

Sygn. akt **IV Pa 57/12**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Bożena Czarnota**

Sędziowie: SSO Renata Żywicka

SSO Grażyna Borzestowska (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **11 stycznia 2013r.** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **H. S. (1)**,

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

o odprawę pieniężną

sprawy z powództwa **E. T. (1)**

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

o odprawę pieniężną

sprawy z powództwa **D. G. (1)**

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

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **10 września 2012r.**, sygn. akt **IVP 161/12**

oddala apelacje

Sygn. akt IV Pa 57/12

UZASADNIENIE

Powódka H. S. (1) wniosła o zasądzenie od (...) Spółki z o.o. w L. kwoty 4000 złotych tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło nie z jej winy, w związku z tym przysługuje jej dwumiesięczna odprawa.

Wskazała, że została poinformowana ustnie przez pracodawcę, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest wynikiem redukcji etatów. Podkreśliła, iż w świadectwie pracy pracodawca nie zaznaczył, iż zwolnienie nastąpiło z jej winy. Zaznaczyła, iż nigdy nie otrzymała od pracodawcy żadnych upomnień co do wykonywanej pracy.

Powódka E. T. (1) wniosła o zasądzenie od (...) Spółki z o.o. w L. kwoty 4000 złotych tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło nie z jej winy, w związku z tym przysługuje jej dwumiesięczna odprawa. Wskazała, że została poinformowana ustnie przez pracodawcę, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest wynikiem redukcji etatów. Podkreśliła, iż w świadectwie pracy, pracodawca nie zaznaczył, iż zwolnienie nastąpiło z jej winy. Zaznaczyła, iż w ciągu prawie pięciu lat pracy nie otrzymała od pracodawcy żadnych upomnień i zastrzeżeń co do wykonywanej przez nią pracy.

Powódka D. G. (1) wniosła o zasądzenie od (...) Spółki z o.o. w L. kwoty 4000 złotych tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło nie z jej winy, w związku z tym przysługuje jej dwumiesięczna odprawa. Podkreśliła, iż w świadectwie pracy, pracodawca nie zaznaczył, iż zwolnienie nastąpiło z jej winy. Zaznaczyła, iż w ciągu prawie pięciu lat pracy nie otrzymała od pracodawcy żadnych upomnień i zastrzeżeń co do wykonywanej przez nią pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództw i zasądzenie na swoją rzecz od powódek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany wskazał, że powódki zatrudnione były na podstawie umów o pracę na czas określony, tj. powódka H. S. (1) od dnia 01.11.2011r. do dnia 31.10.2013r., powódka E. T. (1) od dnia 07.08.2007r. do dnia 06.08.2012r. i powódka D. G. (1) od dnia 01.12.2007r. do dnia 30.11.2012r. Podkreślił, iż umowy o pracę z powódkami zostały rozwiązane z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez wskazywania jakiegokolwiek przyczyny w treści wypowiedzenia. Zaznaczył, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być w szczególności sposobem uzasadnione, a więc może nastąpić bez podania przyczyny. Podkreślił, iż powódki od początku akceptowały warunki umowy, jej rodzaj (na czas określony), tym samym akceptowały dopuszczalność rozwiązania umów za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jednocześnie pozwany stanowczo zaprzeczył jakoby przyczyną zwolnień powódek z pracy miała być redukcja etatów, gdyż nie zostały spełnione warunki określone w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003r.). Nadto pozwany zaznaczył, iż zwolnienie powódek z pracy nie odbyło się także w ramach zwolnienia grupowego. Pozwany podkreślił, iż rozwiązanie umów z powódkami nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódek. Wskazał, iż pracodawca miał wiele zastrzeżeń do pracy powódek, takich jak całkowity brak zaangażowania w pracę, brak zainteresowania swoimi obowiązkami a także nieprawidłowy stosunek do przestrzegania standardów BHP.

Wyrokiem z dnia 10 września 2012r. Sąd Rejonowy w Ostródzie :

w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powódki H. S. (1) kwotę 1801,66zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w przyczyn niedotyczących pracownika,

w punkcie II oddalił powództwo H. S. (1) w pozostałym zakresie,

w punkcie III nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 45 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka H. S. (1),

W punkcie IV odstąpił od obciążenia powódki H. S. (1) kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa,

w punkcie V nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500zł,

w punkcie VI zasądził od pozwanego na rzecz powódki E. T. (1) kwotę 3488,84zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika,

w punkcie VII oddalił powództwo E. T. (1) w pozostałym zakresie,

w punkcie VIII nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 87 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka E. T. (1),

w punkcie IX odstąpił od obciążenia powódki E. T. (1) kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa,

w punkcie X nadał wyrokowi w punkcie VI rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500zł,

w punkcie XI zasądził od pozwanego na rzecz powódki D. G. (1) kwotę 3.656,34 z tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika,

w punkcie XII oddalił powództwo D. G. (1) w pozostałym zakresie,

w punkcie XIII nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 91 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka D. G. (1),

w punkcie XIV odstąpił od obciążenia powódki D. G. (1) kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa,

w punkcie XV nadał wyrokowi w pkt XI rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500zł .

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

H. S. (1) w okresie od dnia 01 sierpnia 2011 roku do dnia 31 marca 2012 roku była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na stanowisku pomocnika stolarza. Początkowo pracowała na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01 sierpnia 2011 roku do dnia 31 października 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 01 listopada 2011 roku do dnia 31 października 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym 1500 złotych. W umowie przewidziano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

E. T. (1) w okresie od dnia 07 maja 2007 roku do dnia 31 marca 2012 roku była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na stanowisku pomocnika stolarza. Początkowo pracowała na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 07 maja 2007 roku do dnia 06 sierpnia 2007 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 07 sierpnia 2007 roku do dnia 06 sierpnia 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio z wynagrodzeniem w wysokości 1500 zł. W umowie przewidziano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

D. G. (1) w okresie od dnia 01 września 2007 roku do dnia 31 marca 2012 roku była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na stanowisku pomocnika stolarza. Początkowo pracowała na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a 27 listopada 2007 roku zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 01 grudnia 2007 roku do dnia 30 listopada 2012 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio z wynagrodzeniem 1500 zł. W umowie przewidziano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 15 marca 2012 roku pracodawca rozwiązał z H. S. (1), E. T. (1) i D. G. (1) umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniach o wypowiedzeniu umów o pracę nie zostały wskazane przyczyny wypowiedzenia umów.

(...) Sp. z o.o. w L. na dzień 31 stycznia 2012 roku zatrudniał ogółem 743 pracowników. Wyłącznie przyczyną wypowiedzenia powódkom umów o pracę było ograniczenie zatrudnienia przez pracodawcę. Przyczyną wypowiedzenia nie były względy leżące po stronie pracowników.

W okresie od 15 lutego 2012 roku do dnia 15 kwietnia 2012 roku w (...) Sp. z o.o. w L. zwolniono 26 pracowników. W dziale produkcji mebli na stanowisku stolarz, pomocnik stolarza zatrudnionych było: na dzień 29 lutego 2012 roku 401

pracowników, na dzień 30 kwietnia 2012 roku 377 pracowników, na dzień 30 czerwca 2012 roku 354 pracowników. Ogółem przy produkcji pozwany zatrudniał na dzień 31 stycznia 2012 roku 646 osób, na dzień 31 marca 632 osoby, zaś na dzień 30 kwietnia 608 osób. W dniu 15 marca 2012 roku, łącznie z powódkami, wypowiedzenia umów o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, otrzymało 19 pracowników.

Miesięczne wynagrodzenie D. G. (1), obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1828,17 zł.

Miesięczne wynagrodzenie H. S. (1), obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1801,66 zł.

Miesięczne wynagrodzenie E. T. (1), obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1744,42 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w przedmiotowej sprawie rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się w istocie do ustalenia, co było przyczyną wypowiedzenia powódkom umów o pracę. W oświadczeniach o wypowiedzeniu umów pracodawca nie wskazał przyczyn wypowiedzeń, albowiem nie miał takiego obowiązku. Nie oznacza to jednak, że sąd nie musi, czy nie powinien badać, jakie przyczyny zdecydowały o wypowiedzeniu umów powódkom.

W ocenie Sądu Rejonowego całość zebranego w sprawie materiału dowodowego potwierdza wiarygodność zeznań powódek, że wyłączną przyczyną wypowiedzeń była redukcja etatów, a więc przyczyna nie dotycząca pracowników. Powódki spontanicznie i przekonująco opisały w jakich okolicznościach wręczono im wypowiedzenia umów o pracę. Wiarygodnie jawią się twierdzenia powódek, że były całkowicie zaskoczone otrzymanymi wypowiedzeniami i pytały kadrową oraz kierownika produkcji, dlaczego pracodawca podjął taką decyzję. Całkowicie niewiarygodne, sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego są z kolei zeznania D. H. (1), według której „żadna z osób nie zapytała dlaczego jest zwolniona”.

Sąd Rejonowy zważył, że 15 marca 2012 roku wypowiedzenia otrzymało aż 19 osób. Naturalnym odruchem człowieka, reakcją na zwolnienie z pracy, jest próba dowiedzenia się, dlaczego został zwolniony. Zdaniem sądu w taki sposób zachowałby się każdy pracownik, chyba że wcześniej już miała miejsce sytuacja, która nie pozwałaby mieć wątpliwości co do przyczyny zwolnienia (dotyczy to jednak zwolnień dyscyplinarnych, kiedy to pracownik wie, że dokonał ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych). Przełożeni powódek wcześniej nie sugerowali, że mogą być zwolnione, powódki nie zostały też zapoznane z notatkami przełożonych, które to rzekomo sporządzone zostały przed wręczeniem wypowiedzeniem .

Walor wiarygodności Sąd Rejonowy nadał zeznaniom powódek, z których wynikało, że na pytanie o przyczynę zwolnienia, otrzymały odpowiedź, iż jest nią redukcja etatów. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny wypowiedzenia wskazane w odpowiedzi na pozew są nieprawdziwe, a twierdzenia pozwanego w tym zakresie przygotowane zostały na potrzeby procesu. Potwierdzeniem powyższego są nie tylko zeznania powódek, ale przede wszystkim całość materiału dowodowego.

Odnosząc się do zeznań powódek Sąd Rejonowy wskazał, że choć były one zainteresowane wynikiem sprawy, to tylko z tego powodu relacjom ich nie można odmówić waloru prawdziwości. Sposób składania zeznań, ich treść, potwierdzają wiarygodność powódek. Powódki nie kalkulowały, zeznawały spontanicznie, na co wskazuje chociażby, to że przyznały, iż zdarzało im się nie przestrzegać zasad BHP związanych z używaniem odzieży i obuwia roboczego. Wypowiedzi pracowników pozwanego w momencie wręczania wypowiedzeń na temat ich przyczyn jawiły się jako zdecydowanie bardziej wiarygodne, aniżeli zeznania składane w postępowaniu sądowym. Wówczas żaden z pracowników nie przewidywał, iż może dojść do niniejszego procesu, w który to co było przyczyną rozwiązania umowy, będzie miało decydujące znaczenie. W chwili obecnej sytuacja wygląda natomiast zupełnie odmiennie, a osoby, które udzielały powódkom informacji o przyczynach wypowiedzeń, nadal są zatrudnione u pozwanego. Niewątpliwie okoliczność ta determinuje treść składanych zeznań.

Oceniając zeznania powódek odnośnie przyczyn rozwiązania umów o pracę Sąd Rejonowy uwzględnił także pozostały materiał dowodowy, który tylko pozornie potwierdza, że przyczyną wypowiedzenia umów o pracę były powody wskazane przez pozwanego.

W dniu 15 marca 2012 roku kiedy to wypowiedziano powódkom umowy o pracę wypowiedzenia otrzymało również 16 innych pracowników. Dane odnośnie zatrudnienia u pozwanego wskazują na stały spadek pracowników wśród osób zajmujących się produkcją. Na koniec lutego 2012 roku pozwany zatrudniał bowiem 636 pracowników produkcji, w tym 401 stolarzy i pomocników stolarzy, zaś już 30 kwietnia (stan na 31 marca 2012 roku jest niemiarodajny, albowiem wówczas pracownikami były jeszcze osoby, którym wypowiedziano umowy (...) marca) przy produkcji pracowało 608 pracowników, w tym 377 stolarzy i pomocników stolarzy. Widać więc wyraźnie, że zatrudnienie ograniczono przede wszystkim w grupie pracowników zajmujących się produkcją mebli, zatrudnionych jako stolarze i pomocnicy stolarza. Tak znaczne ograniczenie zatrudnienia jednoznacznie świadczy o redukcji etatów spowodowanej spadkiem zamówień, zwłaszcza że pozostali pracownicy nie musieli pracować w nadgodzinach.

Nie są wiarygodne, w ocenie Sądu Rejonowego, zeznania świadka P. P. (1) jakoby poprzez odpowiednie zabiegi organizacyjne poprawiono wyniki pracy, albowiem proces poprawy wyników pracy jest procesem długofalowym. Trudno dać wiarę, że z dnia na dzień postanowiono polepszyć wyniki pracy, 15 marca 2012 roku wypowiedziano umowy (...) osobom, a pozostali pracownicy, bez potrzeby pracy w nadgodzinach wykonują nadal produkty w tej samej ilości. Przeczą temu zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwanego, w szczególności R. K., który zeznał, iż „jest na hali określona ilość maszyn i na hali nie wszystkie maszyny pracują” (...)”Wcześniej na hali pracowało więcej maszyn”. Do obsługi maszyn potrzebna jest określona ilość pracowników, a więc aby wykonać tę samą ilość produktów trzeba prace zautomatyzować lub inni pracownicy, którzy byli w stanie wykonać określoną liczbę produktów musieliby pracować więcej lub szybciej. Notabene ograniczenie zatrudnienia w związku z zamiarem zwiększenia efektywności pracy pracowników, którzy nadal pozostawiliby w zatrudnieniu, uzasadniałoby żądanie powódek, albowiem przyczyną rozwiązania umów byłyby względy leżące po wyłącznie po stronie pracodawcy.

Twierdzeniom świadka P. P. (1), jakoby zmniejszenie zatrudnienia zrekompensowały zmiany organizacyjne polepszające wynik pracy, przeczą twierdzenia samego pozwanego, jakoby po rozwiązaniu umów z powódkami i innymi pracownikami, poszukiwał osób na ich miejsce. Oczywiście także to twierdzenie nie znajduje oparcia w dowodach, albowiem u pozwanego następowało systematyczne ograniczanie zatrudnienia wśród pracowników produkcji mebli zatrudnionych na stanowiskach stolarza i pomocnika stolarza. O ile na koniec kwietnia 2012 roku pozwany zatrudniał 377 takich osób, to już na koniec czerwca pracowało 354 stolarzy i ich pomocników. Zatrudnienie w tej grupie od końca lutego do końca czerwca spadło o 12% (pracowało 47 osób mniej). Nieprzekonujące i nielogiczne są twierdzenia pozwanego jakoby cały czas poszukiwał pracowników, lecz nie mógł ich znaleźć z powodu nie posiadania odpowiednich kwalifikacji. Dokumentacja pracownicza powódek wskazuje, że na stanowiskach tych zatrudniane były osoby nie posiadające wykształcenia kierunkowego i żadnych specjalnych umiejętności, albowiem H. S. miała wykształcenie ogólne, E. T. z zawodu była krawcową, a D. G. szwaczką. Z relacji powódek i świadków wynika też, że czynności, które wykonywały powódki należały do stosunkowo prostych, nie wymagających szczególnych kwalifikacji lub przygotowania zawodowego. Stwierdzić zatem trzeba, że przy obecnym poziomie bezrobocia znalezienie pracowników, którzy mogliby zastąpić powódki i inne zwolnione osoby nie nasuwało żadnych trudności, zwłaszcza iż od chwili wypowiedzenia umów o pracę, do czasu złożenia odpowiedzi na pozew minęły ponad 3 miesiące.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w ocenie Sądu Rejonowego, potwierdził, że powódki czasami nie przestrzegały przepisów bhp dotyczących noszenia odzieży roboczej, a D. G. (1) także innych przepisów bhp, co między innymi było powodem wypadku przy pracy. Okoliczności tych nie kwestionowały same powódki przyznając chociażby, że „jak nie było kontroli to nie zmieniałam obuwia na robocze. Tak wszystkie robiłyśmy.” Nie oznaczało to jednak, niejako automatycznie, że wypowiedzenie powódkom umów o pracę nastąpiło właśnie z tych powodów oraz powodów opisanych w protokołach (notatkach) sporządzonych przez bezpośrednich przełożonych, znajdujących się w części C akt osobowych powódek. Zauważyć trzeba, że powódki kategorycznie zaprzeczyły, aby przełożeni mieli zastrzeżenia do jakości ich pracy, zarzucali iż nie radzą sobie z obowiązkami, które trzeba wykonywać na zajmowanych stanowiskach.

Okoliczności sprawy oraz zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazują, że protokoły znajdujące się w aktach osobowych powódek przygotowane zostały na potrzeby niniejszego procesu, po wypowiedzeniu umów o

pracę. Pracodawca doskonale wszak zdawał sobie sprawę, że z uwagi na rodzaj umów o pracę jakie łączyły go z powódkami, nie musiał w wypowiedzeniu podawać jego przyczyn. W tej sytuacji nie było potrzeb, aby tworzyć pisemną dokumentację, zawierającą uzasadnienie rozwiązania umów o pracę. Wystarczające było ustne przekazanie przez mistrzów zmianowych, kierownikowi P. P. (1), wniosków o rozwiązanie z powódkami umów o pracę. Jeżeli już wnioski takie sporządzono w formie pisemnej, to naturalną tego konsekwencją byłoby zapoznanie powódek z przyczynami wypowiedzenia.

Z zeznań D. H. (1), która przygotowywała i wręczała powódkom i innym pracownikom wypowiedzenia umów o pracę, wynika, że w momencie sporządzania wypowiedzeń (15 marca 2012r.), protokoły podpisane przez mistrzów zmianowych, znajdowały się w aktach osobowych powódek. Z kolei z protokołów tych wynika, że sporządzone zostały odpowiednio 15 marca (protokoły R. K. (2)) i 16 marca 2012 roku (protokół T. B.). Wypowiedzenia umów o pracę wręczone zostały przed końcem zmiany, a ich przygotowanie miało odbyć się w ten sposób, że świadek H. przekazała akta osobowe zwalnianych pracowników dyrektorowi D., który za dwie godziny wezwał ją ponownie i polecił przygotować wypowiedzenia oraz zwrócił akta osobowe. Oczywistym jest, że sporządzenie 19 wypowiedzeń musiało też zająć około 2 godziny czasu. W świetle powyższego trudno uznać, aby w ciągu jednego dnia mistrzowie zmianowi sporządzili wnioski o rozwiązanie umów o pracę, przekazali je kierownikowi P. P., który przekazał je dyrektorowi D., który z kolei zażądał akt osobowych pracowników, w tym powódek i polecił sporządzenie oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę. Z zeznań R. K. i T. B. wynika, iż po napisaniu protokołów położyli je kierownikowi na półkę, nie zaś przekazywali bezpośrednio. Żaden ze świadków nie pamiętał jednak o jakiej porze dnia sporządzał ten protokół. W świetle zasad logiki i doświadczenia trudno uznać, że wcześniej, przez stosunkowo długi okres, przełożeni tolerowali nieprzestrzeganie przez powódki zasad bhp, wykorzystywanie nadmierne urlopów bezpłatnych, niską wydajność pracy, a nagle 15.03.2012 r. w ekspresowym tempie podjęli decyzję o wypowiedzeniu powódkom umów o pracę .

Wszystkie opisane wyżej okoliczności, zdaniem Sądu Rejonowego, przekonują, że protokoły sporządzone przez mistrzów zmianowych zostały przygotowane na potrzeby niniejszego procesu. Dodatkowo potwierdza to data jaką opatrzony został protokół T. B.. Gdyby omawiane protokoły rzeczywiście, jak twierdzi D. H., znajdowały się w aktach osobowych, to z pewnością powódki nie zostałyby poinformowane, że przyczyną zwolnienia ich z pracy były względy leżące po stronie pracodawcy – ograniczenie zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódki były zatrudnione u pozwanego przez stosunkowo długi okres czasu, gdyż E. T. i D. G. przez blisko 5 lat, natomiast H. S. na podstawie umowy o pracę pracowała 7 miesięcy, natomiast wcześniej pracowała w ramach umowy zlecenia. Gdyby powódki rzeczywiście pracowały tak źle, to z pewnością umowy o pracę rozwiązane zostałyby z nimi znacznie wcześniej. Jeśli chodzi o urlop bezpłatny z którego, według pozwanego, nadmiernie korzystała D. G., to zwrócić trzeba uwagę, że w 2012 roku powódka z takiego urlopu nie korzystała, a robiła to wcześniej. Wówczas jednak umowy o pracę z nią nie rozwiązano. Dodatkowo wskazać warto, że gdyby ów urlop bezpłatny rzeczywiście powodował dezorganizację pracy, to przecież pozwany nie musiał go powódkę udzielać.

W ocenie Sądu Rejonowego nie są przekonujące twierdzenia pozwanego, że w protokołach sporządzonych przez przełożonych powódek opisane zostały rzeczywiste powody rozwiązania umów o pracę. Dowodem na poparcie twierdzeń pozwanego nie może być to, że w okresie od 31 stycznia do 30 czerwca 2012 roku przedłużono umowy o pracę ze 112 pracownikami, w tym z 11 pracownikami zatrudnionymi na stanowisku pomocnika stolarza , jak również to, że pozwany nadal zatrudnia nowe osoby. Zważyć bowiem trzeba, że pozwany jest bardzo dużym pracodawcą i przy zatrudnianiu tak dużej liczby osób ruchy kadrowe są rzeczą naturalną, a ilość zamówień nie pozwalała, na jeszcze większą redukcję zatrudnienia. Obecnie zatrudnianie na umowy czasowe, z możliwością ich wcześniejszego wypowiedzenia, jest w zasadzie regułą i w tak dużych zakładach pracy zapewne większość pracowników, zatrudniona jest na podstawie takich właśnie umów. Wskazywana ilość pracowników, z którymi przedłużono umowy o pracę nie jest zatem miarodajna przy ocenie, czy doszło do rozwiązania umów o pracę ze względu na ograniczenie zatrudnienia.

Ponadto pracodawca postanawiając ograniczyć zatrudnienie np. z powodu zmniejszenia zamówień, musi wytypować do zwolnienia określoną liczbę osób. Oczywistym jest, że zwalniając kilkudziesięciu pomocników stolarza spośród

kilkuset, będzie zwalniał te osoby, które według niego są najsłabszymi pracownikami, najmniej wydajnymi, dyspozycyjnymi itp., nawet jeśli mają umowy o pracę, których termin upływa za stosunkowo długi czas. Czas trwania umowy o pracę nie będzie miał w tym przypadku znaczenia i pracownicy oceniani jako lepsi, mimo że w niedługim czasie kończą im się terminowe umowy o pracę, mogą pozostać zatrudnieni. Nie oznacza to jednak, że jeżeli pracodawca zwolni pracowników, których uważa za słabszych, to wówczas przyczyną zwolnienia będą przyczyny leżące po stronie pracowników. W takiej sytuacji przyczyną rozwiązania umów o pracę będzie przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pracodawcy – redukcja etatów, albowiem gdyby nie ta przyczyna, to pracownicy ci nie zostaliby zwolnieni.

Informacje przekazane przez pozwanego potwierdzają w sposób nie budzący wątpliwości, że wśród pracowników zatrudnionych jako stolarze i pomocnicy stolarzy od końca lutego do końca czerwca bieżącego roku nastąpiło znaczne ograniczenie zatrudnienia. Umowy pracowników, z którymi przedłużono umowy, mogły się kończyć w innym okresie aniżeli marzec 2012 roku, kiedy to umowy o pracę wypowiedziano powódkom. Pozwany nie wykazał, aby w tym samym czasie kiedy rozwiązywał umowy o pracę z powódkami przedłużał umowy z innymi pracownikami zatrudnionymi na ich stanowiskach. Przyznał natomiast, że na miejsce powódek nie zatrudniono nowych osób. Zeznania R. K. świadczą o tym, że te stanowiska pracy zostały zlikwidowane, albowiem na hali pracuje mniej urzędników.

Sąd Rejonowy uznał powództwa co do zasady za uzasadnione. Wskazał, iż roszczenia powódek wynikają z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Zgodnie z art.1ust. przepisy ustawy stosuje się do tzw. zwolnień grupowych, a więc w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W art.8 ustawy przewidziano, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, z tym, że nie może ona przekraczać 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, a więc w roku 2012 kwoty 22500 zł.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, nie budziło wątpliwości, że powódki nie zostały zwolnione w ramach tzw. zwolnień grupowych. Pozwany zatrudnia ponad 300 pracowników, jednakże w okresie miesiąca, kiedy rozwiązano umowy o pracę z powódkami, nie doszło do rozwiązania umów o pracę łącznie z co najmniej 30 pracownikami. Od 15 lutego do 15 kwietnia 2012 roku pozwany rozwiązał umowy o pracę łącznie z 26 pracownikami, przy czym w jednym przypadku było to zwolnienie dyscyplinarne, z przyczyn opisanych w art.52k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powyższe nie oznaczało jednak, że powództwa należało oddalić. W art.10ust.1 powoływanej ustawy przewidziano bowiem, że między innymi przepis art.8 ustawy (określający prawo do odprawy i jej wysokość), stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20

pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników aniżeli określona w art.1 ustawy.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, roszczenie powódek zasługiwało na uwzględnienie co do zasady dlatego, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę były przyczyny nie dotyczące pracowników. Pozwany postanowił ograniczyć zatrudnienie i właśnie dlatego rozwiązał umowy o pracę z powódkami. Potwierdzili to pracownicy pozwanego, zarówno D. H. (1), która wręczała oświadczenia o wypowiedzeniu umów, jak i kierownik P. P. (1), do którego o udzielenie wyjaśnień zwróciła się H. S. (1). Przyczyny rozwiązania umów sformułowane w odpowiedzi na pozew i w notatkach sporządzonych przez przełożonych nie były rzeczywiste. Dowody zaoferowane przez pozwanego nie potwierdziły, aby powódki źle wykonywały swoje obowiązki, nie angażowały się w pracę, dezorganizowały pracę poprzez korzystanie z urlopów wypoczynkowych. Pracodawca przez tak długi czas z pewnością nie tolerowałby takiej sytuacji. Subiektywne przekonanie pozwanego o gorszej pracy powódek, w porównaniu z innymi pracownikami, mogło być co najwyżej brane pod uwagę przy typowaniu osób do zwolnienia, w związku z likwidacją części stanowisk pracy. Nawet w takiej sytuacji wyłączną przyczyną rozwiązania umowy są względy leżące wyłącznie po stronie pracodawcy.

Z kolei nieprzestrzeganie przepisów bhp dotyczących głównie korzystania z odzieży i obuwia roboczego, jak wynika z materiału dowodowego (k.69 „Jak nie było kontroli to nie zmieniałam obuwia na robocze. Wszystkie tak robiłyśmy”), było powszechną praktyką, która pracodawcy szczególnie nie przeszkadzała, skoro żadna z powódek nie została ukarana karą porządkową za ich nieprzestrzeganie.

Zgromadzone dowody wskazują, zdaniem Sądu Rejonowego, że przyczyny wypowiedzenia umów wskazane przez pozwanego zostały przygotowane na potrzeby niniejszego procesu, gdyż rzeczywistym powodem rozwiązania umów o pracę był ten podany ustnie w momencie wręczania wypowiedzeń, a więc ograniczenie zatrudnienia, likwidacja części stanowisk pracy. Powyższe uzasadnia zasądzenie na rzecz powódek odpraw pieniężnych.

Wysokość odpraw uzależniona jest od stażu pracy powódek. H. S. (1) zatrudniona była u pozwanego krócej aniżeli 2 lata, a więc przysługuje jej odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Z kolei D. G. (1) i E. T. (1) pracowały u pozwanego dłużej aniżeli 2 lata, lecz krócej niż 8 lat, dlatego przysługują im odprawy stanowiące równowartość dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Uwzględniając powyższe na rzecz H. S. (1) zasądzona została kwota 1801,66 zł, zaś w pozostałym zakresie jej powództwo zostało oddalone. Na rzecz E. T. (1) zasądzono kwotę 3488,84 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie, natomiast powództwo D. G. (1) okazało się uzasadnione do kwoty 3656,34 zł. D. G. (1), podobnie jak pozostałe powódki dochodziła kwoty 4000 zł, stąd ponad zasądzoną kwotę Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Powódki w toku procesu nie poniosły żadnych kosztów, natomiast pozwany, który w części wygrał proces, ostatecznie wniósł o niezasądzenie od powódek należnych mu kosztów .

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.113ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art.100k.c. oraz na podstawie art.113ust.4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódek kosztami sądowymi od oddalonej części powództw. Podejmując taką decyzję Sąd Rejonowy miał na względzie trudną sytuację życiową powódek, fakt, że po rozwiązaniu stosunku pracy pozostają bez zatrudnienia i korzystają z zasiłku dla bezrobotnych. Ponadto powódki co do zasady wygrały proces, a roszczenia E. T. i D. G. w znacznej części zostały uwzględnione.

Pozwany przegrał proces z powódką H. S. (1) w 45%. Powódka zwolniona była od opłaty od pozwu, która wynosiła 100 zł. Dlatego też Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 45 zł tytułem nieuiszczonej opłaty. Proces z powództwa E. T. (1) pozwany przegrał w 87%, a ponieważ opłata również wynosiła 100 zł, nakazano

87 zł ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa. Z kolei proces z D. G. (1) pozwany przegrał w 91% i sąd rozstrzygnięcie jak w pkt XIII wyroku.

Stosownie do art.477²§1k.p.c. wyrokowi w punktach zasądzających odprawy na rzecz powódek Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wynikającego z umów o pracę, a więc do kwot po 1500 zł.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana zaskarżając powyższy wyrok w części:

- w punkcie I wyroku - tj. w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki H. S. (1) kwotę 1801,66 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - w punkcie (...) wyroku - tj. w części nakazującej ściągnięcie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 45 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka H. S. (1);
 - w punkcie (...) wyroku - tj. w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki E. T. (1) kwotę 3488,84 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- w punkcie (...) wyroku - tj. w części nakazującej ściągnięcie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 87 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka E. T. (1);
- w punkcie (...) wyroku - tj. w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powódki D. G. (1) kwotę 3656,34 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- w punkcie (...) wyroku - tj. w części nakazującej ściągnięcie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 91 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniona była powódka D. G. (1);

Pozwana zarzuciła :

1. rażąco obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie przepisu:

a)art. 10§1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez jego wadliwą interpretację oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na:

-uznaniu, że jedyną i wyłączną przyczyną rozwiązania z Powódkami stosunków pracy były przyczyny nie dotyczące pracowników, a więc przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne leżące wyłącznie po stronie Pracodawcy (pозwanej).

b) art. 6 kc w zw. z art. 300 kp - polegające na uznaniu, iż:

- Powódki udowodniły i wykazały zasadność swojego roszczenia i fakt rozwiązania stosunku pracy z bez swojej winy,
- Pozwana nie wykazała licznych uchybień porządkowi pracy i zasadom BHP przez każdą z Powódek.

2.Rażąco obrazę przepisów postępowania, mającą istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, mianowicie przepisu:

art. 233 KPC poprzez jego wadliwą interpretację oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- uznaniu, iż wszelkie wyjaśnienia Powódek zasługują na uwzględnienie i pomimo ich kilkukrotnej korekty są prawdziwe i nie budzą zastrzeżeń, a tym samym oparcie orzeczenia wyłącznie na twierdzeniach strony powodowej, a w konsekwencji subiektywną ocenę stanu faktycznego,
- uznaniu, że część z zeznań świadków zawnioskowanych przez Pozwaną niekorzystne dla Powódek są niewiarygodne i nie posiadają waloru prawdziwości bez podania konkretnych powodów,
- bezpodstawnym uznaniu, że protokoły znajdujące się w aktach osobowych powódek zostały przygotowane na potrzeby niniejszego procesu,
- uznaniu iż wypowiedzenie Powódkom stosunków pracy zostało oparte jedynie na przyczynach leżących po stronie pracodawcy pomimo przyznania się przez Powódki do naruszania regulaminów pracy i zasad BHP obowiązujących w zakładzie Pozwanej oraz nie dyspozycyjności przez D. G.,

- oparciu się przez Sąd I instancji przy wydawaniu orzeczenia wyłącznie na twierdzeniach strony powodowej, a tym samym naruszenie art.233 KPC poprzez swobodną ale nieobiektywną ocenę dowodów w sprawie.

3.Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegająca na przyjęciu przez Sąd I instancji, że:

a.Powódki pomimo przyznania się do regularnego naruszania obowiązujących w zakładzie Pozwanej zasad pracy i BHP nie zostały zwolnione ze swojej winy lecz z winy rzekomych cięć ekonomicznych w zakładzie Pozwanej,

b.uznaniu że pomimo faktu że Powódki były zainteresowane bezpośrednio wynikiem procesu, napisały takie same pozwy a podczas rozprawy co chwilę „dyktowały sobie zeznania” to ich „wspólna” wersja zeznań jest wiarygodna, spójna i spontaniczna a tym samym nie budzi zastrzeżeń i wątpliwości sądu,

c.wszelkie wnioski dowodowe pozwanej zostały przygotowane i spreparowane na potrzeby niniejszego postępowania, co skutkowało pominięciem ich przy wydawaniu skarżonego wyroku,

d.świadkowie zawnioskowani przez pozwaną są nadal zatrudnieni w zakładzie pozwanej a tym samym ich zeznania wyłącznie w części niekorzystnej dla powódek nie są wiarygodne.

4.Błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że:

a. dowody zaoferowane przez pozwanego nie potwierdziły, aby powódki źle wykonywały swoje obowiązki podczas gdy same powódki przyznały się do czynionych przez pozwaną zastrzeżeń dotyczących powyższej kwestii a Sąd okoliczności te uznał za udowodnione.

Mając powyższe na uwadze pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie „I, III, VI, VIII, XI, XIII” poprzez oddalenie powództwa w przedmiocie żądań finansowych Powódek ,
- zasądzenie od Powódek kosztów procesu za postępowanie przed Sądem drugiej instancji według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i w oparciu o tak ustalony stan faktyczny wydał prawidłowe rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy w całości akceptuje ustalenia Sądu I instancji, przyjmując je za własne w związku z czym nie widzi potrzeby ich ponownego przytaczania.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. zarówno art. 10 § 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jak również art. 6 kc w związku z z art. 300 kp.

Dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy niezbędne było ustalenie, jakie były przyczyny wypowiedzenia powódkom umów o pracę w dacie składania oświadczenia w tym przedmiocie. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy trafnie ocenił materiał dowodowy i ustalił, iż przyczyną wypowiedzenia powódkom umów o pracę było zmniejszenie zatrudnienia - redukcja etatów. Sąd Okręgowy nie neguje, iż materiał dowodowy potwierdził, że zdarzały się sytuacje, że powódki czasami nie przestrzegały przepisów bhp dotyczących noszenia obuwia roboczego czy odzieży roboczej, jednakże prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, iż okoliczności te nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia umów o pracę powódkom. Również pozostałe zarzuty wobec powódek podnoszone w trakcie postępowania w niniejszej sprawie, nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia umów o pracę. Niektóre stawiane powódkom zarzuty są dla Sądu Okręgowego niezrozumiałe, np. kwestia związana z korzystaniem przez powódkę G. z urlopów bezpłatnych i związany z tym zarzut dezorganizacji pracy. Wskazać należy, iż udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek jest w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, a pracownik rezygnuje z korzystania z prawa jej wykonywania w tym okresie. Nadto uwzględnienie wniosku pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego generalnie zależy od swobodnego uznania pracodawcy, z wyjątkiem sytuacji kiedy to obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego wynika obligatoryjnie z przepisów.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadków strony pozwanej i Sąd w całości tą ocenę podziela. Dodatkowo jedynie wskazać należy iż, skoro, jak zeznała świadek D. H. (1) protokoły, w których bezpośredni przełożeni wnosili o rozwiązanie umów o pracę z powódkami, znajdowały się w aktach osobowych powódek w chwili sporządzania przez świadka wypowiedzeń, to trudno dać wiarę zeznaniom tegoż świadka, że nic nie wiedziała o przyczynach dokonywanych wypowiedzeń.

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 233 kpc. Stosownie do tegoż przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał takiej oceny i prawidłowo rozważył zebrany materiał dowodowy.

Apelujący podniósł w apelacji, iż Sąd Rejonowy dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, polegającego na przyjęciu, że dowody zaofiarowane przez pozwanego nie potwierdziły, aby powódki źle wykonywały swoje obowiązki, podczas gdy same powódki przyznały się do czynionych przez pozwanego zastrzeżeń. Wskazać jeszcze raz należy, iż kwestią istotną dla rozstrzygnięcia sprawy nie był fakt złego wykonywania pracy przez powódki, ale to czy stawiane w tym zakresie zarzuty wobec powódek stanowiły przyczynę wypowiedzenia umów o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił w tym zakresie materiał dowodowy z którego wynika, iż wskazywane w trakcie postępowania wobec powódek zarzuty nie były przyczyną wypowiedzenia im umów o pracę.

Tak więc dzieląc trafność rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy apelację pozwanej jako nieuzasadnioną stosownie do art. 385 kpc oddalił.