

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego A. S. na rzecz: R. C. (1), M. R., A. M. (1) oraz S. I. (1) kwoty wskazane w sentencji tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 września 2012 roku do dnia zapłaty (punkt 1 podpunkt a) – d) wyroku); sprostował świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2012 roku wydane powodom w ten sposób, iż punkcie 3, w miejsce zapisu: „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (art. 43 par 3 kp), wpisuje „za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę – art.42 § 3 kp w zw. z art. 30 § 1 pkt. 2 kp w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, Nr 90, poz.844 z późn. zm. (pkt 2, 3, 4 i 5); zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwotę po 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 6 podpunkt a) – d); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.988 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 7) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności: w zakresie punktu 1 a do kwoty 3.850 zł, w zakresie punktu 1b do kwoty 2.700 zł, w zakresie punktu 1c do kwoty 3.850 zł oraz w zakresie punktu 1 d do kwoty 5.000 zł (pkt 8 podpunkt a)- d).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwany prowadzi firmę handlową pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlu Zagranicznego (...), zajmującą się sprzedażą papieru i materiałów filtracyjnych. W tej branży zamówienia są składane cyklicznie. Powód R. C. (1) został zatrudniony u pozwanego na stanowisku handlowca, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Powódka A. M. (1) została zatrudniona u pozwanego na stanowisku handlowca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Powódka S. I. (1) została zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Biura Importu i Eksportu, w wymiarze pełnego etatu. Powódka M. B. (1) została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku specjalisty ds. logistyki.

W kolejnych latach wynagrodzenia powodów ulegały sukcesywnemu zwiększeniu. Tylko A. M. (1), przez cały okres zatrudnienia trzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.850 zł.

Pozwany opracowywał dla handlowców plany sprzedażowe. Na 2011 rok pozwany zaplanował dla powoda R. C. (1) wypracowanie marży na poziomie 291 tys. zł. Powód wypracował 280.490,52 zł. Na 2011 rok pozwany zaplanował dla powódki A. M. (1) wypracowanie marży na poziomie 291 tys. zł. Powódka wypracowała 91.088,01 zł.

W 2008 roku dwaj główni dostawcy papieru i kartonu do firmy pozwanego ogłosili upadłość i od tego czasu rozpoczęły się problemy finansowe firmy pozwanego. Firma miała trudności z terminowym płaceniem należności dostawcom z zagranicy. Pod koniec 2010 r. w ogóle przestała regulować te należności. Po jakimś czasie sytuacja firmy się poprawiła, choć nadal zdarzały się okresy, gdy nie płacono dostawcom. Firma miała coraz mniej odbiorców. Od 2012 roku kryzys finansowy w firmie nasilił się. W roku 2011 firma pozwanego osiągnęła stratę w wysokości 173.811,66 zł. W okresie od stycznia do końca czerwca 2012 roku firma pozwanego osiągnęła stratę w wysokości 88.000 zł. Pozwany nie rozmawiał z poszczególnymi pracownikami na temat sytuacji finansowej firmy. Pozwany w sposób bardzo ogólny wyrażał swoje zdanie na temat ciężkiej sytuacji na rynku. Pozwany naciskał na pracowników aby dokonywali zamówień konfekcji w firmie należącej do jego córki, mimo, iż na rynku były firmy oferujące niższe ceny. Firma pozwanego była jedynym odbiorcą produktów firmy należącej do córki pozwanego. W okresie, gdy firma pozwanego nie zlecała zamówień, firma jego córki wystawiała faktury za gotowość. Pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powodów. W 2012 roku pozwany wstrzymał wyjazdy służbowe do klientów. Utrudniło to handlowcom kontakt z klientem. Pozwany zrezygnował także z wyjazdów na targi krajowe i zagraniczne. Powodom nie udało się w 2012 roku pozyskać nowych, znaczących klientów.

W dniu 29 maja 2012 roku pozwany wręczył powodom wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował powodom nowe warunki: tj. powodowi R. C. (1) zaproponowano

obniżenie wynagrodzenia do wysokości 3.300 zł, powódce M. B. (1) zaproponowano obniżenie wynagrodzenia do wysokości 2.000 zł, powódce A. M. (1) zaproponowano obniżenie wynagrodzenia do wysokości 2.800 zł, powódce S. I. (1) zaproponowano obniżenie wynagrodzenia do wysokości 2.000 zł i obniżenie wymiaru czasu do 1/2. Pracodawca wyjaśnił, iż konieczność zmiany dotychczasowych zasad zatrudnienia związana jest ze słabymi wynikami finansowymi firmy spowodowanymi panującym kryzysem gospodarczym. W dniu 29 maja 2012 roku 17 pracowników pozwanego (spośród 22 ogółem zatrudnionych) otrzymało wypowiedzenia. 16 pracowników otrzymało wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jednemu pracownikowi wypowiedziano umowę z powodu likwidacji stanowiska. Jeden pracownik pozwanego otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy w dniu 5 czerwca 2012 roku. Wszyscy pracownicy mieli podane te same przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy, którymi były „słabe wyniki finansowe firmy spowodowane panującym kryzysem gospodarczym”. Pracownicy otrzymali wypowiedzenia wyłącznie z powodów problemów finansowych firmy. Wręczając wypowiedzenia powodom pozwany ustnie tłumaczył im, iż decyzja w tym przedmiocie jest wynikiem zmieniającej się sytuacji gospodarczej i trudną sytuacją finansową firmy. Stwierdził, iż nie chce rozstawać się z pracownikami, gdyż jest zadowolony z ich pracy. Wręczając wypowiedzenie zmieniające powódce S. I. (1) pozwany tłumaczył jej, iż nie jest ono oznaką zarzutów do jej osoby.

Powodowie odmówili przyjęcia zaproponowanych warunków płacy, wnosząc jednocześnie o wypłatę wraz z ostatnim wynagrodzeniem odprawy pieniężnej. Tylko powodowie złożyli oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Jednemu z pracowników, który nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, pozwany wypowiedział definitywnie umowę pod koniec czerwca 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak wykonywania zadań marżowych. W dniu 31 sierpnia 2012 roku pozwany wystawił powodom świadectwa pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazał „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (art. 42 § 3 kp)”.

W pismach z dnia 6 września 2012 roku powodowie reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika zwrócili się do pozwanego w wnioskach o sprostowanie wydanych świadectw pracy poprzez zmianę podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, przez wpisanie art. 42 § 3 kodeksu pracy w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2001, nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Jednocześnie powód R. C. (1) wezwał pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma kwoty 11.550 zł brutto tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej, należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Powódka A. M. (1) wezwała pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma kwoty 7.700 zł brutto tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej, należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Powódka S. I. (1) wezwała pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma kwoty 10.000 zł brutto tytułem dwumiesięcznej odprawy pieniężnej, należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Powódka M. B. (1) wezwała pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma kwoty 8.100 zł brutto tytułem trzymiesięcznej odprawy pieniężnej, należnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Powyższe wnioski zostały doręczone pozwanemu w dniu 10 września 2012 roku. W dniu 7 września 2012 roku pozwany wystawił powodom świadectwa pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazano „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 kp)”. W dniu 14 września 2012 roku pozwany wystawił powodom kolejne świadectwa pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazano „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 kp)”. Pismami z dnia 14 września 2012 roku (doręczonymi pełnomocnikowi powodów w dniu 21 września 2012 roku) pozwany odmówił wypłacenia powodom odprawy pieniężnej, stwierdzając, iż likwidacja stanowiska nie była wyłączną przyczyną rozwiązania z nimi stosunku pracy. Co do żądania zmiany podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy pozwany oświadczył, iż brak jest podstaw faktycznych i prawnych do dokonania tych zmian. W maju 2012 roku pozwany zatrudnił 22 pracowników. W czerwcu 2012 roku pozwany rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z H. K. (1) zatrudnioną na stanowisku handlowca. W lipcu 2012 roku rozwiązał za wypowiedzeniem umowę o pracę z W. K. (1) zatrudnionym na stanowisku regionalnego koordynatora sprzedaży. W sierpniu 2012 roku doszło do rozwiązania stosunków pracy z powodami. Ponadto doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z T. P. zatrudnionym na

stanowisku menedżera produktu. We wrześniu 2012 roku ogólny stan zatrudnienia pracowników wynosił 16 osób. W październiku 2012 roku pozwany zatrudnił 17 osób. W grudniu 2012 roku pozwany zatrudnił 18 osób. W dniu 31 grudnia 2012 roku rozwiązano umowę z jednym z pracowników za porozumieniem stron. Obecnie w firmie nie ma stanowiska kierownika D. Importu. W sierpniu 2012 roku pozwany zatrudnił osobę na stanowisku handlowca, za wynagrodzeniem w wysokości 2.500 zł. Od stycznia 2013 roku z tym pracownikiem pozwany zawarł umowę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł. W październiku 2012 roku pozwany zatrudnił osobę na stanowisku menadżera w biurze importu i eksportu. W grudniu 2012 roku pozwany zatrudnił osobę na stanowisku handlowca. W lipcu 2013 roku pozwany zatrudnił pracownika do D. Papieru za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł. W październiku 2013 roku pozwany zatrudnił pracownika na stanowisko asystenta handlowca za wynagrodzeniem w wysokości 1.600 zł.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasługujące na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył roszczenia powodów o odprawy pieniężne. Podstawę prawną tych roszczeń stanowią regulacje zawarte w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.). Sąd stwierdził, że generalnie przepisy powołanej ustawy znajdują zastosowanie również w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie określonym w art. 42 § 3 K.p. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy w ramach grupowego zwolnienia jest dopuszczalne, bo do tego rodzaju wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy (art. 42 § 1 k.p.). Jednakże skutek tego wypowiedzenia – rozwiązanie stosunku pracy lub zmiana jego treści – zależy wyłącznie od pracownika. Część pracowników może nie złożyć oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków (art. 42 § 3 k.p.), inaczej mówiąc, przyjęcie je, wskutek czego nie dojdzie do rozwiązania ich stosunków pracy. W następstwie tego - zwłaszcza gdy znaczna liczba pracowników przyjmie proponowane warunki - może dojść do rozwiązania stosunków pracy w mniejszej liczbie niż dolna granica grupowego zwolnienia. Zgodnie z potocznym znaczeniem słowa "zwolnienie" (z pracy) należałoby wówczas przyjąć, iż nie doszło do grupowego zwolnienia, jako że pracę straciło na przykład 8 pracowników zamiast 10 (przy zatrudnieniu od 20 do 100 pracowników).

Rozważając to zagadnienie Sąd meriti wskazał, że trzeba wziąć pod uwagę inne sytuacje, które spowodują, iż mimo złożenia wypowiedzenia przez pracodawcę nie dojdzie ostatecznie do rozwiązania stosunku pracy na podstawie tego wypowiedzenia. Przemawia to za wnioskiem, że dla ustalenia liczby pracowników zwolnionych w ramach grupowego zwolnienia miarodajna jest liczba wypowiedzeń złożonych pracownikom, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy (z uwzględnieniem porozumień stron). Wymaga tego pewność obrotu gospodarczego. Pogląd ten służy nie tylko ochronie pracodawcy przed zdarzeniami, które mogą nastąpić po złożeniu wypowiedzeń. Chodzi tu również o ochronę interesów majątkowych pracowników, którzy mogliby zostać pozbawieni odprawy (jako że tylko w niektórych przypadkach złożone im wypowiedzenia można by kwalifikować jako zwolnienia indywidualne z art. 10 ustawy). W przedmiotowej sprawie pracodawca, zatrudniający 22 pracowników, w ciągu następujących po sobie kilku dni złożył wypowiedzenia warunków pracy i płacy 17 pracownikom. Sad meriti przytaczając treści art. 1 ust. 1 pkt 1 i 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku wskazał, że okolicznością warunkującą przyznanie powodom żądanej odprawy było zatem wykazanie, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało dokonane z przyczyn niedotyczących pracowników oraz ustalenie, czy powodowie nie współprzyczynili się do rozwiązania stosunku pracy odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Pozwany podnosił, iż przyczyny ekonomiczne nie były wyłączną przyczyną rozwiązania z powodami umów o pracę podając, iż faktyczną przyczynę stanowiło nieprawidłowe wywiązywanie się przez nich z obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim Sąd podkreślił, że zeznania pozwanego odnoszące się do prawidłowości wywiązywania się powodów z obowiązków pracowniczych były bardzo chaotyczne i niespójne. Pozwany raz utrzymywał, iż z uwagi na nieprawidłowe wykonanie obowiązków przez powódkę M. B. (1) zmuszony był do wystąpienia z powództwem przeciwko firmie A (...), która nie chciała zapłacić za faktury, a w następnym zdaniu zaprzeczył sam sobie, stwierdzając, iż nie miał zastrzeżeń do pracy powódki M. B. (1). Pozwany z jednej strony przyznawał, iż „nie było lepszych pracowników od powodów”, że nie było nikogo lepszego na ich miejsce, z drugiej zaś strony zarzucał im nieprawidłowe wypełnianie obowiązków. Pozwany wyraźnie stwierdził, iż „gdyby

powodowie nie złożyli oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy pracowaliby nadal” i dwukrotnie w toku niniejszego postępowania wyraził chęć ponownego przyjęcia powodów do pracy. Zdaniem Sądu, gdyby pozwany faktycznie miał uzasadnione zastrzeżenia do pracy powodów nie deklarowałby chęci przywrócenia ich na poprzednio zajmowane stanowiska. Zeznania pozwanego dotyczące przyczyn wręczenia wypowiedzeń warunków pracy i płacy nie tylko powodom, ale wszystkim pracownikom, są również niespójne i niewiarygodne. Początkowo pozwany utrzymywał, iż jedynie powodowie wykonywali swoje obowiązki w sposób nieprawidłowy, stwierdzając jednocześnie, iż pozostali pracownicy otrzymali wypowiedzenia zmieniające wyłącznie z przyczyn finansowych. W trakcie procesu pozwany zmienił treść swoich zeznań, podnosząc, iż „wszyscy pracownicy, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające w zasadzie powinni otrzymać wypowiedzenia definitywne za niewykonywanie zadań marżowych”. Sąd podkreślił, iż zarówno powodowie, jak i przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie utrzymują, iż przyczyną wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy była zła finansowa sytuacja firmy i związana z nią redukcja kosztów. Powyższe okoliczności wynikają nadto z dokumentów obrazujących wynik finansowy firmy pozwanego, która w 2011 roku osiągnęła stratę w wysokości 173.811,66 zł, a w okresie od stycznia do końca czerwca 2012 roku stratę w wysokości 88.000 zł.

W ocenie Sądu konieczność zmiany dotychczasowych zasad zatrudnienia powodów faktycznie związana była wyłącznie ze słabymi wynikami finansowymi firmy spowodowanymi panującym kryzysem gospodarczym, co zresztą zostało wskazane wprost w treści wręczonych im wypowiedzeń warunków umowy o pracę. Zdaniem Sądu obecne stanowisko pozwanego co do przyczyn wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę wydaje się stanowiskiem przyjętym na potrzeby niniejszego postępowania i związanym z tym obawą, wynikającą z obowiązku zapłaty powodom odpraw pieniężnych i sprostowania świadectw pracy. Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanego, iż przyczyny w postaci nieprawidłowego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych nie umieścił w treści wypowiedzeń powodów ze względu na sympatię do swoich pracowników. W treści wypowiedzenia innego pracownika (W. K.) pozwany wskazał bowiem „niewykonywanie zadań marżowych”. Jeśli podobna przyczyna faktycznie byłaby powodem podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodom umowy o pracę, powinna ona znaleźć się w treści ich wypowiedzeń.

Z tych wszystkich względów Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, w zakresie w jakim wskazywał, iż przyczyną wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę było niewłaściwe wykonywanie przez nich obowiązków pracowniczych oraz oddalił wnioski dowodowe stron zgłoszone na tę okoliczność (powodowie zgłosili w/w wnioski w odpowiedzi na wnioski zgłoszone przez pozwanego), uznając je za bezprzedmiotowe w świetle podanych w wypowiedzeniach przyczyn takiej decyzji.

Pozwany podnosił także, iż w tej konkretnej sytuacji powodowie przyczynili się do rozwiązania stosunku pracy, gdyż odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie była uzasadniona w świetle złych wyników ekonomicznych firmy, jak również wysokości zaproponowanego im wynagrodzenia. Sąd zważył, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy.

Sąd odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż odmowa przyjęcia przez powodów nowych warunków pracy i płacy nie była uzasadniona w świetle złych wyników ekonomicznych firmy, wskazał, iż do istoty stosunku pracy należy okoliczność, że zatrudniony nie jest obciążony ryzykiem ekonomicznym związanym z funkcjonowaniem danego przedsiębiorstwa. Ryzyko to może zostać częściowo przerzucone na pracownika jedynie w drodze stosownego ukształtowania struktury wynagrodzenia i wprowadzenia doń składników, których wysokość pozostaje w związku z osiągniętym wynikiem i jakością pracy. W niniejszej sprawie ustalono, iż powodowie wykonywali swoją pracę w sposób prawidłowy i pracodawca nie zgłaszał do niej zastrzeżeń, a zatem jego działania należy zakwalifikować jako próbę ominięcia przepisów nadających prawo do określonych świadczeń pracownikom zwalnianym z przyczyn ekonomicznych.

Oceniając decyzję powodów o odmowie przyjęcia nowych warunków płacy w płaszczyźnie wysokości zaproponowanego im wynagrodzenia Sąd uznał, iż również w tym zakresie ich decyzję w tym przedmiocie ocenić

należy jako racjonalną i usprawiedliwioną. W ocenie Sądu nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwanego, iż obniżenie wynagrodzenia powodów nie było znaczne, albowiem wynosiło 15%. Po pierwsze należy zauważyć, iż o 15% miało zostać obniżone wynagrodzenie wyłącznie R. C.. Przyjęcie proponowanych warunków przez powódkę M. B. wiązałyby się z obniżeniem wynagrodzenia o 25%, zaś przez powódkę A. M. o 27%. Nadto propozycja pozwanego oznaczała określenie wysokości wynagrodzeń powodów R. C. i M. B. w wymiarze otrzymywanym przez nich w 2008 roku. W przypadku powódek A. M. i S. I. propozycja pozwanego oznaczała określenie wysokości wynagrodzeń na poziomie niższym, niż przy rozpoczęciu zatrudnienia. Nadto powódce S. I. proponowano obniżenie wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu. Powodowie nie potrafili przy tym ocenić, czy perspektywy rychłego podwyższenia wynagrodzeń po reorganizacji są realne. Powodowie prawidłowo przy podejmowaniu decyzji kierowali się zamiarem zapewnienia sobie stałej pracy z wynagrodzeniem adekwatnym do jej wartości, a zatem ich odmowa zasługiwała na aprobatę. Odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Ustalwszy, iż u pozwanego miały miejsce zwolnienia grupowe, przyczyną wypowiedzenia powodom warunków pracy były wyłącznie przyczyny niedotyczące powodów - przyczyny ekonomiczne, a powodowie w żaden sposób nie współprzyczynili się do rozwiązania stosunków pracy Sąd uznał ich roszczenia za zasadne i na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 i 3 w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.) zasądził na ich rzecz żądane kwoty tytułem odprawy pieniężnej. Wysokość kwot należnych powodom nie była przedmiotem sporu między stronami.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż, stosownie do przepisu art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 K.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Termin zapłaty odprawy wynika z określenia, iż przysługuje ona pracownikowi "w związku z rozwiązaniem stosunku pracy" (art. 8 ust. 1). Prawo do odprawy pracownik nabywa zatem z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Z tego względu roszczenie o zasądzenie odsetek od dnia 18 września 2012 roku, należało uznać za usprawiedliwione i Sąd zasądził odsetki zgodnie z treścią żądania na podstawie wskazanych wyżej przepisów.

Roszczenie powodów dotyczące sprostowania świadectwa pracy oparte zostało na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> K.p. W niniejszej sprawie powodowie zachowali termin do złożenia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy oraz termin na wystąpienie z żądaniem do sądu, a ich żądanie, z uwagi na ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w warunkach określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, okazało się zasadne. Mając to na względzie Sąd na podstawie art. 97 § 2<sup>1</sup> K.p. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60/96, poz. 282 ze zm.) sprostował ich świadectwa pracy w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej na rzecz powodów.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonych przez powodów opłat od pozwów Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 12 i 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznych wynagrodzeń powodów na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego :

a) przepisu art. 10 ust. 1, 2 w zw. z art. 42 § 1,2,3 k.p. w zw. z art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90, poz. 844) przez:

- niewłaściwe zastosowanie i błędną ich wykładnię, która doprowadziła do uznania, że w pozwanej firmie miały miejsce zwolnienia grupowe uzasadniające uprawnienie powodów do otrzymania odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania umów o pracę i sprostowanie świadectw pracy każdego powoda przez wpisanie w nich, że rozwiązanie umów o pracę nastąpiło w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę - art. 42 § 3 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 III 2003r. Dz.U. 2003r. nr 90 , poz. 844;

- błędne uznanie, że pracodawca nie udowodnił przyczynienia się powodów do słabych wyników finansowych firmy;

- błędne uznanie, że odmowa powodów przyjęcia zaproponowanych im w wypowiedzeniach umów o pracę nowych warunków pracy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania umów o pracę co pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej o której mowa w art. 8 powołanej wyżej ustawy ,

b) artykułu 8 k.p. przez nie uznanie odmowy powodów dalszego ich zatrudnienia w pozwanej firmie za niezgodne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy słabe wyniki finansowe spowodowane kryzysem gospodarczym i brakiem oczekiwanych od pracowników wyników pracy wymagały przyjęcia nowych warunków i podjęcia pracy przynoszącej efekty finansowe dla pozwanej firmy, co z racji długiego stażu pracy powodów i bardzo dobrych warunków wynagradzania uzasadniało oczekiwanie pracodawcy zrozumienia sytuacji w jakiej się znalazła firma i podjęcie wysiłku wyprowadzenia firmy z kryzysu;

2. naruszenie prawa procesowego art. 217 § 1 k.p.c., które mogło mieć wpływ na treść wyroku przez oddalenie zgłoszonych przez pozwanego wniosków dowodowych osobowych w odpowiedzi na pozew i piśmie procesowym z dnia 17 października 2012 roku na okoliczność niezadowolającego wywiązywania się powodów z ciężących na nich obowiązków co stanowiło współprzyczynę złej sytuacji finansowej firmy i w konsekwencji zmusiło pracodawcę do zmiany warunków płacy a jednemu z powodów także warunków pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z orzeczeniem o kosztach procesu za obie instancje ewentualnie mając na uwadze podniesione zarzuty obrazu prawa materialnego zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie żądań powodów na ich koszt.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na rzecz powodów kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

Nie ma racji skarżący, że błędnie ustalił Sąd Rejonowy, iż w pozwanej jednostce miały miejsce zwolnienia grupowe uzasadniające uprawnienie powodów do otrzymania odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania umów o pracę.

Art. 1 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stanowi, że przepisy ustawy stosuje się 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 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników.

Zwrócić należy uwagę, że ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego - art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p. (wyrok SN z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07). Jeśli chodzi o wypowiedzenie, to dotyczy zarówno wypowiedzenia definitywnego, jak i wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy "zmieniającego" (Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników: Komentarz, red. Krzysztof W. Baran Oficyna 2010). Dla ustalenia – na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - liczby pracowników zwolnionych w ramach grupowego zwolnienia miarodajna jest liczba wypowiedzeń złożonych pracownikom, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy -z uwzględnieniem porozumień stron (Eliza Maniewska, Komentarz do art.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w: Grupowe zwolnienia. Komentarz, red. Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J., Oficyna 2007). Powyższe stanowisko znajduje także potwierdzenie w piśmiennictwie. I tak H. K. (2) w artykule PiZS.2012.9.16 „Wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracowników w związku z wejściem w życie nowego układu zbiorowego a procedura zwolnień grupowych (teza nr 4 156617/4) wskazała, że dla ustalenia liczby pracowników zwolnionych w ramach zwolnienia grupowego miarodajna jest liczba wypowiedzeń złożonych pracownikom, a nie liczba rozwiązanych w ich następstwie stosunków pracy (z uwzględnieniem porozumień stron). Z kolei w wyroku z dnia 9 listopada 1990 roku wydanym w sprawie I PR 335/90 (opubl: Orzecznictwo Sądów Polskich rok 1991, Nr 9, poz. 212) Sąd Najwyższy wskazał, że okoliczność, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1990 Nr 4 poz. 19 ze zm.) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

W związku z powyższym teza apelującego, że inny jest sposób liczenia wypowiedzeń definitywnych i inny wypowiedzeń zmieniających nie ma znaczenia. Istotnym było to, ile ogółem pozwany złożył wypowiedzeń czy to definitywnych czy też zmieniających. W niniejszej sprawie na dzień 29 maja 2012 roku 17 pracowników pozwanego z 22 zatrudnionych otrzymało wypowiedzenia. 16 pracowników otrzymało wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jednemu pracownikowi wypowiedziano umowę z powodu likwidacji stanowiska. Jeden pracownik pozwanego otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy w dniu 5 czerwca 2012 roku. Oznacza to, że znaczna grupa pracowników otrzymała wypowiedzenia. Natomiast fakt, że jedynie tylko w sytuacji powodów wypowiedzenia zmieniające przekształciły się wypowiedzenia definitywne nie dyskwalifikowało wdrożonego procesu zwolnień jako zwolnień grupowych, gdyż miarodajnym była ilość wręczonych wypowiedzeń nie zaś to, ile z nich przekształciło się w wypowiedzenia definitywne. W chwili złożenia wypowiedzenia zmieniającego nie jest wiadomym jak sytuacja pracownika w efekcie końcowym się ukształtuje. W związku z tym – jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy – dla zapewnienia stabilności obrotu gospodarczego i ochrony interesów obu stron miarodajnym jest etap składania przez pracodawcę oświadczeń woli, gdyż stan przyszły jest niepewny. W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego nie może być wątpliwości, że w pozwanej jednostce miały miejsce zwolnienia grupowe. A co za tym idzie – wbrew twierdzeniom skarżącego - w niniejszej sprawie miała zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2003 roku.

Nie można zgodzić się także z zarzutem apelującego, że nieprzyjęcie zaproponowanych w wypowiedzeniu nowych warunków pracy i płacy stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy w pełni podziela wywody prawne Sądu meriti we wskazanym zakresie. Zauważyć należy, że obniżenie wynagrodzenia powodów było znaczne zaś w przypadku powódki S. I. doszło również do obniżenia wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu. Jednocześnie powodowie nie byli pewni jak długo okres reorganizacji się utrzyma i czy będzie w przyszłości szansa na podwyższenie wynagrodzenia. Ponadto zmiana warunków wynagrodzenia nie niosła ze sobą zmniejszenia zakresu obowiązków. W tych okolicznościach uznać należy, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy była uzasadniona. A co za tym idzie zachowanie powodów nie mogło stanowić współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ponadto nie można podzielić twierdzeń skarżącego, że zachowanie powodów polegające na odmowie dalszego zatrudnienia w pozwanej firmie było niezgodne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) w sytuacji, gdy słabe wyniki finansowe spowodowane kryzysem gospodarczym i brakiem oczekiwanych od pracowników wyników pracy wymagały przyjęcia nowych warunków i podjęcia pracy przynoszącej efekty finansowe dla pozwanej firmy, co z racji długiego stażu pracy powodów i bardzo dobrych warunków wynagradzania uzasadniało oczekiwanie pracodawcy zrozumienia sytuacji w jakiej się znalazła firma i podjęcie wysiłku wyprowadzenia firmy z kryzysu.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Oceny działania każdej ze stron stosunku pracy pod względem zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa może domagać się druga strona stosunku pracy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że powołując się na zasady współżycia społecznego, pracownik może kwestionować zasadność oświadczeń woli pracodawcy. Pracodawca natomiast ma prawo żądać weryfikacji roszczeń zgłoszonych przez pracownika z powołaniem się na zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Na przepis art. 8 k.p. nie może powoływać się jedynie strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współżycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Zasady współżycia społecznego nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracowniczych (wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000, Nr 16, poz. 615).

Zauważyć należy, iż z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, że do wypowiedzenia zmieniającego z powodami doszło z uwagi na słabe wyniki finansowe spowodowane kryzysem gospodarczym. Oznacza to, że wyłączną przyczyną zakończenia dalszej współpracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. W niniejszym postępowaniu nie ujawniono innych okoliczności, które mogłyby stanowić współprzyczynę i to wywołaną przez powodów. Jak wskazano powyżej odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków wynagrodzenia była uzasadniona. W związku z tym powodowie mieli pełne prawo do wystąpienia z roszczeniem o wypłatę przedmiotowego świadczenia, gdyż jedyną przyczyną zakończenia dotychczasowej współpracy między stronami był fakt słabego wyniku finansowego pozwanej jednostki. Trudno natomiast dopatrzeć się w zachowaniu powodów, którzy skorzystali z zagwarantowanego przez prawo uprawnienia do wypłaty odprawy pieniężnej, nadużycia. Zapewne nie może stanowić naruszenia powyższej generalnej zasady – jak wskazuje skarżący - niepodjęcie przez powodów wysiłku wyprowadzenia firmy z kryzysu czy też szybkiego znalezienia sobie przez powodów nowych zatrudnień. Przede wszystkim to pracodawca jako przedsiębiorca obciążony jest wszelkim ryzykiem związanym z prowadzeniem firmy. Z punktu widzenia art. 1 ustawa z dnia 13 marca 2003 roku nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W związku z tym nie można ryzyka gospodarczego przerzucać na pracowników poprzez wymaganie, aby w tym ryzyku partycypowali. Chociaż nie można wykluczyć, że pracownik mógłby pozostać w firmie i poczynić



wysiłki – jak ujął to skarżący – w wyprowadzenia firmy z kryzysu. Jednak zaproponowane warunki pracy i płacy muszą pozostawać w adekwatnym związku tj. wynagrodzenie winno odpowiadać wysiłkowi włożonemu przez pracownika w wykonywanie powierzanych mu do wykonania zadań. W niniejszej zaś sprawie pracodawca znacznie obniżył pracownikom wynagrodzenia pozostawiając taki sam wymiar czasu pracy za wyjątkiem powódki S. I. (1), której zaproponował 1/2 etatu. W związku z tym odmowa przez powodów zaproponowanych warunków pracy i płacy była w pełni uzasadniona. Ponadto nie stanowi usprawiedliwionej podstawy zgłoszonego zarzutu fakt posiadania przez powodów innych źródeł utrzymania czy też szybkie uzyskanie nowego zatrudnienia. Nie sposób osobom, które wykazały się aktywnością i we własnym zakresie znalazły kolejne zatrudnienie czynić z tego zarzutu. Świadczy to jedynie, że są one osobami potrafiącymi zadbać o własne interesy. Co z kolei należy odczytać jako pozytywne zachowanie. Nie ma wątpliwości, że w rozstrzyganej sprawie motywem szukania przez powodów nowego zatrudnienia były spodziewane zmiany w postaci rozwiązania definitywnego, ponieważ brak przyjęcia propozycji przez jednego z pracowników zakończył się rozwiązaniem stosunku pracy.

Zatem nawet w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 8 k.p. zachowania powodów w postaci odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie można było traktować, jako współprzyczynę dokonanego rozwiązania stosunków pracy z powodami.

Nie stanowił uzasadnionej podstawy apelacji także zarzut dotyczący naruszenia przepisów postępowania tj. art. 217 § 1 k.p.c., poprzez oddalenie wniosku strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków zgłoszonych w odpowiedzi na pozew oraz w piśmie z dnia 17 października 2012 roku, na okoliczność niezadawalającego wywiązywania się powodów z ciężących na nich obowiązków.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie zgłosiła w trybie art. 162 k.p.c. – o którego treści też została pouczona - zastrzeżenia do protokołu rozprawy. Przepis ten stanowi, że strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, a stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Z oczywistych względów powyższe nie dotyczy postanowień, które wprawdzie nie podlegają odrębnemu zaskarżeniu, ale wiążą sąd, który je wydał (art. 359 k.p.c.), i mogą być podważane w apelacji na podstawie art. 380 k.p.c. (wyr. SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, II CSK 96/07, Lex nr 347245).

Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prezentuje pogląd, z którym nie sposób się spierać, że brak zastrzeżenia, co do uchybień w zakresie postępowania dowodowego popełnionych przez sąd, uniemożliwia podnoszenie ich w środku zaskarżenia.

Tymczasem strona pozwana ani w określonym terminie, ani później takiego zastrzeżenia do oddalenia wniosku dowodowego przez Sąd Rejonowy, nie złożyła. Tym samym nie była uprawniona do powoływania się na to uchybienie przepisom procedury przez Sąd I instancji w apelacji. Oznacza to, że niedochowanie wymagań określonych w przepisie art. 162 k.p.c. spowodowało utratę zarzutów i strona pozwana utraciła prawo powoływania się na nie w apelacji, co oznacza niemożność oparcia na tych uchybieniach zaskarżenia orzeczenia, choćby te uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy.

Niezależnie od powyższego podkreślić należy, że wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, na wskazywane przez stronę pozwaną w apelacji okoliczności, nie mógł odnieść zamierzonego skutku. Skarżący kompletnie ignoruje fakt, że w wypowiedzeniu zmieniającym nie zawarł przyczyny nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powodów, ale odwołał się do słabych wyników finansowych firmy spowodowanych panującym kryzysem gospodarczym. W związku z tym brak było podstaw, aby dopuszczać dowód z zeznań świadków mających potwierdzić zeznania pozwanego co do wskazanej kwestii, skoro okoliczność ta nie znalazła odzwierciedlenia w wypowiedzeniach zmieniających. Zatem, jeżeli oprócz złej kondycji finansowej pozwanego miały miejsce jeszcze inne okoliczności uzasadniające złożenie powodom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, to winny

być one wskazane w oświadczeniu woli. Nie było natomiast dopuszczalne uzupełnianie tych przyczyn dopiero na etapie postępowania sądowego poprzez powoływanie się na przyczyny inne, niż notyfikowane pracownikowi w chwili wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Wprowadzając obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia ustawodawca zrobił to z konkretnego powodu, tj. po to aby umożliwić pracownikowi obronę swoich praw. Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, co legło u podstaw takiego wypowiedzenia. Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy. Oznacza to, że powoływanie się na okoliczność niewywiązywania się powodów z obowiązków nie mogły być badane i weryfikowane przez Sąd Rejonowy na płaszczyźnie oceny zasadności powództwa. A co za tym idzie, wszelkie dowody powołane w celu wykazania zaistnienia podanych okoliczności zostały słusznie przez Sąd meriti oddalone, jako nie mające znaczenia dla sprawy. Obowiązkiem judykacyjnym Sądu I instancji – prawidłowo zrealizowanym - było skupienie się na przyczynie wskazanej w oświadczeniach pracodawcy z dnia 29 maja 2012 roku.

W tej sytuacji stwierdzić należy, że podnoszony zarzut apelacyjny nie mógł zostać uwzględniony, z uwagi na brak podniesienia go w toku postępowania przed Sądem I instancji, w trybie art. 162 k.p.c., jak również z tego powodu, że Sąd Rejonowy odmawiając przeprowadzenia powyższego dowodu zasadnie przyjął, że nie było żadnych podstaw, aby taki wniosek został uwzględniony.

Uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, jak i materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Natomiast Sąd dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodami leżały po stronie pozwanego, gdyż nie wykazał on, że było inaczej niż twierdzili powodowie. Co powoduje, że zgłoszone żądanie odprawy pieniężnej oraz sprostowania świadectwa pracy było w pełni uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i 5 w zw. z § 13 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).