wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony nie ma obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę /art.30§4 kp/. Zdaniem strony pozwanej świadectwo pracy, które powód odebrał w dniu 16.04.2013r. wskazuje tryb rozwiązania stosunku pracy właściwy dla umowy zawartej w dniu 31.10.2008r./k-19-20 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- M. S. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1.08.2008r. do dnia 31.10.2008r. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń, a następnie od dnia 1.11.2008r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.12.2013r. na stanowisku mechanika maszyn i urządzeń w pełnym wymiarze czasu pracy/ akta osobowe powoda, k-5-6 akt/. Pismem z dnia 26.03.2013r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas określony z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 13.04.2013r na podstawie art.30§1 pkt.2 w zw. z art.33 kp/ akta osobowe powoda, k-7 akt/. W dniu 16.04.2013r. powód otrzymał świadectwo pracy potwierdzające jego okres zatrudnienia u strony pozwanej. Pracodawca w punkcie 3 świadectwa wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę na podstawie art.30§1 pkt.2 w zw. z art.33 kp ./akta osobowe powoda,k-8 akt/.

Pismem z dnia 8.04.2013r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz wskazania w świadectwie pracy jako podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę - ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników/k-10 akt/. W dniu 22.04.2013r. powód złożył pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zamieszczenie informacji, że stosunek pracy ustał na podstawie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz o wypłatę odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia/k- 14 akt/. Pismem z dnia 16.04.2013r. pracodawca odmówił powodowi sprostowania świadectwa pracy. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że umowa o pracę zawarta na czas określony może być wypowiedziana po spełnieniu warunków wynikających z art.33 kodeksu pracy, a to oznacza, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W umowie o pracę z dnia 31.10.2008r. strony zawarły klauzulę dopuszczającą jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem, zaś pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie- zgodnie z art. 30§4 kodeksu pracy, który wyłącza obowiązek wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w odniesieniu do umowy na czas określony. W związku z powyższym świadectwo pracy z dnia 12.04.2013r. wskazuje tryb rozwiązania stosunku pracy właściwy dla umowy zawartej w dniu 31.10.2008r.pomiędzy stronami/k-15 akt/. W piśmie z dnia 26.04.2013r. pracodawca poinformował powoda, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zostanie wypłacona na jego rzecz odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia i że wypłata tej odprawy nastąpi wraz z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2013r./k-24 akt/. Na rozprawie w dniu 13.06.2013r. powód M. S. przyznał, że pracodawca w dniu 10.05.2013r. przełał na jego konto odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem za miesiąc kwiecień 2013r./ wyjaśnienia informacyjne powoda M. S. na k-27 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód- M. S. domagał się sprostowania świadectwa pracy z dnia 12.04.2013r. poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony w trybie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Bezspornym również było,

ze powód otrzymał od pracodawcy odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy- zgodnie z art.8.1.pkt.2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników/Dz.U.03.90.844 ze zm/. Sąd zważył, że przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się również do zwolnień indywidualnych, ale tylko w sytuacji, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy /art.10 w/w ustawy/. Skoro zatem powód otrzymał odprawę pieniężną, to oczywistym jest, zdaniem Sądu, że wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy- były przyczyny niedotyczące pracownika. Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, że skoro przy rozwiązywaniu umów zawartych na czas określony pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia, to również w świadectwie pracy nie musi tego czynić. Zdaniem Sądu czym innym jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, a czym innym jest wskazanie w świadectwie pracy trybu rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy. Określenie trybu rozwiązania stosunku pracy oznacza wskazanie w następstwie jakich oświadczeń woli następuje rozwiązanie tego stosunku. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na podstawie ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach, informacja o tym powinna być umieszczona w świadectwie pracy. Jest to bowiem szczególny tryb, mający zastosowanie w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub rozwiązania jej z inicjatywy pracodawcy na podstawie porozumienia w ściśle określonych sytuacjach, co może mieć wpływ na dalsze uprawnienia pracownika np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych. Sąd zważył, że obowiązkowa treść świadectwa pracy nie została w art.97§2 kodeksu pracy w pełni sprecyzowana. Pracodawca ma jednak obowiązek zamieścić w świadectwie pracy informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca jednocześnie wskazał, że takimi informacjami są w szczególności informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk i trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli zatem- jak w niniejszej sprawie - rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /Dz.U. Nr.90 poz.844 ze zm./ - to informacja o tym powinna być zamieszczona w świadectwie pracy. Z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie tej ustawy wiążą się bowiem szczególne uprawnienia ubezpieczeniowe- jak zasiłki dla bezrobotnych czy emerytury. A zatem w myśl art.97§2 kodeksu pracy ten szczególny tryb rozwiązania stosunku pracy musi być podany w świadectwie pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.