

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2019r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Grażyna Pelc, Janina Sabina Piotrowicz

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 5 lipca 2019r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. A., T. B. (1) i R. J. (1)**

przeciwko **P. B. by (...) sp. z o. o. spółka jawna w A.**

o odszkodowanie i odprawę

1. Zasądza od pozwanego **P. B. by (...) sp. z o. o. sp. jawna w A.** na rzecz powodów:

a/ **R. A.** kwoty – 6000,00 zł (sześć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 6000,00 zł (sześć tysięcy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

b/ **R. J. (1)** kwoty 6000,00 zł (sześć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 4000,00 zł (cztery tysiące) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

c/ **T. B. (1)** kwoty 6000,00 zł (sześć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 6000,00 zł (sześć tysięcy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

2. Zasądza od pozwanego na rzecz każdego powoda kwoty po 3600, 00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 82,31 zł (osiemdziesiąt dwa złote 31/100) tytułem wydatkowanych przez Skarb Państwa kosztów postępowania oraz kwotę 1 800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni.

4. Wyrokowi w pkt1 ppkt a,b,c nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwot 2250 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych).

UZASADNIENIE

Powodowie: **R. J. (1), T. B. (1) i R. A.** wnosili w pozwach o uznanie za bezskuteczne porozumień o rozwiązaniu umów o pracę jakie zawarli z pozwanym a w konsekwencji o zasądzenie na ich rzecz kwot po 6000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwot po 6000 zł (T. B. (1) i R. A.) i 4000 zł (R. J. (1)) tytułem odprawy za zwolnienie grupowe wynikające z przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Wnosili też powodowie o zasądzenie kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według złożonego spisu kosztów.

W uzasadnieniu powód **R. J. (1)** podał, iż w dniu 29 marca 2017r. ku swojemu zdumieniu otrzymał pocztą od swojego pracodawcy świadectwo pracy, w którym znajdowała się informacja, iż stosunek pracy rozwiązany został za porozumieniem stron a stosunek pracy trwał od 1 października 2013r. do 22 marca 2017r. Powód podniósł, iż nie podpisywał dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron o czym powiadomił pracodawcę pismem pełnomocnika z dnia 4 kwietnia 2017r., odebrane w dniu 6 kwietnia 2017r., na które to do dnia złożenia pozwu pracodawca nie odpowiedział. Podał też, iż powszechna praktyka pozwanego było zbieranie na pracowników „haków” w postaci brania podpisów pracowników na dokumentach in blanco i taką sytuację powód pamięta. Mianowicie, w okolicach listopada, będąc na hali rozbiórkowej, podszedł do powoda przełożony o kazał mu coś podpisać, niewypełniony druk a potem schował dokument do szafy pancerniej. Nigdy nie było zgody powoda na wykorzystanie tego druku jako porozumienia o rozwiązaniu umowy.

Pracodawca, zdaniem powoda, likwiduje cały zakład. Większość pracowników została przymuszona pod groźbą zwolnienia dyscyplinarnego do podpisania porozumień o rozwiązaniu umowy o pracę. Miało to miejsce w dniach 16 i 17 marca 2017r.

Dalej powód wywodził, iż porozumienie jest czynnością prawną składająca się z dwóch zgodnych oświadczeń woli a tu powód takiej woli nie wyraził i nie zamierzał rozwiązywać umowy o pracę. W chwili składania pozwu powód nie znał dokumentu w postaci porozumienia jakie rzekomo podpisał. Pozwany był zatem zdeterminowany do rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale skutek ten nastąpił przez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy. Zaistniała zatem w ocenie powoda sytuacja bezprawnego rozwiązania umowy o pracę co skutkuje obowiązkiem wypłaty na podstawie art.45 kp, odszkodowania.

Z kolei powodowie T. B. (1) i R. A. w uzasadnieniu pozwów wywodzili, iż w dniach 16 – 17 marca 2017r. prokurent P. S. (1) oraz C. O. (1) przeprowadzali rozmowy z praktycznie całą załogą zakładu w A.. Podczas tych rozmów każdemu z pracowników składano tak zwane propozycje nie do odrzucenia tzn. zmiana miejsca pracy i stanowiska pracy a mianowicie wyjazd do K. oddalonego od miejsca pracy o ok. 350 km. Część pracowników już na takim wyjeździe było, w tym wszyscy powodowie, byli wówczas źle traktowani, nie było szkolenia BHP przeprowadzonego na czas, jeden z pracowników uległ wtedy wypadkowi przy pracy – K. Ł.. Nadto, pracownicy nie posiadali kwalifikacji do pracy a wymagano od nich dużej wydajności pracy. O tych nieprawidłowościach kierownictwo informowane było na bieżąco. Grupa 7 pracowników w związku z traktowaniem ich w K. po rozmowie z kierownikiem powróciła do G. . We wcześniejszych zaś rozmowach pracodawca zapewniał, że pracownicy, którzy sobie nie poradzą w nowej pracy będą mogli wrócić do domu bez żadnych konsekwencji. W dniach 16 – 17 marca 2017r. pracodawca namawiał pracowników by zgodzili się na wyjazd do K.. Gdy prośby nie skutkowały, zarówno Prokurent jak i obecny C. O. zaczęli tłumaczyć, że dla takich pracowników jak oni nie ma miejsca, że tu się płaci za pracę a nie gotowość do jej wykonywania oraz że brak zgody na zmianę stanowiska pracy i miejsca pracy skutkować będzie zwolnieniem dyscyplinarnym przy czym

zwolnienie takie otrzymają także wtedy gdy nie podpiszą przygotowanego wcześniej porozumienia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Powodowie wskazywali nadto, że od połowy listopada 2016r. zakład w A. znajdował się w przestoju technologicznym. (...) cały czas wprowadzano w błąd, że za jakiś czas rozpocznie się na nowo produkcja, której jednak do dnia złożenia pozwu nie wznowiono.

Zdaniem powodów, intencją pracodawcy było zwolnienie z pracy wszystkich pracowników produkcji do końca marca 2017r. w taki sposób by pracownikom nie wypłacać środków finansowych za okres wypowiedzenia jak też odpraw pieniężnych z tytułu zwolnienia grupowego. Przedstawiciele pracodawcy wymuszali porozumienia, które to mieli z góry przygotowane pod bezpodstawną groźbą zwolnienia dyscyplinarnego.

Pracodawca był tak zdesperowany, że wykorzystał bez zgody pracownika R. J. dokument podpisany przez niego in blanco by rozwiązać z nim umowę o pracę za porozumieniem stron. Z kolei, wobec innych dwóch pracowników pracodawca zdecydował o rozwiązaniu z nimi umów o pracę w trybie dyscyplinarnym gdy ci odmówili wyjazdu służbowego w dniach od 10 do 30 kwietnia 2017r. Zaznaczyli powodowie, że w umowie każdego z nich jako miejsce pracy wskazane jest A.. Zadania nałożone na pracownika nie mogą łamać prawa i nie mogą być sprzeczne z zawartą umową o pracę, zasadami współżycia społecznego oraz posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami. Pracownik może odmówić wykonania polecenia gdy zadanie to nie obejmuje czynności przewidzianych umową i zakresem czynności.

W dniu 31 marca 2017r. powodowie wręczyli pracodawcy dokument w postaci oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem bezprawnej groźby zwolnienia dyscyplinarnego. W tym też dniu przyszli podpisać listę obecności, która to od listopada 2016r. co piątek podpisywali. Dowiedzieli się, że nie trzeba a o losie oświadczeń mieli zostać poinformowani co nie nastąpiło do dnia złożenia pozwów.

Wskazywali powodowie, że porozumienie jest czynnością prawną składającą się z dwóch zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy ukierunkowanych na rozwiązanie umowy. W przedmiotowej sprawie należy, zdaniem powodów, przyjąć, że oświadczenia woli powodów w przedmiocie rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron dotknięte są wadą oświadczenia woli i są nieważne. Przywołali powodowie treść art.87 kc i podali, iż okoliczności rozwiązania ich umów o pracę wypełniają definicję wady oświadczenia woli opisaną w tym przepisie.

Dalej wskazywali powodowie, że pracodawca likwiduje zakład a zatem uznać należy, iż zdeterminowany był pozwany do rozwiązania umów z powodami w związku z czym do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek jednostronnej decyzji pozwanego. Bez względu zatem na to czy przyjąć, że do rozwiązania umów doszło za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia należy przyjąć, że w sprawie mamy do czynienia z bezprawnym rozwiązaniem umów o pracę powodów. W oświadczeniach pracodawcy brak jest podania przyczyn wypowiedzenia a zatem na podstawie art.45§1kp należne jest powodom odszkodowanie.

Z uwagi z kolei na to, że pracodawca likwiduje zakład i dokonał zwolnień grupowych przysługuje też powodom stosowna odprawa pieniężna oparta na ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany pracodawca - **P. B. by (...) Sp. z o.o. Sp. J. w A.** – w odpowiedzi na pozwy powództwa nie uznała i wniosła o oddalenie wszystkich żądań powodów w całości oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podał pozwany, iż w ramach grupy kapitałowej prowadzi przedsiębiorstwo zajmujące się ubojem bydła. Ubojnie prowadzone są w miejscowości K. i A.. Pozwany prowadzi jeden z najnowocześniejszych i największych w Polsce zakładów specjalizujących się w uboju bydła i rozbiorze mięsa osobowego. Zakłady posiadają wdrożone zaawansowane systemy pracy oraz spełniają wszelkie standardy. W ramach prowadzonej działalności w miejscowości A. pozwany zajmował się ubojem bydła głównie rasy P. - wysokiej klasy bydła pochodzenia włoskiego. W dniu

18.11.2016 roku pozwany wykonał ostatnią produkcję mięsa w ubojni w A.. Od dnia 19.11.2016 roku nastąpiła przerwa techniczna w produkcji mięsa ze względu na trudności związane z pozyskaniem bydła od dostawców. Bydło rasy P. to rzadka i trudnodostępna rasa. Przerwa techniczna spowodowana brakiem dostawców bydła tej rasy trwa do dnia dzisiejszego. W związku z przerwą dostawy bydła w zakładzie ubojowym w A. nie są prowadzone żadne prace od dnia 19.11.2016 roku. Pozwany, aby móc utrzymać stabilność ekonomiczną i rentowność przedsiębiorstwa, a przede wszystkim wykonać zobowiązania terminowe względem kontrahentów w K. wydał polecenie pracownikom wskazanym w pozwie o służbowym wyjeździe do zakładu ubojowego w K.. Nadto pozwany wyjaśnił wszystkim pracownikom jaka jest aktualna sytuacja przedsiębiorstwa oraz że przeprowadza reorganizację przedsiębiorstwa celem zapewnienia ciągłości pracy w zakładzie w A.. Pracownicy zostali poinformowani, że wyjazdy służbowe do K. mają incydentalny charakter i związane są z koniecznością wsparcia ubojni w K. celem wykonania zobowiązań w terminie uzgodnionym z kontrahentami z K.. Pozwany zaprzeczył, aby było jego intencją zwolnienie wszystkich pracowników produkcji do końca marca 2017 roku. Polecenia wyjazdów służbowych do zakładu w K. nie miały, zdaniem pozwanego, na celu zmiany miejsca pracy powodów a jedynie miały incydentalny i krótkotrwały charakter. Podkreślił dalej pozwany, że pracownicy produkcji ubojni są podstawowym filarem zakładu ubojowego i bez ich pracy prowadzenie zakładu jest niemożliwe. Zatem rzekoma intencja zwolnienia wszystkich pracowników jest w tej sytuacji wręcz absurdalna. Ponadto pozwany zaprzeczył jakoby prowadzi likwidację zakładu, jedynie jego reorganizację a ta z kolei wymaga czasu i uzależniona jest od decyzji biznesowych organów zarządzających zakładem.

Odnośnie powoda R. J. (1) podał pozwany, że zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 31.12.2013 roku na stanowisku zajmującym się: pracą porządkową, pracą na wysokościach, załadunkiem, ubojem, rozbiorem oraz pakowaniem.

W pierwszej połowie lutego 2016r. powód naruszył ustalony porządek i organizację pracy poprzez niestawienie się do pracy i niepowiadomienie pracodawcy o planowanej nieobecności w dniach 10-12 lutego 2016r. W związku z powyższym otrzymał od pracodawcy w dniu 17 lutego 2016r. karę porządkową nagany.

Powód w pierwszej połowie marca 2017r. ponownie naruszył ustalony porządek i organizację zakładu pracy poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 13 marca 2017r. po 1,5 godzinie pracy.

W związku z powyższym w dniu 17 marca 2017r. otrzymał powód karę nagany, której odmówił przyjęcia i podpisania. Powód nie usprawiedliwił, nie uzasadnił ani nie wskazał przyczyny swojej nieobecności w pracy.

Wobec ponownego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany w dniu 13 kwietnia 2017r. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wraz z uzasadnieniem. Powód nie podpisał i nie odebrał tego wypowiedzenia.

Odnośnie powoda T. B. (1) pozwany wskazał, że umowę o pracę na czas nieokreślony zawarto z powodem w dniu 4 maja 2009r. na stanowisku zajmującym się: pracą porządkową, pracą na wysokościach, załadunkiem, ubojem, rozbiorem oraz pakowaniem. W dniu 10.02.2017 roku pozwany wydał powodowi polecenie służbowe wyjazdu służbowego do zakładu w K.. Powód odmówił wykonania tego polecenia i w konsekwencji nie wyraził zgody na ten wyjazd. Pozwany upomniał powoda w formie pisemnej w dniu 14.02.2017 roku w związku z niewykonaniem polecenia tj. odmowę wyjazdu służbowego do K. na czas od 13.02.2017 roku do 28.02.2017 roku. Odmówił powód przyjęcia oraz podpisania tego upomnienia. Wskazał pozwany, że poprzez swoją niesubordynację powód naraził pozwanego na straty i niewywiązanie się z umów z kontrahentami związanymi z wykonaniem rozbioru tusz wołowych w zakładzie w K.. Ponadto, podał pozwany, że powód w pierwszej połowie marca 2017 roku naruszył ustalony porządek i organizację pracy w zakładzie poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy w dniu 13 marca 2017 roku po 1,5 godzinie pracy. Powód nie stawiał się w pracy od dnia 14.03.2017 roku i nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Ponadto powód dezorganizował pracę ubojni poprzez częste wszczynanie kłótni z bezpośrednim przełożonym nadzorującym rozbiór a po tym zajściu powód odmówił przyjęcia i podpisania nagany. Nie uzasadnił ani nie usprawiedliwił i nie wskazał przyczyny swojej nieobecności w pracy oraz swojego zachowania do dnia dzisiejszego. W wyniku przeprowadzonych

rozmów w celu wyjaśnienia i załagodzenia sytuacji strony wspólnie postanowiły nie kontynuować współpracy. W dniu 16.03.2017 roku podpisano porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31.03.2017 roku.

Odnosnie zaś powoda R. A. pozwany wskazał, że umowę o pracę na czas nieokreślony zawarto z powodem w dniu 1 lipca 1998r. na stanowisku zajmującym się: pracą porządkową, pracą na wysokościach, załadunkiem, ubojem, rozbiorem oraz pakowaniem. W dniu 10.02.2017 roku pozwany wydał powodowi polecenie służbowe wyjazdu służbowego do zakładu w K.. Powód odmówił wykonania tego polecenia i w konsekwencji nie wyraził zgody na ten wyjazd. Pozwany upomniął powoda w formie pisemnej w dniu 14.02.2017 roku w związku z niewykonaniem polecenia tj. odmowę wyjazdu służbowego do K. na czas od 13.02.2017 roku do 28.02.2017 roku. Odmówił powód przyjęcia oraz podpisania tego upomnienia. Wskazał pozwany, że poprzez swoją niesubordynację powód naraził pozwanego na straty i niewywiązanie się z umów z kontrahentami związanymi z wykonaniem rozbioru tusz wołowych w zakładzie w K.. W wyniku przeprowadzonych rozmów dotyczących niewykonania polecenia służbowego i aktualnej sytuacji oraz planowanej i czasowej reorganizacji zakładu w A. strony wspólnie postanowiły nie kontynuować współpracy. W dniu 16.03.2017 roku podpisano porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31.03.2017 roku.

Pozwany podkreślił, że ubojnie prowadzone przez Spółkę i podmioty powiązane z nią kapitałowo, w tym oddział w K. czy też zakład w A., są jednymi z najnowocześniejszych i największych w Polsce zakładów specjalizujących się w uboju bydła i rozbiornie mięsa wołowego. Jest czołowym eksporterem mięsa wołowego na rynki w Unii Europejskiej, gdzie lokuje ponad 90% swojej produkcji. Wbrew twierdzeniom strony powodowej warunki pracy w ubojni w K. nie odbiegają od norm i standardów zachowanych w A.. Pozwana Spółka prowadzi w tym zakresie jasną i konsekwentną politykę. Jako czołowy eksporter wołowiny na rynki Unii Europejskiej nie może sobie pozwolić na jakiegokolwiek zaniedbania i odstępstwa od wymaganych norm i standardów. Wykonywany zawód ubojnika nie jest powszechnym i łatwym zawodem. Decydując się na wykonywanie tego zawodu trzeba mieć świadomość, że jest to praca w trudnych warunkach i niższych temperaturach. Pozwany jako racjonalny i profesjonalny przedsiębiorca prowadzący wieloletni biznes, znający doskonale jego realia, nie może dopuścić do niewłaściwego traktowania pracowników oraz nieprzestrzegania norm i wymogów. Wskazał też pozwany, że wszyscy powodowie, za wyjątkiem M. S. (1), w związku z odmową wykonania polecenia wyjazdu do K., nie mogą twierdzić, że panujące tam warunki i system pracy są nieodpowiednie, gdyż nigdy nie podjęli tam pracy. Podkreślił dalej pozwany, że wydał polecenie wyjazdu służbowego do zakładu ubojowego w K. w celu wykonywania tam pracy zgodnej z zakresem stanowiska i obowiązków wskazanych w umowach o pracę. Otrzymali zatem powodowie polecenie wyjazdu służbowego do zakładu ubojowego w K., była to podróż służbowa, która miała charakter tymczasowy i krótkotrwały. Powodowie mieli wykonać zadanie tj. pakować mięso z rozbiornie tusz wołowych poza umówionym miejscem pracy. Polecenie zatem wyjazdu do tego zakładu spełniało przesłanki podróży służbowej. Pozwany opisał definicję podróży służbowej wskazując, że okoliczności sprawy wypełniają wszystkie opisywane przesłanki. Pozwany nie zgodził się z twierdzeniem powodów jakoby wydane polecenie wyjazdu służbowego miały na celu wprowadzenie powodów w błąd. W związku z przerwą technologiczną, ze względu na trudności biznesowe i rynkowe w dostawie bydła P. pozwany podjął kroki reorganizacyjne przedsiębiorstwa celem zapewnienia ciągłości pracy i rentowności zakładu w A., jednak tego typu działania wymagają ogromnego nakładu czasu i kilku miesięcy przygotowań. Dalej pozwany opisał definicję polecenia służbowego konkludując, iż powodowie nie byli uprawnieni do odmowy wykonania wydanego im polecenia wyjazdu służbowego. W dniu 16.03.2017 roku zawarte przez strony porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę za porozumieniem stron były skuteczne i ważne. Zaprzeczył dalej pozwany jakoby porozumienia te zawarte były pod wpływem bezprawnej groźby. Wobec bowiem odmowy wykonania polecenia służbowego wyjazdu do zakładu w K. oraz nieusprawiedliwionego opuszczenia miejsca pracy powodowie naruszyli w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Pomimo tego pozwany nie rozwiązał umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, próbował porozumieć się z pracownikami w zakresie dalszej współpracy i w drodze konsensusu, mając podstawy do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, zatem takiego działania nie można uznać za groźbę bezprawną.

Podsumowując wskazał, że bezzasadna odmowa wykonania polecenia wyjazdu służbowego powodów tj. wykonania pracy poza stałym miejscem jej wykonania uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika na podstawie art.

52 § 1 pkt 1 Zaznaczył też pozwany, że zwolnienie dyscyplinarne zasadne jest także wtedy gdy zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. W omawianej sprawie i w opisanych okolicznościach zachowanie powodów stanowiło zagrożenie dla interesów pozwanego. Pozwany nie wywiązał się, bowiem z zobowiązań względem kontrahentów z ubojni w K., co przyniosło znaczne straty i kary finansowe. Pozwany działał zatem w granicach swoich kompetencji jako pracodawca i zauważył, że zawarte porozumienia miały charakter incydentalny i wbrew twierdzeniom strony powodowej nie miały charakteru zwolnień grupowych. Nastąpiły one w wyniku prowadzonych rozmów związanych po popełnieniu przez nich ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, a strony wspólnie i w porozumieniu podjęły decyzję o braku możliwości kontynuowania dalszej współpracy. Zbieżność czasowa tych porozumień o rozwiązaniu umowy jest w pełni przypadkowa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana spółka jest spółką jawną, którą tworzą trzej wspólnicy – P. B. by (...) Sp. z o.o. w W., A. S. (1) i H. J. W. L.. Prokurentem pozwanej spółki jest C. O. (1) i jest to prokura samoistna.

Spółka powstała w trybie art.26§4kh, ze spółki cywilnej tworzonej przez wspólników Przedsiębiorstwa Produkcyjno _ Handlowo – Usługowego (...) Zakład (...) R. (S. G., M. O. i E. G. (1)). Obecna struktura spółki jest wynikiem aktu notarialnego zawartego w dniu 29 grudnia 2015r. W ramach prowadzonej działalności pozwany zajmuje się ubojem i rozbiorem bydła, głównie rasy P.. Zakład mieści się w A. gdzie dokonywany jest ubój bydła i rozbiór mięsa.

Wszyscy powodowie zatrudnieni byli w pozwanej spółce.

Powód R. J. (1) pracował w zakładzie od dnia 1 października 2013r. a ówczesnym pracodawcą powoda była spółka jawna (...), M. O. i E. G. (1). Powód zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy a rodzaj umówionej pracy to: ubój, rozbiór, pakowanie oraz załadunek mięsa. Od dnia 1 stycznia 2014r. pracował na podstawie umowy na czas nieokreślony. W praktyce pracował powód przy pakowaniu mięsa i przy uboju.

Z kolei T. B. (1) zatrudnił się w pozwanej spółce w dniu 26 stycznia 2009r. Wykonywać miał takie czynności jak: ubój, rozbiór, pakowanie, załadunek . Na czas nieokreślony pracował od dnia 4 maja 2009r. Powód zajmował się załadunkiem i pakowaniem mięsa.

Powód R. A. zatrudnił się w zakładzie w A. w dniu 10 listopada 1997r. Miał wykonywać prace ubojowca. Od 11 stycznia 2016r. był mistrzem produkcji. Pracował też przy rozbiórce i pakowaniu mięsa.

/dowód: akta osobowe powodów/

W ostatnim roku pracy powodów u pozwanego pracodawcy zatrudnionych było w spółce 32 pracowników produkcji.

Razem z powodami pracowali w zakładzie między innymi – K. Ł. (2), K. K., A. P., W. K. (1), R. M. (1), J. Ż., M. S. (1), J. S. (1), J. S. (2).

Bieżący nadzór nad pracą ubojni sprawowali – C. O. (1) i P. S. (1).

Do dnia 18 listopada 2016r. w zakładzie w A. praca odbywała się bez zakłóceń. Bydło rasy P. dostarczane było przez spółkę będącą wspólnikiem pozwanej a w zakładzie dokonywany był ubój i rozbiór mięsa. Z dniem 19 listopada 2016r. nastąpiła przerwa techniczna w produkcji mięsa ze względu na trudności związane z pozyskaniem bydła od dostawców. Od tego dnia w zakładzie w A. nie były prowadzone żadne prace ubojowe i rozbiorowe. Pracownicy poinformowani zostali o tym, że jest przestój, którego czasu trwania nikt nie potrafił podać. Wszyscy mieli oczekiwać na pracę, mowa była o miesięcznym a następnie kilkumiesięcznym oczekiwaniu na ponowny rozruch produkcji. Raz w tygodniu każdy z pracowników produkcji miał obowiązek stawiać się w biurze pozwanego by podpisać listę obecności. Jedynie pracownicy wykonujący prace załadunkowe i porządkowe co jakiś czas przez kilka godzin dziennie wykonywali swoje obowiązki(K. K. i A. P.). Za czas przestoju pracodawca wypłacał należne powodom wynagrodzenie za pracę.

W dniu 6 lutego 2017r. pozwana spółka zawarła ze spółką (...) z o.o. w W. umowę o świadczenie usług rozbioru półtuszy wołowych. Na jej podstawie pozwana zobowiązała się do dokonania rozbioru półtuszy wołowych bydła ubitego w zakładzie (...) Sp. z o.o. położonym w K.. Zawarta umowa była umową odpłatną i za jej wykonanie pozwana miała otrzymać wynagrodzenie wynoszące 80,00 zł netto za rozbiór każdego 1000 kg półtuszy. W umowie nadto pozwana zobowiązała się do jej wykonania siłami własnych pracowników i współpracowników, którzy zostaną we właściwy sposób oddelegowani do pracy w zakładzie w K.. W umowie tej pozwana nadto zapewniła zleceniodawcę, że proces rozbioru tusz będzie zgodny z wszystkimi normami higienicznymi i innymi określonymi i obowiązującymi na terenie RP a oddelegowani pracownicy i współpracownicy dostosują się i będą w pełni stosować zasady wykonywania pracy, porządek pracy, zasady bhp obowiązujące na terenie zakładu w K.. Czas trwania umowy określono na okres od 13 lutego 2017r. do 28 lutego 2017r.

/dowód: kopia umowy – k.347- 350/

Kolejną tego typu umowę pozwana zawarła w dniu 1 marca 2017r. i miała ona trwać do dnia 31 marca 2017r.

W związku z zaciągniętym przez pozwaną zobowiązaniem zorganizowano w zakładzie w A. zebranie pracowników produkcji.

Polecenie stawienia się na zebranie powodowie otrzymali albo telefonicznie od P. S. (1) albo przekazane zostało przez kolegów ustnie. Zebranie odbyło się w dniu 10 lutego 2017r. i prowadzili je C. O. (1) i P. S. (1). Zaproponowali pracownikom możliwość wyjazdu do zakładu w K. gdzie pracownicy mieli „dorobić do pensji”. Mowa była o możliwości wyjazdu, oczekiwana była zgoda pracowników na wyjazd. Nie podano żadnych szczegółów wyjazdu, żadnych konkretnych warunków dotyczących zarówno rodzaju wykonywanej pracy w K. czy wysokości wynagrodzenia. Przekazano ogólnie, że praca będzie przy rozbiorze półtuszy a po przyjeździe każdy zostanie przydzielony do pracy zgodnie z kwalifikacjami i możliwościami. W zakresie czasu trwania wyjazdu mowa była o wyjazdach trwających po tygodniu z możliwością powrotu do domu na weekend, w grupach 8-10 osobowych. Łączny czas trwania tych wyjazdów nie był podany. Wszyscy powodowie obecni byli na tym zebraniu i wszyscy też odmówili wyjazdu do K.. Zresztą, takiej zgody nie wyraził żaden z obecnych na zebraniu pracowników. Oprócz ustnych propozycji wyjazdu pracodawca nie wystawił pisemnego polecenia wyjazdu. Zarówno P. S. (1) jak i C. O. (1) odmowę powodów przyjęli do wiadomości a samych powodów nie spotkała z tego powodu żadna negatywna reakcja pracodawcy. W dalszym ciągu pozostawali w domu i oczekiwali na możliwość powrotu do pracy. Mowa była ze strony przełożonych, że stanie się tak już w maju lub czerwcu 2017 roku.

Po około tygodniu odbyło się kolejne spotkanie z pracownikami. Przybyła na nie również, oprócz P. S. (1) i C. O. (1), A. S. (1) – wspólnik pozwanej spółki. Podobnie jak na poprzednim spotkaniu także i wtedy pracowników zachęcano do wyjazdu do K.. Powód T. B. (1) nie był obecny na spotkaniu, ale o jego przebiegu dowiedział się od kolegów. Padały na nim z ust A. S. (1) stwierdzenia, że pracodawcy nie stać na płacenie pracownikom gdy oni pracy nie wykonują i siedzą w domu. Generalnie jednak zachęcano do wyjazdu – miał być on korzystny w efekcie finansowo dla wszystkich, którzy pojadą. A. S. (1) opisywała możliwości jakie czekają na pracowników w tym zakładzie – dobre warunki pracy, możliwość wyboru stanowiska pracy (zgodnie z kwalifikacjami i umiejętnościami), dobre wynagrodzenie (wyższe niż w A.). Mowa też była o możliwości powrotu gdy będzie za ciężko. Pracownicy mieli świadomość, iż praca w K. polegać będzie na rozbiorze mięsa. Także i wtedy nie został określony czas na jaki pracownicy mieliby wyjechać ani też żadne szczegóły w zakresie wynagrodzenia czy zakresu czynności jakie każdy z nich miałby wykonywać.

Wszyscy powodowie tym razem wyrazili zgodę na wyjazd do K.. Pozwana zapewniła pracownikom środki transportu w postaci 3 samochodów osobowych, w których kierowcą był jeden z jadących nim pracowników. Do K. pierwsza grupa z powodami przyjechała w niedzielę w dniu 12 lutego 2017r. Pojechali wówczas wszyscy powodowie. W mieszkaniu, które miało być przeznaczone powodom, przebywali inni pracownicy. Dopiero po interwencji powodów opuścili oni mieszkanie. Warunki nie były takie jak zapewniano – w mieszkaniu było brudno (wysprzątano je dopiero po interwencji powodów), pracownicy mieszkali w kilkuosobowych pokojach, w dwóch łazienkach działał jeden prysznic na kilkanaście osób. Następnego dnia powodowie pojawili się w zakładzie pracy w K.. Każdy z nich ustawiony został

przy taśmie gdzie dokonywany był rozbiór. Zakład ten poziomem technicznym znacznie różnił się od zakładu w A. – był nowoczesny, zmodernizowany, tempo pracy przy taśmie było dużo szybsze. Praca trwała 10 dniennie. Zatrudnionych tam było dużo więcej osób, w A. tylko około 25. W zakładzie tym dzienna produkcja była cztero - lub pięciokrotnie większa niż w A..

Po stawieniu się do pracy każdemu pokazano stanowisko pracy przy taśmie, krótko pokazano co i jak mają robić i powodowie przystąpili do pracy. Nie przeprowadzono szkolenia w zakresie bhp. Praca ta była dla powodów trudniejsza niż ta, którą wykonywali w A. – nie radzili sobie w większości z tempem pracy i z powierzonymi im zadaniami. Nie wszyscy powodowie pracowali wcześniej przy rozbiórce mimo, iż takie zapisy w ich umowach o pracę się znajdowały. Tak było w przypadku M. K. (1), który pracował przy uboju, K. Ł. (2) (też ubój), M. S. (1) (ubój). W ciągu dnia pracy pracownicy zapewnione mieli dwa posiłki – jeden na który składała się zupa i drugi – drugie danie. Zarówno śniadanie jak i kolacja zapewniana była przez samych pracowników.

Już pierwszego dnia pracy, po około 3 godzinach pracy K. Ł. (2) – któremu polecono pracę nożem – uległ wypadkowi. Nóż, którym pracował, ześlizgnął się z obrabianej kości i wbił się w jego udo. W biurze założono mu opatrunek na udo po czym powrócił na stanowisko pracy. Z uwagi jednak na nasilający się ból i obfite krwawienie zgłosił przełożonym, iż dalej pracować nie jest w stanie i musi udać się do lekarza. Do szpitala na oddział (...) zawieźli go C. O. (1) i P. S. (1). Sugerowali obaj aby na temat okoliczności zdarzenia mówił, że skaleczył się u kolegi a nie w pracy. Początkowo w wywiadzie taki fakt podawał, ale już u lekarza zrelacjonował prawdziwy przebieg wydarzeń. Założono na ranę sączek a z uwagi na głęboką ranę nie założono szwów. Dalsza praca nie była możliwa, kontrola miała mieć miejsce u lekarza w G. a pracownik otrzymał zwolnienie od pracy. Od tego dnia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powrót do domu zapewnił sobie sam - do G. wrócił samochodem, poprosił kolegę z G. aby po niego przyjechał. Z uwagi na stan zdrowia sam nie mógł udać się w podróż do domu komunikacją publiczną.

Problemy ze zdrowiem miał też w K. powód R. A.. W połowie tygodnia po przyjeździe do K. źle się poczuł i po badaniach okazało się, że ma problemy kardiologiczne. Ustalił z przełożonymi, że pojedzie do domu i będzie się leczył i tak też, za zgoda przełożonych, zrobił. Do zakładu w K. już nie pojechał.

Pozostali w K. koledzy powoda, mający mniejsze doświadczenie w pracy przy rozbiórce, spotykali się z krytyką przełożonych z K. – nadzorujący ich brygadziści (o imieniu L. i A.) często zwracali się do nich z pretensjami, że albo źle pracują albo, że pracują za wolno. Zdarzało się też, że słyszeli wulgarne zwroty kierowane do nich – byli wyzywani, poniżani. Powodowało to napięcia i nieproszumienia. O złym traktowaniu i trudnościach w podłożaniu zadaniami pracownicy, w tym powodowie, mówili przebywającym tam P. S. (1) i C. O. (1). Sytuacja nie ulegała jednak zmianie.

W dniu 13 marca 2017r., w kolejny już poniedziałek, pracownicy – w tym powodowie R. J. i T. B. - stawili się do pracy w K.. Niedługo po rozpoczęciu pracy M. S. (1) źle się poczuł. Poprosił przełożonego o zwolnienie go do domu, uzyskał je i opuścił zakład udając się do kwatery.

Pozostali, z uwagi na dalej trwające złe traktowanie ich przez brygadzistę, około godziny 8.00 postanowili, że rezygnują i wracają do domu. M. K. (1) o decyzji podjętej przez całą grupę powiadomił brygadzistę. Zgłoszono ten fakt także P. S. (1), który umówił się z pracownikami na terenie zakładu na rozmowę. Około godziny 11.00 taka rozmowa odbyła się. Przybył do zakładu także M. S. (1), powiadomiony przez kolegów. Pracownicy przekazali mu powody swojej decyzji, zgodnie wskazywali, iż dalej nie pozwolą się tak źle traktować i wracają do G.. P. S. (1) i obecny tam brygadzista L. próbowali namówić pracowników do rezygnacji z powrotu. Proponowali, że zmienione zostaną stanowiska pracy na pakowanie, ale pracownicy odmówili twierdząc, że już na to za późno. Nie było mowy o rezygnacji z pracy czy jej porzuceniu, rezygnacja dotyczyła tylko pracy w K.. Cała grupa tego dnia, w tym powodowie – T. B. i R. J. - wróciła do G.. Następnego dnia udali się do zakładu w A. by oddać pobrane wcześniej narzędzia pracy. W domu oczekiwali, jak wcześniej, na sygnał od pracodawcy.

Tym sygnałem był sms od C. O. (1), który to powiadomił wszystkich pracowników produkcji by stawili się w biurze pracodawcy. Odbyły się dwa takie spotkania, na które pracownicy zostali wezwani.

W dniu 16 marca 2017r. pojawiło się w zakładzie kilkanaście wezwanych osób (pracowników); między innymi M. K. (1), J. S. (2), J. S. (1), M. S. (1), T. B. (1), R. A., J. Ż..

Rozmowy prowadzili C. O. (1) i P. S. (1). Powodowie przed spotkaniem nie znali tematu spotkania ani też nie pojawili się na nim z zamiarem rozwiązania swoich umów o pracę. Domyślali się, że jest ono skutkiem ich wcześniejszego zjazdu do G. z zakładu w K.. Żaden z nich przed tym spotkaniem nie rozmawiał z przełożonymi o zamiarze rozwiązania swojej umowy, każdy zamierzał zatrudnienie swoje kontynuować.

Jako pierwszy do biura wszedł powód R. A.. Spytano go o sytuację w K. – dlaczego pracownicy wcześniej wrócili. Powód wyjaśnił przyczyny powrotu w oparciu o swoje spostrzeżenia i doświadczenia o relacje kolegów. Mówił o trudnej pracy i o wyzwiskach kierowanych pod ich adresem. Zapytano powoda czy pojedzie do zakładu w K. a powód odmówił. Poproszono powoda by wyszedł i wszedł na koniec, gdy zakończą się rozmowy z pracownikami. Tak też się stało. Pracownicy wchodzili do biura pojedynczo. Wszyscy, za wyjątkiem T. B., odmówili wyjazdu do K. i podpisali porozumienia o rozwiązaniu umów o pracę. Porozumienia te podpisane zostały po oświadczeniu przełożonych, iż wobec odmowy wyjazdu do wyboru mają pracownicy dwie możliwości - zwolnienie dyscyplinarne z pracy lub rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód wszedł do biura raz jeszcze na sam koniec rozmów. Usłyszał, że wobec odmowy wyjazdu ma wybór – zwolnienie dyscyplinarne lub porozumienie stron. Nie było też mowy o dalszej pracy w A.. Powód obawiał się dyscyplinarnego zwolnienia choć miał przekonanie, że na nie nie zasłużył. Chciał się zastanowić ale polecono by decyzja podjęta została natychmiast. Zdecydował zatem o podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód T. B. (1) wszedł jako jeden z kolejnych i wiedział, że kilkoro przed nim podpisało porozumienia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Po wejściu do biura został zapytany przez P. S. (1) czy wyjedzie do pracy do zakładu w K. na co powód wyraził zgodę. Miał powód oczekiwać na informacje co do wyjazdu a w piątek został wezwany do biura i usłyszał, że wyjazdu nie ma. Powiedziano nadto, że ma do wyboru – zwolnienie dyscyplinarne z pracy lub rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Powód, mimo że nie zamierzał rozstawać się z pozwaną, podpisał porozumienie, w którym wpisano, że pracownik i pracodawca zgodnie oświadczają, iż rozwiązują za porozumieniem ze skutkiem na dzień 31 marca 2017r. umowę o pracę zawartą w dniu 4 maja 2009r.

Powód z kolei R. J. (1) na zebranie nie przyszedł gdyż o nim nie wiedział. Po kilku dniach od spotkań otrzymał natomiast od pozwanego świadectwo pracy opatrzone datą 23 marca 2017r., w którym wpisano, że umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną rozwiązana została za porozumieniem stron z dniem 22 marca 2017r.

/dowód: świadectwo pracy – k. 7/

W piśmie z dnia 4 kwietnia 2017r. pełnomocnik powoda zwrócił się do pracodawcy o nadesłanie kopii dokumentu, w którym to strony miały dojść do porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

/dowód; pismo k. 8/

W piśmie z dnia 13 kwietnia 2017r. odebrany przez powoda w dniu 27 kwietnia 2017r. P. S. (1) poinformował, iż wysłane wcześniej świadectwo jest wynikiem omyłki. Razem z pismem przesłano powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w którym wskazano, że przyczyną decyzji pracodawcy jest samowolne opuszczenie miejsca pracy. Podano, że w dniu 13 marca 2017r. w trakcie wykonywania pracy podczas wyjazdu służbowego zgodnie z poleceniem wyjazdu nr 2 z dnia 17 lutego 2017r. pracownik samowolnie bez poinformowania przełożonych i jakiegokolwiek usprawiedliwienia oddalił się z miejsca pracy. Naraził tym samym pracodawcę na możliwą odpowiedzialność odszkodowawczą związaną z realizacją umowy zawartej przez pracodawcę z

kontrahentem w zakładzie którego pracownik wykonywał prace w związku z poleceniem wyjazdu służbowego. Ponadto powód nie stawiał się do pracy w dniach następnych i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

/dowód: pisma z dnia 13 kwietnia 2017r. – akta osobowe powoda/

Następnie, po przemyśleniu sprawy i skonsultowaniu się z prawnikiem, pismami z dnia 31 marca 2017r. powodowie T. B. i R. A. złożyli wobec pozwanego pracodawcy oświadczenia, że uchylają się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem bezprawnej groźby zwolnienia dyscyplinarnego. Jako podstawę prawną swojego oświadczenia wskazali art.87 kc i podali, że w chwili podpisywania Porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę działali pod wpływem bezprawnej groźby, iż w przypadku nie podpisania tego porozumienia zostaną zwolnieni z pracy dyscyplinarnie. Groźby te kierowane były przez P. S. (1) oraz C. O. (1). Wskazali nadto, iż w chwili składania swego oświadczenia o uchyleniu się od skutków poprzedniego, mają świadomość, że pracodawca nie miał prawa rozwiązać z nimi umowy o pracę na podstawie art.52§1 kp.

Oświadczenia te, w imieniu pozwanego pracodawcy, odebrała E. G. (1) w dniu 31 marca 2017r.

Pozwany nie zareagował na złożone mu oświadczenia.

/dowód: zeznania świadków – M. K. k. 202v – 203, K. K. k. 203-203v, W. K. k. 203v – 204, K. Ł. k. 204- 204v, R. M. k. 204v , A. P. k. 204v, T. S. k. 205, J, S. k. 205- 205v, M. S. k. 205v, J. S. k. 206, D. S. k. 312- 312, A. S. k. 313, E. G. k. 315v- 316, C. O. k. 316v/

Żądania powodów są uzasadnione.

W zakresie uznania za bezskutecznych oświadczeń woli powodów T. B. i R. A. w przedmiocie rozwiązania umów o pracę stwierdzić należy, co następuje:

Powodowie zgodnie wskazywali, że podstawą ich żądania w tym zakresie jest art.87§1kc. Zgodnie z brzmieniem tego artykułu ten kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Wada oświadczenia woli w postaci groźby polega zatem na tym, że pod wpływem bezpośredniego przymusu składający oświadczenie wyraża na zewnątrz decyzję zgodną z wolą grożącego, choć nie powziąłby przejawionej na zewnątrz decyzji, gdyby nie był do tego zmuszony bezprawną groźbą.

W doktrynie prawa wskazuje się, że kodeks cywilny nie definiuje pojęcia groźby, określa jedynie przesłanki, które nadają jej charakter normatywny, to znaczy wiążący z nią konkretne skutki prawne. Są to: bezprawność i powaga groźby oraz normalny związek przyczynowy między groźbą, a złożeniem oświadczenia woli określonej treści. Przesłanki te muszą występować łącznie. Samo pojęcie groźby, będącej w powszechnym rozumieniu zapowiedzią dokonania złego czynu, nie wywołuje wątpliwości. Groźba, w rozumieniu art. 87kc, jest zawsze działaniem celowym, skierowanym na zmuszenie zagrożonego, wbrew jego chęci, do złożenia oznaczonego oświadczenia woli. Podkreśla się przy tym, że cechą wyróżniającą groźbę spośród zagrożeń wynikających niejako w naturalny sposób ze świata zewnętrznego jest uzależnienie możliwości spełnienia groźby od woli grożącego. Co istotne Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 6 stycznia 1998 r. (I CKN 375/97) przyjął, że groźbą - w rozumieniu art. 87 - jest także zachowanie się strony formalnie zgodne z prawem, które jednak zmierza do wymuszenia złożenia oświadczenia woli przez drugą stronę. Dalej, groźba jest bezprawna, jeżeli grozi dokonaniem czynu zabronionego przez prawo (np. pobiciem, zniszczeniem mienia) albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania i wzajemnego współżycia, które należy uważać za część obowiązującego porządku prawnego. Groźbą bezprawną jest także zapowiedź wykonania przysługującego grożącemu prawa podmiotowego jako środka zmuszenia drugiej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, będącego w istocie nadużyciem prawa podmiotowego.

Podsumowując, do bezprawności groźby dochodzi w przypadku sprzecznego z prawem działania grożącego lub wykorzystania działania formalnie zgodnego z prawem do osiągnięcia celu, dla którego prawo to nie przysługuje.

Dalszą przesłanką zaistnienia groźby, jako wady oświadczenia woli jest konieczność wzbudzenia przez nią w osobie zagrożonej obawy, że jej lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe i obawa ta musi wynikać z okoliczności, przy czym wystarczająca jest sama tylko możliwość zaistnienia takiej obawy i nie jest konieczne rzeczywiste wystąpienie tej obawy. Nie ma także znaczenia, czy groźba może być natychmiast wykonana, czy jej spełnienie nie zostało czasowo określone.

Ostatnią przesłanką możliwości uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby jest związek przyczynowy groźby ze złożeniem tego oświadczenia. Polega on na tym, że zagrożony składa określone oświadczenie dlatego, że boi się spełnienia groźby, a więc czyni to wbrew swojej woli, która z powodu przymusu psychicznego wywołanego groźbą utraciła cechę swobody. Dla istnienia związku przyczynowego nie ma znaczenia, czy groźba pochodzi od tego, na czyją rzecz lub w czyim interesie zagrożony złożył oświadczenie woli, czy od osoby trzeciej, a jeżeli od osoby trzeciej, to czy druga strona o tym wiedziała albo mogła wiedzieć.

Ustalenie sądu czy doszło do groźby w powyższym rozumieniu winno być oparte na ocenie całokształtu okoliczności sprawy, w tym okoliczności faktycznych towarzyszących zdarzeniu, takich jak osobowość zagrożonego i grożącego, czas, miejsce i fakty towarzyszące groźbie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 7 lipca 2016 r. I ACa 396/16).

Mając na uwadze przywołane wyżej uwagi, Sąd doszedł do wniosku, iż w omawianej sprawie zaistniały wszystkie konieczne przesłanki do uznania zaistnienia wad oświadczenia woli u wszystkich powodów.

Aby wykazać słuszność tego wniosku należy, zdaniem Sądu, przeanalizować ustalony w sprawie stan faktyczny.

Zasadniczo, zdarzenia jakie miały miejsce w pozwanym zakładzie w A. do listopada 2016r. pozostają bezsporne między stronami. Sprawa komplikuje się gdy mowa jest o czasie późniejszym – od momentu gdy dochodzi w ubojni do przestoju. Od tego to czasu strony prezentują odmienne relacje co do przebiegu zdarzeń i ich oceny.

Rzeczą oczywistą jest, że przestój może się zdarzyć, przyczyny tego są różne – zależne od pracodawcy i od niego niezależne. Może też być efektem zachowania pracownika. W omawianej sprawie do przestoju dochodzi na skutek kłopotów jakie ma pozwany pracodawca z dostawcą bydła. W takiej zaś sytuacji pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z brzmieniem art.81 kp.

Tak też działo się w pozwanym zakładzie pracy – pracownicy (w tym powodowie) pozostawali w gotowości do pracy i otrzymywali należne z tego tytułu wynagrodzenie. Zgodnie z zaleceniami przełożonych oczekiwali w domu na sygnał o możliwości podjęcia pracy i raz na jakiś czas stawali się w zakładzie pracy by podpisać listy obecności. Wynagrodzenie jakie w tym okresie pobierali było niższe od tego, które otrzymywali pracując. Oczekiwali zatem na powrót do pracy a na pytania o czas kiedy będzie to możliwe słyszeli od przełożonych jedynie ogólne zapewnienia, że za jakiś czas będzie to możliwe – miesiąc, dwa. W takich to okolicznościach dochodzi do zorganizowania przez pozwanego pierwszego spotkania z pracownikami ubojni w lutym 2017r. będącego skutkiem zawarcia przez pozwaną umowy z dnia 6 lutego 2017r. ze spółką (...) z o.o. umowy o świadczenie usług rozbioru półtuszy wołowych.

Przebieg tego spotkania a następnie kolejne dni w żaden sposób, w ocenie Sądu, nie wskazują aby właśnie na tym spotkaniu pracownicy pozwanego, w tym powodowie, otrzymali od pracodawcy polecenia wyjazdu służbowego do zakładu w K.. Relacje przesłuchiowanych w sprawie świadków – pozostające ze sobą zgodnymi i spójnymi a przez to wiarygodnymi – każą uznać, iż prowadzący to spotkanie C. O. i P. S. przekazali pracownikom informacje o możliwości wyjazdu do pracy do K. i dorobienia większych pieniędzy aniżeli otrzymują oni w toku przestoju. Forma tego przekazu sprowadzała się do zaproponowania pracownikom wyjazdu. Żadne szczegóły ani co do samego wyjazdu ani co do pracy w nowym zakładzie nie zostały przekazane. Nie podano też czasu w jakim ta praca miałaby być przez nich wykonywana, przydzielonego stanowiska pracy czy szczegółów w zakresie wynagrodzenia za pracę (poza stwierdzeniem, iż będzie dobre) . Propozycje te spotkały się z niechęcią pracowników do wyjazdu. Relacja wszystkich świadków co do tych

kwestii pozostawała zgodna, stąd odmienna relacja pozwanego musi być uznana za gołosłowną. W szczególności świadek C. O. przyznawał, iż na spotkaniach pracownicy byli zachęcani do wyjazdu możliwością dorobienia do pensji.

Poza tym, pracodawca nie zareagował na odmowy wyjazdów po pierwszym spotkaniu w żaden sposób – przyjął je do wiadomości. Nie było żadnych kar porządkowych, ani ustnych ani pisemnych. Dokumenty jakie pozwany pracodawca przedłożył w postaci kar porządkowych upomnienia opatrzone datą 14 lutego 2017r., które to miałyby być udzielone pracownikom, w szczególności: R. A., T. B. i R. J. (akta osobowe powodów) Sąd uznał jako dokumenty, których pracodawca powodom nie przedstawił ani też nie przekazał im ustnie informacji jakoby mieliby być ukarani karą porządkową. Na dokumentach tych brak jest adnotacji powodów o zapoznaniu się z nimi a sami powodowie przeczyli jakoby ktokolwiek z przełożonych wspominał o karach porządkowych a już z pewnością nikt im takich dokumentów nie wręczał. Wprawdzie widnieje na nich adnotacja P. S. (1) o odmowie podpisania pisma przez każdego powoda, to jednak Sąd zakwestionował wersję pozwanego by w istocie powodowie dokumenty takie otrzymali. Wobec odmowy składania zeznań przez P. S. (1), ocena waloru tych dokumentów musiała być dokonana w oparciu o zeznania innych osób. Każdy z nich stanowczo przeczył jakoby P. S. (1) udzielił im kar upomnienia w lutym 2017r. kiedy to odmówili wyjazdu do K.. Zgodnie twierdzili tak zarówno powodowie jak i przesłuchani świadkowie – np. J. S. (1) przyznał, iż we wcześniejszych latach miały miejsce sytuacje gdy otrzymywał od pracodawcy kary porządkowe i dokumenty takie podpisywał. Jednakże w lutym 2017r. po odmowie wyjazdu żadnej kary nie dostał. Gdyby bowiem tak było podpisałby przedstawiony mu dokument jak czynił to poprzednio. Relacja powodów i świadków w tym zakresie w tym zakresie pozostawała jak najbardziej spójna, logiczna i przekonująca.

O braku konsekwencji dla pracowników mówili też świadkowie E. G. (1) – kadrowa pozwanego i C. O. (1). Wprawdzie świadek E. G. wskazywała, że w lutym 2017 roku pisane były dokumenty w postaci upomnienia za odmowę wyjazdu do K. na polecenie P. S. (1), ale nie była świadek obecna przy ich wręczaniu a powodów braku podpisów na tych dokumentach nie potrafiła wyjaśnić, to jednak jednocześnie twierdziła, że konsekwencji odmowy wyjazdu nie było żadnych.

Sąd zatem uznał, iż w lutym 2017 roku powodom nie udzielono żadnych kar porządkowych i nie wręczono im dokumentów w tym zakresie.

Podobny przebieg miało drugie spotkanie z pracownikami jakie odbyło się w lutym 2017 roku. Pojawiła się na nim – obok P. S. (1) i C. A. S.. Także i na tym spotkaniu pracownicy byli zachęcani do wyjazdu do K. a sama A. S. (1) przedstawiała w szczególności możliwość dobrego zarobku, wyboru stanowiska pracy. Pracownicy mieli mieć zapewnione mieszkanie i wyżywienie. Ponadto przekazała, iż każdy w razie trudności może zrezygnować i wrócić. W taki właśnie sposób przebieg tego zebrania relacjonowali sami powodowie ale i pozostali pracownicy produkcji słuchani jako świadkowie. Nikt nie otrzymał polecenia wyjazdu, pracodawca zachęcał i oczekiwał na zgłoszenie od chętnych.

Powyższe pozwala Sądowi na wysnucie wniosku, iż chybioną jest teza pozwanego jakoby wszyscy powodowie otrzymali od pozwanego polecenie wyjazdu służbowego do zakładu w K. i czas jaki tam spędzili był czasem ich „delegacji ” - czyli podróży służbowych.

Definicję delegacji podaje art.77⁵ kp. Zgodnie z jego brzmieniem pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Podróżą służbową jest zatem wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba zakładu pracy lub stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego. Podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana: 1) poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy; 2) na polecenie pracodawcy; 3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania. Wszystkie wymienione cechy muszą wystąpić łącznie (wyr. SN z 22.2.2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009, Nr 11–12, poz. 134). Zadanie służbowe wyznaczone poleceniem podróży służbowej musi się mieścić w uzgodnionym rodzaju pracy pracownika, chyba że pracodawca jednocześnie powierza

na okres nieprzekraczający trzech miesięcy wykonanie pracy na podstawie art. 42 § 4 KP. Typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne.

Zgodnie z powyższą definicją, do konstytutywnych elementów pojęcia podróży służbowej należy zatem wykonywanie przez pracownika zadania służbowego określonego w drodze polecenia pracodawcy. Zważywszy na charakter polecenia pracodawcy jako aktu konkretyzującego obowiązki pracownika, nie może ono, w odróżnieniu od wypowiedzenia i porozumienia zmieniającego, prowadzić do zmiany istotnych warunków pracy lub płacy. W rezultacie pracodawca nie może na tej drodze zmienić rodzaju pracy uzgodnionego w umowie o pracę ani zmienić uzgodnionego stałego miejsca pracy. Zadanie służbowe wyznaczone poleceniem podróży służbowej musi się zatem mieścić w uzgodnionym rodzaju pracy pracownika, chyba że pracodawca jednocześnie powierza pracownikowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy wykonywanie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p.

W przedmiotowej sprawie niewątpliwie nie miało miejsce powierzenie powodom pracy w rozumieniu art.42§4kp. Doszło natomiast ze strony pozwanego pracodawcy do określenia czynności jakie powodowie mieliby wykonywać w zakładzie w K.. Wprawdzie określono je w sposób ogólny (czynności przy rozbiorze mięsa), ale jednak określały czego pracownik, który pojedzie do K., może oczekiwać. Czynności te ponadto mieściły się w „uzgodnionym rodzaju pracy pracownika”, znajdują się one w umowach o pracę każdego z powodów więc rzeczywiście od strony formalnej były one takie same. Zauważyć tu jednak należy, iż owa tożsamość, co zaznaczono wyżej, dotyczyła tylko niektórych powodów, wobec większości była jedynie formalna. Otóż, powód R. J. w A. pracował od dawna wyłącznie przy uboju i załadunku mięsa, T. B. (1) – przy załadunku.

W tej sytuacji zasadnym było, zdaniem Sądu, uznać, że zmiana zarówno miejsca pracy powodów jak i de facto rodzaju wykonywanych czynności w innym miejscu niż pracodawca nastąpiła w drodze porozumienia między nimi a pozwanym. Porozumienia te doprowadziły do okresowej zmiany rodzaju pracy powodów oraz stałego miejsca pracy.

Powyższa konstatacja oznacza dla Sądu, iż inaczej aniżeli widzi to pozwany pracodawca, postrzegać należy zdarzenia jakie miały miejsce w K. w dniu 13 marca 2017r. Wobec bowiem wcześniejszych oświadczeń składanych przez przedstawicieli pracodawcy – P. S. (1) i A. S. (1) o możliwości wcześniejszego powrotu w razie trudności i nie poradzenia sobie z pracą - powodowie racjonalnie pozostawali w przekonaniu, że skoro nie radzą sobie zarówno z tempem pracy, ze zleconymi im czynnościami rozbioru oraz z zachowaniem przełożonych, którzy to ich wyzywają, to mogą wrócić do G.. O swojej decyzji poinformowali obecnego na miejscu P. S. (1). Nie była to zapewne typowa sytuacja jaka zdarza się w zakładzie pracy, ale i okoliczności w jakich powodowie się znaleźli, także takie nie były.

W takich to okolicznościach wszyscy pracownicy wezwani zostają na spotkanie jakie odbywały się w dniach 16 i 17 marca 2017r. Na nich to doszło do podpisania porozumień o rozwiązaniu umów o pracę. Zawarli je wszyscy, którzy na te spotkania przyszli, nawet te osoby, które do K. nie jechały. To jest dziwna sytuacja, zdaniem Sądu i racjonalnie pozwany kwestii tej nie wyjaśnił. W odpowiedzi na pozew, o czym mowa była wyżej, pozwany wskazywał okoliczności w jakich doszło o podpisania porozumień z powodami, które to jednak w wyniku postępowania dowodowego nie zostały potwierdzone .

Nie uczestniczył w tych spotkaniach powód R. J. (1).

Otóż, jeśli chodzi o powoda T. B. (1) pozwany podnosił, iż strony postanowiły nie kontynuować współpracy w związku z czym podpisane zostało w dniu 16 marca 2017r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jest to teza (zamiar powoda) – zdaniem Sądu – nie do przyjęcia. Nie potwierdza jej żaden przeprowadzony dowód a ustalony stan faktyczny stanowczo ją neguje. Powód w dniu 16 marca 2017r. zgodził się na kolejny wyjazd – wobec jednak wyrażonego następnego dnia stanowiska pozwanego pracodawcy o niemożności wyjazdu wobec braku pracowników przedstawiono powodowi wybór – zwolnienie dyscyplinarne lub porozumienie stron. Nie było czasu do namysłu, nie było też mowy o pracy w A..

Argumentacja pozwanego w tym zakresie i złożone dowody ocenić należało jako chybione a samą dokumentację – bez waloru dowodowego. Gdyby tak bowiem było, jak utrzymuje pozwany, to nie sposób wyjaśnić logicznie istnienia

dwóch dokumentów złożonych przez pozwanego – porozumienia z dnia 16 marca 2017r. i kary nagany z dnia 17 marca 2017r. (k. 104- 105).

Zawarcie porozumienia w dniu 16 marca 2017r. – a zatem wyjaśnienie sytuacji – raczej wyklucza sens nałożenia i to następnego już dnia kary porządkowej za sytuację przecież już wyjaśnioną. Stawia to działania pozwanego pracodawcy w złym świetle – każe ocenić złożone dokumenty jako wytworzone na potrzeby sprawy a wiarygodność pozwanego podważa. Zdaniem Sądu zatem dokument ten nie został przedstawiony powodowi ani w dniu 17 marca 2017r. ani kiedykolwiek. W ocenie Sądu takiego wręczenia, ani jego próby, nie było a dokument sporządzony został wyłącznie na potrzeby sprawy.

Do innych wniosków aniżeli wnosi o to pozwany, Sąd doszedł także odnośnie rozmów powoda R. A. w dniu zawarcia przez niego porozumienia. Niemożliwym, w świetle przedstawionych dowodów, jest by przyjąć tezę pozwanego jakoby to powód, po rozmowach dotyczących reorganizacji zakładu i niewykonania polecenia służbowego postanowił wspólnie z przełożonymi o niekontynuowaniu współpracy. Podpisanie porozumienia wynikało wyłącznie z obawy powoda o zastosowanie sankcji zwolnienia dyscyplinarnego.

Gdyby tak przyjąć należałoby zadać sobie pytanie dlaczego w takim razie to pracodawca wezwał wszystkich pracowników produkcji, nawet tych , którzy w K. nie byli – na spotkanie? Nie wyjaśnił tego pozwany ani świadkowie E. G. i C. O..

W ocenie Sądu jedynym powodem zorganizowania spotkań z pracownikami w dniu 16 i 17 marca 2017r. był zamiar pracodawcy aby zwolnić z pracy wszystkich pracowników i nie wypłacać żadnych środków finansowych. Na wniosek taki wpływa też ocena zeznań pozwanej A. S. (1) zawarta w protokole z rozprawy w sprawie IV P 22/17. . Otóż, wprost podała pozwana, że po tym jak kilku pracowników zjechało do G. w dniu 13 marca 2017r. sytuację tę skonsultowali z prawnikami i uznano, iż zachowanie pracowników, którzy wrócili do G. potraktować należy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zamierzali za to zwolnić ich dyscyplinarnie. Tak samo oceniono ewentualną odmowę kolejnego wyjazdu do K.. Pozwana tym samym zaprzeczyła tezom postawionym w odpowiedzi na pozwy – zgola odmiennie przedstawiające okoliczności zawarcia porozumień. W tej sytuacji twierdzenie jakoby spotkania te miały na celu inny skutek niż zwolnienia pracowników i to najpewniej dyscyplinarne, Takimi też są twierdzenia o wspólnych ustaleniach z powodami o zakończeniu współpracy.

W ocenie Sądu, zorganizowanie spotkań z pracownikami w dniach 16 i 17 marca 2017r. spowodowane było zamiarem rozwiązania umów o pracę i to w taki sposób by uniknąć ewentualnych roszczeń pracowników wobec pracodawcy. Inaczej bowiem nie można zinterpretować sytuacji, w której wzywani są na spotkanie wszyscy pracownicy produkcji, ci którzy już wcześniej byli w K., osoby przebywające na zwolnieniu lekarskim oraz ci, którzy na wyjazd do K. nie byli wcześniej brani pod uwagę. Każdy zatem z nich, w tym i powodowie, postawieni zostali przez przełożonych przed koniecznością dokonania natychmiastowego wyboru – czy podpisują porozumienia o rozwiązaniu ich umów o pracę czy też godzą się na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym. Rozmowy trwają krótko, nie ma tu dyskusji, odpowiedzi na pytania pracowników, niektórym zadaje się pytanie o ewentualny kolejny wyjazd do K., niektórym żadnego takiego pytania nie zadaje się. Każdy z powodów pojawił się na tym spotkaniu bez zamiaru rozwiązywania umowy o pracę. Tymczasem przedstawiana jest wizja dyscyplinarnego zwolnienia z pracy, która na tyle wywołuje u powodów obawę o realne jej urzeczywistnienie, że decydują się na podpisanie porozumień.

Taka sytuacja – zdaniem Sądu – musi być oceniona jako sytuacja kiedy to dochodzi do złożenia przez powodów oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron obarczonego wadą jako złożonych pod wpływem bezprawnej groźby.

Groźbą tą była groźba rozwiązania umów w trybie dyscyplinarnym. Bezprawność tej groźby polega, zdaniem Sądu, na tym, że komunikowanie każdemu powodowi konieczności takiego zwolnienia w przypadku nie podpisania porozumienia było nadużyciem. W realiach sprawy i w opisanych wyżej okolicznościach – zachowania powodów nie nosiły znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dotyczy to zarówno powodów: R. A. i T. B. ale i R. J. - którzy zjechali w dniu 13 marca 2017r. z K. do G.. Presja jaką wywierali na powodów C. O. i P.

S. w dniu popisania porozumień w sposób istotny naruszała zasady współzycia społecznego choć od strony formalnej podpisanie porozumień było możliwe.

Powyższe ustalenia pozwalają na uznanie, iż zasadnym pozostają żądania o zasądzenie na rzecz powodów odszkodowań i odpraw pieniężnych wynikających z rozwiązania umów z przyczyn niedotyczących pracowników. Stąd orzeczono o nich zgodnie z żądaniami.

Sąd podzielił też argumentację prezentowaną przez powoda R. J. (1), który kwestionował otrzymane zwolnienie w trybie dyscyplinarnym.

Skoro – przyjmując opisaną wyżej argumentację – wyjazd do pracy w zakładzie w K. mógł się urzeczywistnić dopiero za zgodą pracownika to brak takiej zgody nie może być poczytany za ciężkie naruszenie obowiązków pracownika. taka zgoda mogła być przez tegoż pracownika cofnięta. Bez znaczenia przy tym pozostaje kwestia przyczyn, dla których owo cofnięcie zgody nastąpiło. Oczywistym pozostawało, iż – jak wskazywali powodowie i świadkowie – mogli oni zjechać do domu w każdym czasie gdy stwierdzą, że sobie nie poradzą. Powodowie i pracownicy opisywali warunki pracy w K. - były one inne, ciężkie. Powód pracował tam przez dwa tygodnie – nie potrafił sprostać wymogom przełożonych. Powód przebył nowotwór, ma schorzenie biodra wymagające operacji więc stopień trudności pracy był dla niego za wysoki. Poza tym wskazywał na wulgarne ich traktowanie, wyzwiska, krzyki itp. Widząc, że zgłaszane uwagi w tym zakresie nie odnoszą skutku, zrezygnował. Nie było w tym, zdaniem Sądu, lekceważenia obowiązków tylko frustracja i zmęczenie.

O warunkach tych mówili przesłuchani świadkowie – tempo pracy było dużo szybsze niż w A. a wykonywać mieli pracownicy czynności, do których nie wszyscy mieli praktyczne przygotowanie. Bez znaczenia przy tym, zdaniem Sądu, pozostaje ocena owych warunków przedstawiona przez świadka D. S. i A. S., znacząco odmienna od oceny pracowników z A.. Zdaniem bowiem tych świadków – D. S. był kierownikiem produkcji w K., A. S. zaś kierownikiem rozbioru – warunki pracy w tym zakładzie nie różniły się znacznie od warunków pracy w A. a sami pracownicy mieli już doświadczenie w zawodzie rzeźnika i w zależności od stopnia zawansowania w owym doświadczeniu przydzielane były im poszczególne zadania. Świadcowie jednak, jak sami przyznali, nie byli w zakładzie w A. i nie znali specyfiki pracy tam. Pozytywnie przy tym oceniali świadkowie pracę pracowników z A.. Twierdzenia jednak świadków, w szczególności o przydzielaniu pracy zgodnie z doświadczeniem, przeszkoleniem czy o braku problemów w pracy w zakładzie pozostają jednak całkowicie sprzeczne z relacjami pracowników z A., które to relacje Sąd ocenił jako wiarygodne.

/dowód: zeznanie świadka D. S. k. 312v, A. S. k. 313/

Wbrew wcześniejszym informacjom przełożonych, nie było przyuczenia do pracy i wyboru stanowiska pracy. Najważniejszą jednak kwestią, jak to wynika z relacji świadków i stron, było złe traktowanie pracowników przez przełożonych, w szczególności przez brygadzystę w K.. Zważywszy na fakt, iż co do pracy tak powodów jak i wszystkich pracowników produkcji przełożeni w A. nie mieli zastrzeżeń, trudno przyjąć aby opisy warunków pracy w K. przedstawiane przez osoby, które tam pojechały, były nieprawdziwe i przesadzone. Nie można zatem przyjąć w żaden sposób, że powód wracając do domu w dniu 13 marca 2017r. uczynił to bez powodu, z wygodnictwa, lenistwa itp.

W tej sytuacji rozwiązania umów o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym uznać należało jako pozbawione podstaw i stad, na podstawie art. 56 kp, orzec należało o odszkodowaniu.

Powyższe ustalenia pozwalają również na uznanie, iż zasadnym pozostają żądania o zasądzenie na rzecz powodów odpraw pieniężnych wynikających z rozwiązania umów z przyczyn niedotyczących pracowników. Stąd orzeczono o nich zgodnie z żądaniami.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i w myśl Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano po myśli art. 477¹ §2 kpc.