

Sygn. akt VI P 817/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska, Bożena Wojdyga

Protokolant: Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództw M. C. (1), M. C. (2), J. P.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w

W.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwa.

II. Odstępuje od obciążania powodów kosztami procesu.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 817/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka E. C. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy z dnia 26 listopada 2013r. oraz zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych. Jako pozwanego wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 listopada 1990 roku na stanowisku pracownika produkcji, zaś w dniu 26 listopada 2013 roku wręczono jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy w części dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał, jako jego przyczynę na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności zastosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji. Powódka zakwestionowała podaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, wskazała bowiem, że poziom produkcji pozwanej jest od kilku lat na tym samym poziomie, co oznacza że generowany dochód jest stabilny, świadczy o tym także fakt przyjmowania nowych pracowników przez firmy zewnętrzne wykonujących taką samą pracę przy produkcji. Powódka dodała, że w jej ocenie pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające zastosował kryterium dyskryminujące, bowiem wypowiedzenia takie zostały wręczone jedynie pracownikom produkcji, a nie na przykład pracownikom administracyjnym.

(pozew – k. 1 – 3)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka M. C. (1) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.029,09 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1984 roku. Ponadto wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. C., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka M. C. (1) podniosła, że zaproponowane jej nowe warunki pracy i płacy są nie do przyjęcia, gdyż wprowadzone wynagrodzenie za 1/2 etatu w wysokości 1.200,00 zł miesięcznie jest powodem olbrzymiej ekonomicznej niepewności w życiu.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 836/13)

Pozwem z dnia 4 grudnia 2013 roku powód M. C. (2) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy z dnia 26 listopada 2013r. oraz zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych, w treści pozwu wniósł także o zasądzenie odszkodowania stanowiącego sumę dwunastomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z przewidzianymi umową o pracę dodatkami. Jako pozwanego powód wskazał spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. Ponadto powód wskazał na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie, oraz że zaproponowane mu nowe warunki pracy i płacy są nie do przyjęcia, gdyż wynagrodzenie za 1/2 etatu w wysokości 1.200,00 zł miesięcznie wprowadza olbrzymią ekonomiczną niepewność w życiu.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 901/13)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka J. P. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.432,61 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1989 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 838/13)

Pozwem z dnia 3 grudnia 2013 roku powódka B. N. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 5 marca 1991 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 893/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka M. W. (1) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.840,43 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 1984 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 875/13)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka M. S. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.941,44 zł.

Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 1989 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 837/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka M. B. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.200,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 13 września 1990 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 856/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka B. S. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.179,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 maja 1997 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 858/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka A. K. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 3 września 1991 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 876/13)

Pozwem z dnia 3 grudnia 2013 roku powódka I. B. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.692,00 zł, a także zasądzenie kwoty 6.300,00 zł tytułem wypłaty nagrody jubileuszowej. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 1986 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Dodatkowo powódka I. B. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 892/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka N. W. (1) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.094,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 12 września 1978 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Dodatkowo powódka N. W. (1) wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013

roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 857/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka H. G. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanej powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 21 marca 1983 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Dodatkowo powódka H. G. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 891/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka D. T. (1) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.088,44 zł. Jako pozwanej powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 20 grudnia 1976 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak pozostali powodowie wskazujące na nieprawdziwość przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Dodatkowo powódka D. T. (1) wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt VI P 874/13)

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedziach na pozew wniosła o oddalenie w całości poszczególnych powództw. Uzasadniając swe stanowisko pozwana wskazała, że przyczyna podana w uzasadnieniu wypowiedzeń zmieniających jest rzeczywista, konkretna i była zrozumiała dla pracowników w świetle wszystkich pozostałych okoliczności, które były im znane. Podniosła, że już od 2010 roku utrzymuje się stały spadek zamówień i wolumenów produkcyjnych, zaś dotychczasowe redukcje zatrudnienia objęły w większej części pracowników wspierających i pracowników sprzedaży (15% pracowników sprzedaży i administracji i jedynie 5% zwolnionych pracowników produkcji), dlatego więc pozwana przeszła do zrestrukturyzowania również zatrudnienia pracowników produkcji. Dodatkowo restrukturyzacja była w ocenie pozwanej konieczna ze względu na sezonowość produkcji, bowiem w okresie wakacyjnym i wiosennym notowany jest spadek produkcji, zaś w okresach zimowym i świątecznym notuje się jej wzrost. Pozwana wskazała także na niepodpisanie umów z niektórymi klientami, co również zmniejszyło plan sprzedaży na rok 2014 i zmuszało spółkę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych. Podniosła, że w toku konsultacji z organizacjami związkowymi funkcjonującymi w pozwanej spółce, ustalono, że związki zawodowe nie żądają wycofania się przez pracodawcę z zaproponowanych zmian, czyli zmniejszenia wymiaru czasu pracy z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia pracowników produkcji. Odnosnie roszczenia pozostałych powódek o zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pozwana wskazała, że roszczenie to jest nieuzasadnione i przedwczesne, bowiem pomiędzy stronami nie doszło jeszcze do rozwiązania stosunku pracy na chwilę wniesienia pozwu.

(odpowiedź na pozew – k. 8– 16, 57-65, k. 106-114, k. 153 - 161, k. 202 – 210, k. 149 – 257, k. 298 – 306, k. 347 – 354, k. 433 – 443, k. 506 – 514, k. 554 – 563, k. 15-23 akt VI P 891/13)

Zarządzeniem z dnia 20 grudnia 2013 roku sprawy o sygn. akt VI P 836/13, VI P 901/13, VI P 838/13, VI P 893/13, VI P 875/13, VI P 837/13, VI P 856/13, VI P 858/13, VI P 876/13, VI P 892/13, VI P 857/13, VI P 8391/13, VI P 874/13 zostały połączone ze sprawą VI P 817/13 i prowadzone pod tą sygnaturą celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

(zarządzenie z dnia 20.12.2013r. – k. akt sprawy VI P 817/13)

Postanowieniem z dnia 25 czerwca 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 817/13 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie z powództwa B. S.. Z kolei postanowieniami wydanymi w tej samej sprawie dnia 8 lipca 2014 roku Sąd umorzył również postępowanie w sprawie z powództwa powódek A. K., M. S. i M. W. (1). Postanowieniem z dnia 21 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie z powództwa E. C..

(postanowienie z dnia 25.06.2014r. – k. 712, postanowienie z dnia 8.07.2014r. – k. 793, postanowienie z dnia 21.01.2015r. – k. 862)

Pismem procesowym z dnia 19 marca 2015r. roszczenia powódek N. W. (1), J. P., D. T. (1), I. B., H. G. zostały zmodyfikowane w ten sposób, że wniesiono o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w odpowiednich wysokościach: dla N. W. (1) w kwocie 9.634,09 zł, dla J. P. w kwocie 8.205,39 zł, dla D. T. (1) w kwocie 8.558,04 zł, dla I. B. w kwocie 8.102,52 zł, dla H. G. w kwocie 7.892,88 zł.

(pismo procesowe z dnia 19.03.2015r. k. 906 – 907)

Na rozprawie w dniu 19 marca 2015r. powódka M. C. (1) zmodyfikowała powództwo z ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia.

(protokół z rozprawy z dnia 19.03.2015r. – k. 909)

Postanowieniem z dnia 8 grudnia 2015r. wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 817/13 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie z powództwa N. W. (2), H. G., I. B.. Z kolei postanowieniem wydanym w tej samej sprawie dnia 24 października 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie z powództwa D. T. (2).

(postanowienie z dnia 8.12.2015r. – k. 985, postanowienie z dnia 24.10.2016r.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 1989 roku. Powódka była zatrudniona ostatnio na stanowisku pracownika produkcji na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie J. P. z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.735,13 zł brutto.

Powódka M. C. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1984 roku. Powódka była zatrudniona ostatnio na stanowisku pracownika produkcji na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie M. C. (1) z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.048,66 zł brutto.

Powód M. C. (2) był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 6 listopada 1991 roku. Powód był zatrudniony ostatnio na stanowisku pracownika produkcji na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda M. C. (2) z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone, jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.364,70 zł brutto.

Powodowie pracowali na liniach produkcyjnych pakując produkty, ich praca zależała od poziomu produkcji w poszczególnych miesiącach

(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 568, k. 308, k. 163, umowa o pracę z dnia 1.12.1989r. –k. 6 cz. B a/o powódki J. P., umowa o pracę z dnia 1.09.1984r. k.3 cz. B a/o powódki M. C. (1), umowa o pracę z dnia 6.11.1991r. – k.3 cz. B a/o powoda M. C. (2))

Dnia 25 listopada 2013 roku powódce J. P. i M. C. (1), a dnia 27 listopada 2013 roku powodowi M. C. (2), wręczono oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Zaproponowane nowe warunki odnosiły się do wymiaru czasu pracy, który miał zostać zmieniony z całego etatu na 1/2 etatu w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia i cały etat w okresie od 1 września do 31 grudnia każdego roku kalendarzowego, począwszy od dnia 1 marca 2014 roku oraz do wynagrodzenia powódek, które miało wynosić począwszy od dnia 1 marca 2014 roku, w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia każdego roku – dla powódki J. P. 1.182,50 zł brutto miesięcznie, a dla powódki M. C. (1) 1.182,00 zł brutto miesięcznie, a dla powoda M. C. (2) 1.177,50 zł brutto miesięcznie, a w okresie od 1 września do 31 grudnia każdego roku – dla powódki J. P. 2.364,00 zł brutto miesięcznie, a dla powódki M. C. (1) 2.364,00 zł brutto miesięcznie, a dla powoda M. C. (2) 2.355,00 zł brutto miesięcznie.

W treści wręczonych powodom wypowiedzeń zmieniających pracodawca, jako ich przyczynę wskazał na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności dostosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji.

Powodowie nie przyjęli warunków określonych we wręczonych im wypowiedzeniach zmieniających, w związku z czym ich stosunki pracy z pozwaną spółką zostały rozwiązane wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Powodowie otrzymali w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odpowiednie odprawy pieniężne.

(dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – k. 111 cz. B a/o powoda M. C. (2), k. 102 cz. B a/o powódki J. P., k.114 cz. B a/o powódki M. C. (1), zeznania powódki J. P. – protokół rozprawy z dnia 27.04.2017r. od 00:39:03 do 00:53:17, zeznania powódki M. C. (1) – protokół rozprawy z dnia 27.04.2017r. od 00:54:50 do 01:06:22, zeznania powoda M. C. (2) – protokół rozprawy z dnia 27.04.2017r. od 01:07:30 do 01:15:54)

W pozwanej spółce od 2010 roku obserwowano cykliczny spadek produkcji w miesiącach marzec – sierpień, oraz wzrost tej produkcji od września, zwłaszcza w okresie jesiennym (październik – listopad). W roku 2013 w październiku produkcja osiągała 221% średniego wolumenu, w listopadzie było to 198%, zaś w okresie spadku produkcji spółka osiągała 0% średniego wolumenu w maju, 45% w czerwcu, 17% w lipcu 2013 roku. U pozwanej nie występuje 12 miesięczny okres rozliczeniowy, praca planowana jest tygodniowo i miesięcznie, dlatego jest 4 miesięczny okres rozliczeniowy. Spadki produkcji generowały duże problemy z nadwyżkami pracowników występującymi w okresach spadków. Nadwyżki te były widoczne zwłaszcza wśród pracowników pracujących na liniach produkcyjnych i wykonujących czynności pakownicze. Z kolei w okresach wzrostów występowały niedobory pracowników, które były uzupełniane doraźnie przyjmowanymi pracownikami z agencji pracy tymczasowej. Pracownicy tymczasowi byli zatrudniani czasem tylko na jeden dzień, w sytuacjach kiedy było zwiększone zapotrzebowanie na produkcję, spowodowane przykładowo nowym zamówieniem, bądź dużą ilością towaru, która mogła się przeterminować.

Dodatkowo pozwana spółka zanotowała duży spadek sprzedaży na przestrzeni od 2010 roku do 2013 roku (według prognoz otrzymanych w połowie roku 2013 produkcja na rok 2014 miała wynieść o 20% mniej niż ta z roku 2010), tendencja spadkowa utrzymywała się również w roku 2014 (w roku 2013 pozwana sprzedawała towary w ilości łącznej 30244 tony, a w roku 2014 w ilości łącznej 27518 ton – spadek o ok. 10%), zaś na rok 2014 nie udało się zawrzeć umowy z jednym z większych klientów, który generował kilkanaście procent zapotrzebowania na produkcję. Pozwana spółka inwestowała również w zwiększenie swojej efektywności, co w połączeniu ze zmniejszonym zapotrzebowaniem produkcyjnym doprowadziło do sytuacji, w której zapotrzebowanie na pracowników było znacznie mniejsze niż ilość osób zatrudnionych. W 2012 roku w lipcu został przeprowadzany proces zwolnień grupowych, który objął około 100 osób, pracowników administracji i sprzedaży. Równocześnie w lipcu 2012 roku zostały ograniczone świadczenia na pracowników biurowych, np. odebrano wielu pracownikom samochody służbowe.

W związku z powyższymi problemami spółki podjęta została decyzja o zrestrukturyzowaniu zatrudnienia. Pozwana nie chciała zwalniać pracowników, stąd też pojawił się pomysł wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Zanim pozwana zdecydowała się na restrukturyzację zatrudnienia doszło do zwiększenia efektywności kosztowej w związku z obniżeniem kosztów zakupu materiałów, czy zmniejszonym zużyciem energii. Wypowiedzenia zmieniające miały być wręczone jedynie pracownikom wykonującym czynności pakownicze, jako pracownicy produkcji (pracownicy pierwszej kategorii), wypowiedzenia te objęły wszystkich pracowników wykonujących te czynności, oprócz pracowników chronionych ustawowo, łącznie procesem wypowiedzeń zmieniających objęto 166 pracowników. Decyzja ta wynikała z faktu, iż wśród pracowników produkcyjnych pierwszej kategorii, z uwagi na ich pracę zależną od ilości zamówień, były największe nadwyżki pracowników w stosunku do zapotrzebowania całorocznego.

(dowód: wykres produkcji w roku 2013 – k. 27, zeznania świadka S. K. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 975 – 980, zeznania świadka M. W. (2) protokół z rozprawy z dnia 19.03.2015r. – k. 912 – 914, zeznania świadka W. L. protokół z rozprawy z dnia 19.03.2015r. – k. 909 – 911, zeznania świadka A. R. protokół z rozprawy z dnia 27.10.2017r. – k. 1047v. – 1048v., zeznania świadka D. S. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 980 - 984, zeznania świadka J. K. – protokół z rozprawy z dnia 27.10.2016r. k. 1028v. – 1029v., zeznania świadka E. D. (1) z rozprawy z dnia 27.10.2016r. k. 1029v. – 1030v., zeznania świadka J. J. protokół z rozprawy z dnia 8.07.2014r. – k. 788 - 790, zeznania świadka R. T. protokół z rozprawy z dnia 8.07.2014r – k. 790-792)

Pracownicy produkcji pozwanej zostali powiadomieni o prowadzonej analizie dotyczącej zmian organizacyjnych w spółce poprzez wywieszenie stosownych notatek na tablicach ogłoszeń od dnia 10 września 2013 roku w poszczególnych działach pozwanej. Zostały również umieszczone w wyznaczonych miejscach skrzynki (w jadalni i w recepcji), do których pracownicy mogli wrzucać pisemnie sformułowane pytania. Kolejne informacje były ogłaszane pracownikom dniami 9 października 2013 roku i 11 października 2013 roku, ponadto zorganizowane zostały spotkania z pracownikami w dniach 29 – 30 października 2013 roku. Rozmowy indywidualne z pracownikami na temat trudnej sytuacji pozwanej trwały zaś już od lata 2013 roku. Powódka J. P. uczestniczyła w spotkaniach z przedstawicielami pracodawcy, gdzie została poinformowana, że przyczyną restrukturyzacji jest niskie zapotrzebowanie na pracę w okresach spadku produkcji a w okresie spadkowym, gdy praca będzie w wymiarze 1/2 etatu będzie możliwość dorobienia godzin, jeżeli będzie takie zapotrzebowanie.

(dowód: wiadomości mailowe z dnia 10.09.2013r. i 11.09.2013r. – k. 34-41, harmonogram spotkań z pracownikami – k. 40-41, zeznania świadka S. K. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 975 – 980, zeznania powódki J. P. – protokół z rozprawy z dnia 27.04.2017r. – k. 1048v.)

Podczas rozmów pozwanej spółki z pracownikami i związkami zawodowymi nie udało się ustalić wspólnego stanowiska, wobec czego pracodawca wprowadził dnia 29 października 2013 roku regulamin dotyczący zasad wręczenia pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z restrukturyzacją zatrudnienia w (...) sp. z o. o. W treści regulaminu wskazano, że wręczone wypowiedzenia zmieniające będą dotyczyły jedynie pracowników zatrudnionych na stanowiskach „pracownik produkcji” (§2 ust.2 regulaminu). W §2 ust. 3 tego regulaminu pracodawca wskazał, że nowe warunki pracy i płacy będą obejmować zmniejszenie wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu w okresie styczeń – sierpień każdego roku oraz odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia związane ze zmniejszeniem etatu. Określono także, że wypowiedzenia zmieniające obejmą łącznie nie więcej niż 166 osób (§3 ust. 2 regulaminu). Ponadto w § 5 regulaminu pracodawca wskazał, że każdemu pracownikowi, z którym umowa o pracę zostanie rozwiązana w związku z nie przyjęciem przez niego nowych warunków pracy i płacy, zostanie wypłacona odpowiednia odprawa, w związku z faktem, iż takie rozwiązanie umowy o pracę będzie następowało z przyczyn nie dotyczących pracowników. Do regulaminu została dołączona imienna lista pracowników objętych wypowiedzeniami zmieniającymi, na liście tej znajdowali się powodowie.

Na tle uzgodnień pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi, które odbywały się przed wprowadzeniem regulaminu z dnia 29.10.2013r. doszło do powstania sporu zbiorowego pomiędzy pracodawcą, a związkiem zawodowym NSZZ Solidarność, który to spór został zarejestrowany pod numerem (...). W ramach tego sporu organizacja związkowa domagała się m. in. zmiany zapisów dotyczących wypowiedzeń zmieniających w ten sposób, aby zamiast zmiany wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu, wprowadzić zmianę na 3/4 etatu, przedmiotem sporu był również okres rozliczeniowy. Jednak w toku prowadzonych rokowań pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, NSZZ Solidarność ostatecznie wycofała się z pomysłu zmiany warunków wypowiedzenia zmieniającego (nastąpiło to po rozmowach z pracownikami, którzy wskazywali, że nawet zmiana na 3/4 etatu ich nie satysfakcjonuje, ponieważ wciąż byłyby to dla nich zbyt małe zarobki) i zgodziła się na zaproponowane przez pracodawcę zmiany na 1/2 etatu, wprowadzone regulaminem z dnia 29.10.2013r.

Ponadto pracownicy mieli również zagwarantowane, że jeśli pojawi się potrzeba pracy w większym wymiarze w okresach objętych ich zatrudnieniem na 1/2 etatu będą oni mieli w pierwszej kolejności zagwarantowaną możliwość wyrobienia dodatkowych godzin, przed ewentualnym zatrudnieniem pracowników tymczasowych.

(dowód: regulamin z dnia 29.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 28 – 32, pismo z dnia 15.11.2013r. – k. 72, protokoły rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi – k. 42 i k. 47 – 56, zeznania świadka S. K. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 975 – 980, zeznania świadka R. T. protokół z rozprawy z dnia 8.07.2014r – k. 790-792, zeznania świadka M. W. (2) protokół z rozprawy z dnia 19.03.2015r.– k. 912 – 914, zeznania świadka D. S. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 980 - 984, zeznania świadka J. K. – protokół z rozprawy z dnia 27.10.2016r. k. 1028v. – 1029v.)

Przed wręczeniem powódce J. P. wypowiedzenia zmieniającego pracodawca poinformował zakładową organizację związkową - NSZZ „Solidarność” Region M. Komisja Zakładowa nr 311 - o zamiarze wręczenia jej takiego wypowiedzenia zmieniającego, wskazując jednocześnie nowe warunki pracy i płacy oraz przytaczając uzasadnienie proponowanych zmian. W odpowiedzi pismami z dnia 18.11.2013r. organizacja związkowa wskazała, że nie wyraża zgody na wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego z warunkami proponowanymi przez pracodawcę.

(dowód: pisma pozwanej do organizacji związkowej z dnia 06.11.2013r. – k. 100 cz. B a/o powódki J. P., pismo organizacji związkowej – k. 101 cz. B a/o powódki J. P.)

Na stanowiska pracowników produkcji opróżnione w wyniku nie przyjęcia przez tych pracowników nowych warunków wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających prowadzone były rekrutacje. Rekrutacje te są objęte takimi samymi warunkami jak te, które zostały zaproponowane pracownikom pozwanej w wypowiedzeniach zmieniających z listopada 2013 roku. Wynikało to z faktu, że około 100 pracowników nie przyjęło proponowanych warunków.

(dowód: zeznania świadka R. T. protokół z rozprawy z dnia 8.07.2014r – k. 790-792, zeznania świadka S. K. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 975 – 980)

W okresie dużych zamówień, które musiały być realizowane szybko pozwana spółka zatrudniała pracowników agencji pracy tymczasowej na około 3 dni, działało się tak gdy nie udało się zapewnić kompletu pracowników. Wcześniej pracownicy pracujący w tym czasie na 1/2 etatu otrzymywali propozycje dodatkowej pracy ponad wymiar.

(dowód: zeznania świadka S. K. protokół z rozprawy z dnia 8.12.2015r. – k. 975 – 980, zeznania świadka E. D. (2) z rozprawy z dnia 27.10.2016r. k. 1029v. – 1030v.)

Sąd ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na dowodach w postaci: zaświadczenia o zarobkach – k. 568, k. 308, k. 163, umowy o pracę z dnia 1.12.1989r. – k. 6 cz. B a/o powódki J. P., umowy o pracę z dnia 1.09.1984r. k.3 cz. B a/o powódki M. C. (1), umowy o pracę z dnia 6.11.1991r. – k.3 cz. B a/o powoda M. C. (2), wypowiedzenia warunków pracy i płacy – k. 111 cz. B a/o powoda M. C. (2), k. 102 cz. B a/o powódki J. P., k.114 cz. B a/o powódki M. C. (1), wykresu produkcji w roku 2013 – k. 27, wiadomości mailowych z dnia 10.09.2013r. i 11.09.2013r. – k. 34-41, harmonogramu

spotkań z pracownikami – k. 40-41, regulaminu z dnia 29.0.2013r. wraz z załącznikiem – k. 28 – 32, pisma z dnia 15.11.2013r. – k. 72, protokołów rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi – k. 42 i k. 47 – 56, pisma pozwanej do organizacji związkowej z dnia 06.11.2013r. – k. 100 cz. B a/o powódki J. P., pisma organizacji związkowej – k. 101 cz. B a/o powódki J. P..

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron złożonych na rozprawie w toku niniejszego postępowania, nie uznając jednak wszystkich zeznań za wiarygodne w całości.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka S. K. (k. 975 – 980), świadka M. W. (2) (k. 912 – 914), świadka W. L. (k. 909 – 911) oraz świadka A. R. (k. 1047v. – 1048v.) i zeznaniom świadka J. J. (k. 788 - 790), są one bowiem logiczne i spójne ze sobą, ponadto znajdują również potwierdzenie w dokumentach przedłożonych w toku postępowania.

Odnosnie zeznań świadka R. T. (k. 790-792) Sąd odmówił im wiarygodności w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że spadek produkcji w roku 2014 w stosunku do roku 2013 wynosił 15 – 20%, bowiem z przedłożonego zestawienia wynika, że spadek ten wynosił prawie 10%. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka R. T. za wiarygodne, znajdują one bowiem potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków – S. K., M. W. (2), W. L., A. R. i J. J..

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom świadka D. S. (k. 980 - 984), znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny, jednocześnie jednak Sąd miał na uwadze, iż świadek nie ma wiedzy odnośnie obrotów pozwanej spółki i jej zysku operacyjnego w poszczególnych latach.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. K. (1028v. – 1029v.) w zakresie, w jakim z zeznań świadka wynika, jakoby organizacja związkowa, po której stronie występował miała stanowisko, żeby zatrzymać wszystkich pracowników i obniżyć im wszystkim pensje, podczas gdy ze stanowiska organizacji związkowej wynika, że stali na stanowisku, żeby obniżyć wymiar etatu do $\frac{3}{4}$ przez 12 miesięcy. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka J. K. za wiarygodne.

Sąd uznał zeznania powódki J. P., powódki M. C. (1) i powoda M. C. (2) za wiarygodne. Z ich zeznań wynika, że byli oni informowani w toku konsultacji z pracownikami o przyczynach wręczenia im wypowiedzeń zmieniających – niskim zapotrzebowaniu na pracę w okresach spadku produkcji, byli tego także świadomi, gdyż w tym czasie linie stały, a oni wykonywali inne prace. Co prawda powodowie wskazywali, że nie wiedzą, na czym polega restrukturyzacja, ale jednocześnie z ich zeznań wynikało, że wiedzieli o powodzie tej restrukturyzacji, którym była sezonowość zapotrzebowania pracowników, a tym samym nadwyżka pracowników w okresach spadkowych.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia odszkodowawcze powódki J. P., M. C. (1) i M. C. (2) przedstawione przez nich w związku z wręczonymi im wypowiedzeniami zmieniającymi.

Materialnoprawną podstawą roszczeń odszkodowawczych jest regulacja z art. 45 § 1 KP, stosowana odpowiednio do wypowiedzeń zmieniających, na podstawie art. 42 § 1 KP. Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak wynika z art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Odpowiednie stosowanie więc regulacji z art. 45 § 1 KP prowadzi do przyjęcia, że roszczenia powodów będą zasadne jeśli w toku niniejszego postępowania zostanie stwierdzone, że wręczone im wypowiedzenia zmieniające były nieuzasadnione, bądź też naruszały one odpowiednie przepisy o ich wręczeniu. Jak wynika z analizy stanowisk powodów wskazują oni na nieprawdziwą przyczynę wręczenia im przedmiotowych wypowiedzeń, według nich wypowiedzenia te nie są uzasadnione. W związku z powyższym w tym miejscu należy

przejsć do analizy przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym pod kątem prawdziwości tej przyczyny i kwestii, czy mogła ona uzasadniać wręczenie pracownikom takiego wypowiedzenia.

Jak wynika z treści wręczonych J. P., M. C. (1) i M. C. (2) wypowiedzeń zmieniających, jako ich przyczynę pracodawca wskazał na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności dostosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji. Przyczyna ta była rzeczywista, w toku postępowania, bowiem Sąd ustalił, że w pozwanej spółce rzeczywiście występowały okresy sezonowości, a zatem przez 4 miesiące w roku wzrostu i przez 8 miesięcy spadku zapotrzebowania na produkcję. Ponadto w pozwanej istniał trend zniżkowy odnośnie jej średniego wolumenu rocznej produkcji, co roku wolumen ten się zmniejszał. Prognozy na rok 2014 również przewidywały konsekwentnie jeszcze mniejszą produkcję niż w roku 2013, dodatkowo pozwana miała już wtedy wiedzę, że z jednym z jej kluczowych klientów nie uda się podpisać umowy na kolejny rok. Powyższe wskazuje, więc na rzeczywiste pogarszającą się sytuację pozwanej i konieczność wprowadzenia w niej pewnych zmian organizacyjnych, które mogłyby zapewnić poprawę jej kondycji finansowej. Należy więc uznać, że przyczyna była prawdziwa, pozwana spółka faktycznie przeprowadzała zmiany związane z restrukturyzacją w obszarze nadwyżek zatrudnienia.

Co do zasadności przyczyny w postaci zmian restrukturyzacyjnych pozwanej spółki należy zauważyć, że Sąd nie jest władny rozstrzygać zamiast pracodawcy co się dla tego pracodawcy ekonomicznie opłaca i czy taki a nie inny sposób reorganizacji jest właściwy. Taki wniosek płynie też z orzecznictwa (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 401/97), w tym z treści uchwały SN Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, sygn. akt III PZP 10/85, gdzie SN wskazał, że organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Analogicznie więc należy również stwierdzić, że Sąd nie jest władny analizować samą zasadność wręczenia wypowiedzeń zmieniających wymiar czasu pracy i wynagrodzenie pracowników. Stąd też analiza zasadności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym przez pracodawcę ograniczyć się musi jedynie do wskazania, że zmiany organizacyjne, restrukturyzacja zakładu pracy, mogą stanowić przyczynę uzasadniającą wręczenie wypowiedzenia zmieniającego, o ile są rzeczywiste i prawdziwe. W toku niniejszego postępowania strona powodowa próbowała wskazać, że w rzeczywistości pozwany pracodawca nie musiał dokonywać reorganizacji, ponieważ zatrudniał on poza pracownikami produkcji również osoby z agencji pracy tymczasowej. Należy jednak zauważyć, że osoby z agencji pracy tymczasowej nierzadko były zatrudniane jedynie na parę dni w miesiącu, a czasem tylko na jeden dzień w miesiącu, ich sytuacja oraz koszty jakie te osoby generowały dla pozwanej spółki są nieporównywalne. Przyjmowanie pracowników tymczasowych nie może świadczyć o braku potrzeby reorganizacji pozwanej spółki w obszarze zatrudnienia pracowników produkcji, bowiem pracownicy tymczasowi czasem zatrudniani byli w związku z nagłym wzrostem zapotrzebowania produkcji, w czasie dużych zamówień. Na te okresy wzrostu zapotrzebowania produkcji również i powodowie otrzymali ofertę pracy na pełen etat z pełnym wynagrodzeniem. Ponadto Sąd ustalił w toku postępowania, że pozwana na miejsce powodów - z którymi w wyniku nie przyjęcia przez nich proponowanych warunków pracy i płacy rozwiązały się umowy o pracę - przyjmowała innych pracowników na etat, na tych samych warunkach. Warto jednak zauważyć, że przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu zmieniającym nie była likwidacja stanowisk pracy powodów, ale zostały im zaproponowane nowe, zmienione warunki – przez 8 miesięcy w roku 1/2 etatu, a przez cztery miesiące w roku – cały etat. Na takie właśnie warunki byli też przyjmowani nowi pracownicy, a więc na warunki, które zostały również zaproponowane powodom, zaś oni nie wyrazili na nie zgody. Z powyższych względów fakt zatrudniania w okresach nagłego wzmożonego zapotrzebowania na produkcję, albo w okresach wzrostu produkcji wynikających z cyklu produkcji, pracowników tymczasowych nie może stanowić żadnego argumentu przemawiającego przeciwko prawdziwości przyczyny w postaci zmian reorganizacyjnych spowodowanych koniecznością dostosowania poziomu zatrudnienia do wielkości zamówień i produkcji. Również i zatrudnianie nowych pracowników nie może stanowić jakiegokolwiek argumentu w niniejszym sporze, pracownicy ci, bowiem są zatrudniani na takich samych zasadach, jak te, które zostały zaproponowane powodom.

W toku niniejszej sprawy powodowie wskazywali także na przyjęte przez pozwaną spółkę kryterium wyboru pracowników, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające, argumentując, że nie jest zasadnym wręczenie tych

wypowiedzeń jedynie pracownikom produkcji z pierwszej kategorii. Należy w tym miejscu zauważyć, że kwestia kryteriów wyboru pracowników do wręczenia im wypowiedzenia powinna być badana przez Sąd w przypadku, gdyby pracodawca wybierał spośród większej grupy pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I P 172/12 - „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika). W przypadku, gdy pracodawca obejmuje wypowiedzeniami wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku wówczas Sąd nie może oceniać zasadności przyjętego kryterium, gdyż mieści się ono właśnie w sferze zasadności przeprowadzenia reorganizacji, co do której Sąd nie ma prawa oceny – w przeciwnym przypadku Sąd musiałby bowiem oceniać, czy dla pozwanej ekonomiczne uzasadnienie znajduje wręczenie wypowiedzenia pracownikom danej kategorii, czy może lepsze wyniki finansowe dałoby jego wręczenie pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach. W niniejszej sprawie doszło właśnie do sytuacji, w której pozwana spółka wręczyła wypowiedzenia zmieniające wszystkim pracownikom produkcji z pierwszej kategorii, jedynie oprócz pracowników, którym z mocy prawa wręczyć takiego wypowiedzenia nie mogła. Nie sposób wobec tego kwestionować samego kryterium w postaci wytypowania określonej kategorii pracowników, ponieważ wymyka się ono ocenie Sądu Pracy. Ocenie takiej w postępowaniu sądowym mogłyby zostać jedynie poddane kryteria zastosowane wśród pracowników tej samej kategorii, zatrudnionych na tym samym stanowisku. Jednak w niniejszej sprawie nie zostały zastosowane przy wręczaniu wypowiedzeń zmieniających żadne kryteria wyselekcjonowania pracowników z tej kategorii, bowiem wypowiedzenia te wręczono wszystkim pracownikom. Stąd też nie jest również zasadna argumentacja strony powodowej, jakoby pozwana przyjęła niewłaściwe kryterium typujące pracowników, którym wręczano wypowiedzenia zmieniające. Na marginesie jedynie zauważyć należy, że wręczenie tych wypowiedzeń właśnie pracownikom produkcji znajdowało uzasadnienie po stronie pozwanej w fakcie, iż to właśnie praca tych pracowników była najściślej związana z wahaniami poziomu produkcji i zamówień w poszczególnych okresach.

Wobec powyższego, przyczyna wskazana w treści wręczanych powodom wypowiedzeń zmieniających, polegająca na konieczności restrukturyzacji spółki w zakresie jej struktury zatrudnienia, była rzeczywista i mogła uzasadniać wręczenie im takich wypowiedzeń. Jednocześnie w toku postępowania Sąd ustalił, że powodowie mieli świadomość tej przyczyny, została im ona zakomunikowana w sposób jasny i przejrzysty nie tylko w samej treści wypowiedzenia zmieniającego, ale również w toku wcześniejszych spotkań z pracownikami, w których oni także uczestniczyli. Pracodawca informował ich, że jest to związane z wahaniami zapotrzebowania na produkcję pomiędzy poszczególnymi okresami, sami powodowie mieli także świadomość tego zjawiska, gdyż byli oddelegowywani niejednokrotnie do innych działów, podczas gdy w ich dziale panował przestój. Tym samym w ocenie Sądu należy uznać, że przyczyna ta była dla powodów zrozumiała, zaś sama struktura przeprowadzanych zmian mogła być już dla nich niejasna - jednak jest to kwestia wewnętrznej strategii pozwanej spółki i nie ma ona wpływu na zasadność wypowiedzenia.

A zatem Sąd miał na uwadze, że wręczone powodom wypowiedzenia zmieniające są uzasadnione, przyczyna w nich wskazana jest rzeczywista i zasadna. W tym miejscu należy również zauważyć, że wypowiedzenia te są również zgodne z prawem. Zgodnie z art. 42 § 2 KP powinno być ono dokonane na piśmie, zaś zgodnie z art. 30 § 4 KP, stosowanym tu odpowiednio na mocy art. 42 § 1 KP, powinno takie wypowiedzenie zawierać pisemne uzasadnienie jego wręczenia. Oba te wymogi zostały spełnione w niniejszej sprawie. Ponadto należy również zauważyć, że zgodnie z art. 38 § 1 KP, stosowanym tu odpowiednio, o zamiarze wręczenia takiego wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Również i ten wymóg został spełniony, o czym świadczy pismo pracodawcy z dnia 6 listopada 2013 roku skierowane do organizacji związkowej w sprawie powódki J. P.. Sąd miał świadomość, iż pismem z dnia 18.11.2013 roku w sprawie J. P. organizacja związkowa odmówiła wyrażenia zgody na wręczenie wypowiedzenia zmieniającego z takim warunkami, jak zaproponowane przez pracodawcę, jednakże tryb określony w art. 38 KP ma charakter konsultacyjny, a więc stanowisko organizacji związkowej nie jest dla pracodawcy wiążące w tym sensie, że nie uniemożliwia ono wręczenia wypowiedzenia pracownikowi w sytuacji, gdy organizacja związkowa nie wyrazi na to zgody. Taki wniosek musi wypływać z art. 38 § 5 KP, który jasno wskazuje, że po rozpatrzeniu stanowiska organizacji

związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Ustawodawca pozostawił pracodawcy pełną swobodę w podjęciu decyzji o wręczeniu wypowiedzenia pracownikowi, jedynie na ewentualnym etapie sądowej kontroli takiego wypowiedzenia podniesione mogą być argumenty zawarte w piśmie organizacji związkowej niezgodzającej się na taki krok pracodawcy wobec danego pracownika. W przedmiotowej jednak sprawie należy dodatkowo zauważyć, że już w dniu 22 listopada 2013 roku organizacja ta w toku rokowań z pozwana spółką zgodziła się na pierwotnie proponowane warunki wypowiedzeń zmieniających.

Jak wynika z powyższej argumentacji, wręczone powodom wypowiedzenie było zasadne, ponadto zostało dokonane zgodnie z prawem, zatem nie sposób uznać, iż zachodzi którakolwiek z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 45 § 1 KP. Tym samym roszczenia J. P., M. C. (1) i M. C. (2) w przedmiocie zasądzenia na ich rzecz odszkodowań podlegały oddaleniu na podstawie ww. przepisów.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł, mając na względzie regulację zawartą w art. 102 k.p.c., zgodnie z którą w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powyższy przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest rozwiązaniem szczególnym, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia ich kwalifikację Sądowi, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973r., II CZ 210/73, LEX nr 7366). Przepis art. 102 k.p.c. nie może być wykładany rozszerzająco i wyklucza uogólnienie, powinien być stosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby rzeczywiście obiektywnie niesłuszne, niesprawiedliwe. W niniejszej sprawie Sąd doszedł do wniosku, iż celowym i zasadnym jest zastosowanie instytucji z art. 102 KPC i nieobciążanie powodów kosztami w wysokości po 60 zł, bowiem utracili swe zatrudnienie u pozwanego, co znacznie pogorszyło ich sytuację majątkową, wobec czego obciążenie ich kosztami postępowania doprowadziłoby do ich dodatkowego obciążenia ponad miarę, a więc zachodzi przesłanka zasługująca na aprobatę społeczną, jak charakter dochodzonego roszczenia i usprawiedliwione okolicznościami sprawy przekonanie powodów o jego przysługiwaniu.