

Sygn. VPa 48/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska

Sędziowie: SSO Beata Łapińska, SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 9 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa N. P., J. J. (1) i E. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą

w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy

i (...) z dnia 21 stycznia 2014r. sygn. IV P 296/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą*

w K. na rzecz powodów : N. P., J. J. (1) i

E. G. kwotę po 225,00 (dwieście dwadzieścia pięć) złotych

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 48/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 lipca 2013 roku powódka E. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 3.400,00 tytułem odprawy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 7 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim uwzględnił roszczenie powódki.

Pozwana Spółka w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 28 sierpnia 2013 roku nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Wskazała, iż zostały rozwiązane stosunki pracy z pracownikami, którzy niesumienne i nierzetelnie wykonywali pracę, a w ich miejsce zatrudniono nowych

pracowników. Odnosząc się do powódki E. G. pozwana Spółka podniosła, iż powódka nie radziła sobie ze zleconymi jej zadaniami i popełniała błędy w swojej pracy, w związku z czym przełożeni mieli do niej szereg zastrzeżeń, nadto pozwana Spółka zarzuciła powódce, iż zwracała się do przełożonych w sposób lekceważący. Pozwana wskazała, że najczęstszym popełnianym przez powódkę błędem było niepoprawne wprowadzenie dostaw do systemu I., co mogło skutkować, dla pozwanej nałożeniem kar przez C. Polska.

Pozwem z dnia 17 lipca 2013 roku powód N. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 5.000,00 tytułem odprawy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 7 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim uwzględnił roszczenie powoda.

Pozwana Spółka w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 28 sierpnia 2013 roku nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Wskazała, iż zostały rozwiązane stosunki pracy z pracownikami, którzy niesumienne i nierzetelnie wykonywali pracę, a w ich miejsce zatrudniono nowych pracowników. Odnosząc się do powoda N. P. pozwana Spółka podniosła, iż powód nie radził sobie ze zleconymi poleceniami, ani nie przykładał się do wykonywania przez siebie obowiązków, a jakość jego pracy należało ocenić jako niezadawalającą. Powód uważany był za najslabszego pracownika w swoim obszarze nie radzącego sobie z powierzonymi zadaniami.

Pozwem z dnia 17 lipca 2013 roku powódka J. J. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 3.000,00 tytułem odprawy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 7 sierpnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim uwzględnił roszczenie powódki.

Pozwana Spółka w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 28 sierpnia 2013 roku nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Wskazała, iż zostały rozwiązane stosunki pracy z pracownikami, którzy niesumienne i nierzetelnie wykonywali pracę, a w ich miejsce zatrudniono nowych pracowników. Odnosząc się do powódki J. J. (1) pozwana Spółka podniosła, iż powódka popełniała błędy, a jej przełożeni kierowali zastrzeżenia do jej pracy. We wrześniu 2012 roku powódka popełniła 10 błędów związanych z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, a dopuszczalna norma wynosiła 5 błędów na miesiąc, nadto powódka nie wykazywał chęci pracy w nadgodzinach co w istotny sposób destabilizowało pracę oddziału.

Postanowieniem z dnia 31 października 2013 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim połączył powyższe sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2014 roku wydanym w sprawie sygn. akt IVP 296/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz powódki E. G. 3400, 00 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lipca 2013 roku do dnia zapłaty oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki E. G. kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ponadto zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz powoda N. P. kwotę 5000, 00 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia zapłaty oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda N. P. kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego a także zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz powódki J. J. (1) 3000, 00 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia zapłaty i zasądził od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. na rzecz powódki J. J. (1) kwotę 450,00 zł.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka E. G. została zatrudniona w dniu 9 września 2008 roku przez K. + (...) Spółkę z o.o. jako magazynier w magazynie logistycznym w R.. Od dnia 1 grudnia 2008 roku powierzono jej obowiązki pracownika przyjęć magazynowych.

W dniu 1 listopada 2012 roku pracodawcą E. G. w trybie art. 23¹ k.p. została pozwana Spółka – (...) S.A. w K..

E. G. była zatrudniona na czas określony do dnia 30 listopada 2013 roku.

W dniu 1 grudnia 2012 roku pozwana Spółka złożyła E. G. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 15 grudnia 2012 roku.

Powód N. P. został zatrudniony w dniu 14 września 2010 roku K. + (...) Spółkę z o.o. jako brygadzysta w magazynie logistycznym w R.. Od dnia 1 listopada 2011 roku powierzono mu obowiązki kierownika zmiany.

W dniu 1 listopada 2012 roku pracodawcą N. P. w trybie art. 23¹ k.p. została pozwana Spółka – (...) S.A. w K..

N. P. był zatrudniony na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 roku.

W dniu 1 grudnia 2012 roku pozwana Spółka złożyła powodowi N. P. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 15 grudnia 2012 roku.

Powódka J. J. (1) została zatrudniona w dniu 14 sierpnia 2008 roku przez K. + (...) Spółkę z o.o. jako magazynier w magazynie logistycznym w R..

W dniu 1 listopada 2012 roku pracodawcą powódki J. J. (1) w trybie art. 23¹ k.p. została pozwana Spółka – (...) S.A. w K..

W dniu 14 grudnia 2012 roku pozwana Spółka złożyła powódce J. J. (1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 grudnia 2012 roku.

Magazyn logistyczny w R. zajmuje się obsługą logistyczną sklepów wielko powierzchniowych firmy (...) w zakresie asortymentu: mięso, warzywa, owoce, nabiał ryby.

Magazyn podzielony jest na działy przyjęcia towaru, kompletacji towaru i wysyłki towaru. Praca magazynu odbywa się na trzy zmiany.

Za politykę kadrową w konkretnym magazynie odpowiada dyrektor magazynu, on decyduje ilu pracowników potrzebuje do realizacji zadań.

Decyzję dotyczące zwolnień poszczególnych pracowników podejmował dyrektor magazynu (...) po konsultacjach z bezpośrednim przełożonym pracownika.

Po przejściu magazynu przez pozwaną Spółkę praca magazynu wyglądała identycznie jak za poprzedniego operatora, pracownicy pracowali na tym samym sprzęcie, korzystali z tych samych programów, praca wyglądała tak samo.

Pozwana Spółka po przejściu obsługi magazynu stosowała system nagród wprowadzony przez K. + N., w którym nagroda uzależniona była od liczby błędów popełnionych przez pracownika. W późniejszym okresie wprowadzono system premii i nagród opracowany przez pozwanego.

N. P. zatrudniony był jako kierownik zmiany w dziale preparacji.

E. G. zajmowała się zatwierdzaniem dostaw w systemie I., kontrolą dokumentów.

Kierownikiem działu preparacji towaru był M. R., który nie zna przyczyn rozwiązania z powodem N. P. stosunku pracy.

Przełożonym E. G. był M. D. (1), który nie zna przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodką.

Kierownikiem zmiany na której pracowała J. J. (2) był K. K. (1), a bezpośrednim przełożonym powódki był P. R..

W przypadku popełnienia 10 błędów w ciągu miesiąca pracownik nie otrzymałby nagrody.

Dopuszczalna liczba błędów dla pracownika zajmującego się preparacją było 5 miesięcznie.

Za miesiąc wrzesień 2012 roku Spółka (...) + N. przyznała powódce J. J. (1) nagrodę w wysokości 140,00 PLN.

Za miesiąc listopad 2012 roku pozwana Spółka przyznała powódce J. J. (1) nagrodę w wysokości 170,00 PLN.

J. J. (1) była jednym z pracowników o najdłuższym stażu w magazynie o dużym doświadczeniu.

P. R. nie wie co było przyczyną wypowiedzenia powódce J. J. (1) umowy o pracę. Nikt z nim nie rozmawiał o rozwiązaniu stosunku pracy z powodką. Powódka była pracownikiem dyspozycyjnym, nigdy nie było problemów z pracą powódki w nadgodzinach.

Na miejsce N. P. nie zatrudniono nowej osoby, jego obowiązki przejęli inni kierownicy.

Na początku roku 2013 połączono działy przyjęć towarów w jeden dział przyjęć i zmniejszono zatrudnienie w połączonym dziale przyjęć w stosunku do zatrudnienia w poprzednich trzech działach przyjęć.

Kierownikiem magazynu w czasie gdy jego operatorem była spółka (...) + N. był W. S. (1). W. S. (1) razem z podległymi sobie kierownikami poszczególnych działów przygotował plan reorganizacji magazynu mający skutkować zmniejszeniem kosztów jego działalności. Zmiany miały polegać m.in. na połączeniu działów, przesunięciem części pracowników na niższe stanowiska. Plan zakładał pozostawienie dotychczasowych pracowników, a nie zastępowanie ich pracownikami agencji pracy tymczasowej. Pracownicy zatrudnieni w magazynie jako pracownicy K. + N. stanowili wyselekcjonowaną przez okres 4 lat z najlepszych pracowników kadrę. Założenia planu polegające na połączeniu działów zostały zrealizowane przez pozwaną Spółkę.

W okresie poprzedzającym przejście magazynu przez pozwaną Spółkę liczba operacji na rzecz C. ulegała stopniowemu zmniejszeniu.

Błędy popełnione przez pracownika K. + N. nie miały wpływu na wynik finansowy (...).

Awans N. P. ze stanowiska brygadzysty na stanowisko kierownika zmiany nastąpił na wniosek R. F. (1).

W. S. (1) po zaprzestaniu pracy w magazynie w R. rekomendował zatrudnienie N. P. na stanowisko kierownika zmiany w innym magazynie (...) + N.. N. P. zatrudniony jest na stanowisku kierownika operacyjnego magazynu (...) + N..

Na przełomie roku 2012 i 2013 liczba sklepów wielko powierzchniowych należących do sieci C. uległa zmniejszeniu w związku ze przejściem obiektów mieszających się w centrach handlowych w P., R., J. i T., a należących do (...), przez firmę (...)G prowadzącą hipermarkety (...).

W listopadzie 2012 roku pozwana Spółka zwolniła 4 pracowników nie zatrudniając żadnego, w grudniu zwolniła 28 pracowników nie zatrudniając żadnego, w styczniu zwolniła 7 zatrudniając 20, a w lutym zwolniła 8 nie zatrudniając żadnego.

W listopadzie 2012 roku pozwana Spółka zatrudniła jako pracodawca użytkownik 41 pracowników Agencji Pracy (...), a zwolnił 36, w grudniu zwolniła dalszych 53 nie zatrudniając żadnego, w styczniu 2013 zatrudniła 18 zwalniając 32 i w lutym 2013 roku zatrudniła 31 pracowników zwalniając 11.

Na koniec października 2012 roku w magazynie pracowało 237 osób jako pracownicy firmy (...) + N. oraz jako pracownicy Agencji Pracy (...).

W listopadzie 2012 roku po przejściu magazynu przez pozwaną Spółkę zatrudnienie łącznie wyniosło 237 osób, w grudniu 233 osób, w styczniu 2013 roku 225 osób, a w lutym 2013 roku 218 osób.

Liczba magazynierów w okresie listopad 2012 roku – luty 2013 roku uległa zmniejszeniu z 121 osób na 110 osób, liczba pracowników działu przyjęć magazynowych z 55 osób na 33 osoby, zwiększeniu uległa liczba pracowników administracji magazynowej z 0 osób na 19 osób.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powodowie E. G., N. P. i J. J. (1) wnieśli o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki S.A. w K. odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodami stosunku pracy nie wskazano, żadnych przyczyn uzasadniających rozwiązanie ich stosunków pracy. Wynikało to z tego, iż strony łączyła umowa na czas określony.

Brak powyższego wskazania doprowadził do badania przez Sąd Rejonowy jakie okoliczności stanowiły podstawę rozwiązania z powodami stosunku pracy.

Pozwana Spółka wnosząc o oddalenie powództwa podniosła, iż rozwiązała stosunki pracy z pracownikami, którzy niesumienne i nierzetelnie wykonywali pracę, a w ich miejsce zatrudniono nowych pracowników. Odnosząc się do powódki E. G. pozwana Spółka podniosła, iż powódka nie radziła sobie ze zleconymi jej zadaniami i popełniała błędy w swojej pracy, w związku z czym przełożeni mieli do niej szereg zastrzeżeń, nadto pozwana Spółka zarzuciła powódce, iż zwracała się do przełożonych w sposób lekceważący. Pozwana wskazała, że najczęstszym popełnianym przez powódkę błędem było niepoprawne wprowadzenie dostaw do systemu I., co mogło skutkować, dla pozwanej nałożeniem kar przez C. Polska.

W stosunku do powoda N. P. pozwana Spółka zarzuciła, iż nie radził sobie ze zleconymi poleceniami, ani nie przykładał się do wykonywania przez siebie obowiązków, a jakość jego pracy należało ocenić jako niezadawalającą. Powód uważany był za najsłabszego pracownika w swoim obszarze nie radzącego sobie z powierzonymi zadaniami.

Z kolei J. J. (1) – w ocenie pozwanego - popełniała błędy, a jej przełożeni kierowali zastrzeżenia do jej pracy. We wrześniu 2012 roku powódka popełniła 10 błędów związanych z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, a dopuszczalna norma wynosiła 5 błędów na miesiąc, nadto powódka nie wykazywała chęci pracy w nadgodzinach co w istotny sposób destabilizowało pracę oddziału.

Biorąc pod uwagę zasadę ciężaru dowodu Sąd Rejonowy wskazał, iż na pozwanej Spółce spoczywał obowiązek wykazania prawdziwości zgłoszonego twierdzenia, iż powodowie byli pracownikami niestaranymi, niesumiennymi, że zaistniały okoliczności podniesione przez pracodawcę oraz że były one zasadne.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwoliła Sądowi Rejonowemu na uznanie, iż pozwana Spółka nie wykazała powyższych okoliczności, bądź brak było podstaw do uznania ich zasadności. Dowody przeprowadzone na wniosek pozwanego nie pozwoliły na uznanie jego argumentacji za zasadną.

Jak wskazał Sąd Rejonowy świadek M. H. nie posiadała wiedzy o pracy powodów, wskazała na okoliczności związane z przejściem obsługi magazynu przez pozwaną Spółkę. Istotną okolicznością wskazaną przez świadka było, iż decyzje kadrowe dotyczące zatrudnienia w magazynie zarówno co do liczby pracowników, jak i ich dobru należały do

kompetencji dyrektora magazynu (...). R. F. (2) w swoich zeznaniach szczegółowo opisał zakres pracy magazynu, potrzebę wydajnej i sumiennej pracy pracowników, nie wykazał jednak jakie konkretne zastrzeżenia do pracy powodów zgłaszali przełożeni, na czym polegała ich niesumienność lub niestaranność.

Odnosnie J. J. (1) wskazał on, że mogła być nieelastyczna, nie zostawała w nadgodzinach, zachodziła obawa, że pomyli etykiety. Zarzuty te były w ocenie Sądu Rejonowego, tylko przypuszczeniami dotyczącymi zdarzeń przyszłych, niepewnych. Nie uwzględniały one faktu, iż powódka była pracownikiem o dużym stażu i dużym doświadczeniu, który przeszedł pozytywnie selekcję pracowników i jak wynikało z zeznań jej bezpośredniego przełożonego P. R. dotychczas była pracownikiem dyspozycyjnym, który zawsze w razie potrzeby pracował na godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego niezrozumiałym był zarzut odmowy pracy w nadgodzinach jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Praca w godzinach nadliczbowych ma być pracą wyjątkową, a nie normalnym sposobem świadczenia pracy przez pracownika. Pracodawca winien tak zorganizować pracę by nie zachodziła konieczność stałej pracy w nadgodzinach, a zmuszanie pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych jest rażącym naruszeniem praw pracowniczych. Odnosnie zarzutu dotyczącego popełnienia przez J. J. (1) 10 błędów w miesiącu wrześniu Sąd Rejonowy stwierdził, iż niezrozumiałym było powoływanie się przez pozwaną Spółkę na okoliczności zaistniałe u poprzedniego pracodawcy, które nie miały żadnych konsekwencji w wyniku finansowym pozwanego wbrew jego twierdzeniom. Jak wykazał W. S. (1) błędy popełnione w danym miesiącu jeżeli ich liczba przekroczyła przyjęte wskaźniki skutkowałą karą nałożoną przez C. za dany miesiąc, tak więc nie było możliwym obciążenie (...) karami za wyniki zaistniałe przed przejściem magazynu przez Spółkę. Niedopuszczalnym było także zgłaszanie zarzutu bez jego wykazania, pozwany nie odniósł się w żaden sposób, do faktu, iż powódka za miesiąc wrzesień otrzymała nagrodę, a jak wynika z materiału dowodowego, przy liczbie błędów zarzuconych przez (...) nie otrzymała by tej nagrody od K. + N.. Sąd Rejonowy zauważył także, iż powódka otrzymała nagrodę za miesiąc listopad, kiedy jej pracodawcą była pozwana Spółka, a z obowiązującego jeszcze systemu premii i nagród wynikało, iż nagroda nie przysługiwała by w przypadku nie starannej pracy powódki.

Odnosnie zarzutu, iż powód N. P. nie radził sobie ze zleconymi poleceniami, ani nie przykładał się do wykonywania przez siebie obowiązków, a jakość jego pracy należało ocenić jako niezadawalającą Sąd Rejonowy stwierdził, że zarzuty wynikające z zeznań R. F. (2), M. R. i K. K. (1) pozostawały w sprzeczności z zeznaniami W. S. (1), iż powód był dobrym pracownikiem, awansował właśnie na wniosek R. F. (2) i jego zaangażowanie w pracę skutkowało poleceniem go uprzedniemu pracodawcy do zatrudnienia i awansu w innym z magazynów. Nadto Sąd Rejonowy stwierdził, iż zeznania R. F. (2), M. R. i K. K. (1) cechowały się dużym stopniem ogólności, nie wskazywały jakich to zleceń powód nie wykonał prawidłowo, do jakich czynności się nie przykładał. Skutkowało to brakiem możliwości dania wiary przez Sąd Rejonowy, świadkom i uznaniem, iż zarzuty skierowane przeciwko powodowi były nieprawdziwymi.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących E. G. , Sąd Rejonowy wskazał, że twierdzenia R. F. (2) były ogólne, nie wskazywały konkretnych błędów powódki, zgłoszonych do niej zastrzeżeń oraz wskazania w stosunku do kogo i kiedy zwracała się lekceważąco. Zeznania świadków M. D. (1) i K. K. (2) cechowały się tożsamą ogólnością. Z zeznań zaś P. R. i I. R. wynikało zaś, iż nie była osobą konfliktową. Tak samo pozwana Spółka nie wskazała jakie i ile błędów popełniała powódka.

Sąd Rejonowy uznał, iż zarzut nie sumienności, nierzetelności, niedostatecznej wydajności pracowników należało odnieść do okoliczności, iż u pozwanego sporządzane były dzienne i miesięczne zestawienia wydajności, ilości błędów dotyczące każdego z pracowników. Podnosząc, ogólny zarzut niesumienności i nierzetelności pracy powódki i wskazując, jak nieprawidłowa praca jednego z pracowników mogła wpłynąć na pracę całego magazynu należało skonkretyzować to wykazując jak wydajność jej pracy odbiegała od przyjętej normy. Okoliczności te nie zostały jednak w wykazane.

Argumentację pozwanej Spółki Sąd Rejonowy skonfrontował z zeznaniami W. S. (1) kierownika magazynu do końca października 2012 roku, który wskazał, iż przygotował z podległymi sobie kierownikami, w tym i R. F. (2) plan zmian organizacyjnych w magazynie mający na celu ograniczenie kosztów jego działania i że w zakresie organizacji

pracy magazynu zmiany te zostały wprowadzone przez R. F. (2) po przejęciu magazynu przez pozwaną Spółkę i objęciu przez R. F. stanowiska kierownika, a następnie dyrektora magazynu. Świadek W. S. wskazał na okoliczność, iż nie zamierzał doprowadzać do ograniczenia zatrudnienia pracowników etatowych w magazynie, bowiem byli to wyselekcjonowani pracownicy, spełniający wyśrubowane oczekiwania. Świadek wskazał także na fakt, iż już od dłuższego czasu następowało stopniowe zmniejszenie wolumenu operacji w magazynie.

Powyższa okoliczność pozostawała w związku z faktem ograniczenia zakresu działalności firmy (...). Magazyn w R. zajmował się obsługą logistyczną sklepów wielko powierzchniowych tej sieci handlowej, a z końcem roku 2012 następowało zakończenie działalności 4 hipermarketów C. co niewątpliwie miało wpływ na liczbę operacji logistycznych w przedmiotowym magazynie w czasie likwidacji tych hipermarketów i po ich likwidacji.

Biorąc powyższe pod uwagę za racjonalne należało w ocenie Sądu Rejonowego uznać działania pozwanego zmierzające do zmniejszenia zatrudnienia, bowiem mniejsza liczba operacji, mniejszy wolumen towarów do dostarczenia wymaga mniejszej liczby pracowników.

Powyższe zmniejszenie pracowników wynikało z przedłożonych przez pozwanego zestawień. W listopadzie 2012 roku po przejęciu magazynu przez pozwaną Spółkę zatrudnienie łącznie wyniosło 237 osób, w grudniu 233 osób, w styczniu 2013 roku 225 osób, a w lutym 2013 roku 218 osób. Liczba magazynierów w okresie listopad 2012 roku – luty 2013 roku uległa zmniejszeniu z 121 osób na 110 osób, liczba pracowników działu przyjęć magazynowych z 55 osób na 33 osoby, zwiększeniu uległa liczba pracowników administracji magazynowej z 0 osób na 19 osób. Powyższe wskazywało jednoznacznie na redukcję zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie mógł znaleźć uznania argument pozwanego, iż przy ocenie zmian kadrowych należy brać pod uwagę całość zatrudnienia w magazynie, zarówno pracowników pozwanej Spółki jak i pracowników tymczasowych. Sąd Rejonowy wskazał, iż pracownicy tymczasowi nie byli pracownikami pozwanego, ich pracodawcą były agencje pracy tymczasowej nie pozwana Spółka. Nadto wskazał, iż z powyższych zestawień wynika także, iż liczba pracowników tymczasowych także uległa zmniejszeniu. Zmiana sposobu działalności firmy polegająca na zmniejszeniu zatrudnienia i przekazanie obowiązków wykonywanych przez dotychczasowych pracowników pracownikom tymczasowym była niewątpliwie zmianą organizacyjną i zmianą ekonomiczną w działalności pracodawcy.

Skutkowało to uznaniem, iż stosunek pracy powodów został rozwiązany z przyczyn nie leżących po stronie pracownika co rodziło możliwość żądania odprawy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844).

Przepisy w/w ustawy, jak wskazał Sąd Rejonowy stosuje się, zgodnie z jej art. 1 ust. 1, w razie 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 wskazaną w tym przepisie liczbę pracowników dla danego, ogólnego zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

Zgodnie z art. 8 cyt. ustawy, wysokość odprawy pieniężnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego. Przepis art. 8 cyt. Ustawy stosuje się (na mocy art. 10 tejże Ustawy) odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 niż określona w art. 1 Ustawy.

Biorąc pod uwagę staż pracy powodów Sąd Rejonowy stwierdził, iż przysługiwała im odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, a więc we wskazanej w pozwie, a nie kwestionowanych kwotach: 3.400,00 zł w przypadku E. G., 5.000,00 zł w przypadku N. P. i 3.000,00 zł przypadku J. J. (1)

Dlatego też taka kwota została zasądzona na rzecz powodów przez Sąd Rejonowy. Zgodnie z art. 98 k.p.c. Sąd Rejonowy przyznał powodom zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości pełnomocnik pozwanej, zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na:

a. błędnym przyjęciu, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódkom umowy o pracę na czas określony były wyłącznie przyczyny nie leżące po stronie powodów – redukcja zatrudnienia u pozwanej spółki;

b. błędnym przyjęciu, nie wspartym żadnym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, iż nastąpiło zmniejszenie ilości hipermarketów C. skutkujących zmniejszeniem wolumenów obsługiwanych przez pozwaną w magazynie, w którym zatrudnieni byli powodowie, co w konsekwencji miało skutkować koniecznością zmniejszenia zatrudnienia u pozwanej;

c. na błędnym przyjęciu, iż po stronie powodów nie leżały żadne przyczyny uzasadniające rozwiązanie z nimi umowy o pracę, w sytuacji, gdy z zeznań świadków: R. F. (2), M. R., M. D. (1), K. K. (2) i K. K. (1), wynika iż praca powodów nie była satysfakcjonująca dla pozwanej;

d. błędnym ustaleniu w oparciu o zeznania W. S. (1), iż przygotowywany był plan zmian w magazynie mający na celu ograniczenie kosztów jego działania oraz że zmiany te zostały wprowadzone przez R. F. (2)

e. błędne ustalenie, iż u powódki doszło do zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwana w okresie rozwiązania umowy o pracę z pozwaną dokonywała zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez wyprowadzenie błędnych wniosków i w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, a w szczególności:

- pominięcie w ustaleniu stanu faktycznego i uzasadnieniu prawnym wyroku zeznań świadków M. H., R. F. (2), M. R., M. D. (1), K. K. (2) i K. K. (1), którzy zgodnie zeznali, iż w okresie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę pozwanej wolumeny towarów w magazynie obsługiwany przez pozwaną ulegały zwiększeniu, co powadzi do logicznego wniosku iż brak było podstaw do redukcji zatrudnienia;

- oparcie ustaleń faktycznych w sprawie o zeznania W. S. (1), który w okresie rozwiązania umowy o pracę z powodami nie był pracownikiem zatrudnionym w magazynie obsługiwany przez pozwaną, co więcej nigdy nie był pracownikiem pozwanej, a jego wiedza na temat działań operacyjnych pozwanej może wynikać wyłącznie z jego przypuszczeń i domniemań, co więcej z treści zeznań świadka W. S. (1) wynika w sposób bezsprzeczny, iż nie posiadał on żadnych informacji na temat sposobu wykonywania pracy przez powodów w okresie gdy były one jego podwładnymi, ani żadnych informacji na temat kryteriów oceny pracownika przez jego przełożonych w okresie przejścia magazynu przez pozwaną;

- oparcie ustaleń faktycznych w sprawie o informacje, które nie wynikają w żaden sposób ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności ustalenie, iż z końcem roku 2012 nastąpiło zakończenie pracy 4 hipermarketów C. i wyprowadzenie z tego wniosku, iż miało to wpływ na zmniejszenie ilości operacji logistycznych w magazynie pozwanej,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

a. nieprawidłowe zastosowanie przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 8 ustawy w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w okresie rozwiązania umowy o pracę z powodkami, pozwana nie przeprowadzała zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy.

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego, ewentualnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 9 września 2014 roku wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych należy podnieść, iż jest to polemika pełnomocnika pozwanego z prawidłowymi ustaleniami poczynionymi przez Sąd orzekający w sprawie. Poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne są pełne i wystarczające do merytorycznego rozpoznania apelacji, a Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego podziela i przyjmuje za własne.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne i znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody Sąd I instancji nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c.

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Zgromadzone dowody – wbrew zarzutom apelacji – dają podstawy do stwierdzenia, że u pozwanego miały miejsce zmiany organizacyjne skutkujące zmniejszeniem zatrudnienia. Dyrektor personalny pozwanego M. H. wprawdzie zaprzeczyła, aby pozwany zmniejszał zatrudnienie, ale jednocześnie zeznała, że na datę przejścia magazynu w R. (1 listopada 2012r.) stan zatrudnienia wynosił 247 pracowników, natomiast obecnie jest to 230-240 pracowników, ale wliczając w to pracowników tymczasowych. Dodała, że od grudnia 2012r. pozwany zwolnił 19 pracowników. Nie miała także wiedzy czy na miejsce zwolnionych powodów pozwany zatrudnił innych pracowników.

Jeśli przypomnieć, że zwolnienia z pracy pracowników zbiegły się z likwidacją na przełomie 2012/2013 kilku sklepów (...) m.in. wP.- co przyznał pozwany - które były obsługiwane przez magazyn pozwanego, to uprawnionym był wniosek Sądu Rejonowego, iż były to zmiany organizacyjne, które miały związek ze zmniejszeniem zatrudnienia u pozwanego. Zaprzeczanie przez pozwanego, iż nie miały u niego miejsca żadne zmiany organizacyjne, w świetle likwidacji kilku wielkopowierzchniowych sklepów obsługiwanych przez pozwanego i złożonego przez niego w piśmie z dnia 18 listopada 2013r. zestawienia o liczbie zwolnionych pracowników w grudniu 2012r. – 28 osób oraz 53 pracowników zatrudnionych za pośrednictwem Agencji Pracy (...) i o zatrudnionych, należy uznać nie tylko za gołosłowne, ale wręcz za niepoważne. Wprawdzie w styczniu 2013r. pozwany zatrudnił łącznie 38 osób, ale aż 18 z nich było pracownikami tymczasowymi, jednocześnie pozwany zwolnił kolejnych 7 pracowników własnych i 32 pracowników tymczasowych. Z kolei w lutym 2012r. pozwany nie zatrudnił żadnego własnego pracownika, a zwolnił kolejnych 8 i 11 pracowników tymczasowych. Jedynymi pracownikami zatrudnionymi przez pozwanego w lutym 2012r., byli pracownicy tymczasowi w liczbie 31. Sąd Okręgowy akceptuje przy tym stanowisko Sądu Rejonowego, iż zmianami organizacyjnymi po stronie pracodawcy są także zmiany polegające na zastąpieniu zatrudnianych przez pozwanego pracowników pracownikami zatrudnianymi za pośrednictwem Agencji Pracy (...). Nie mniej należy podkreślić, że cały czas w spornym okresie ogólny bilans zatrudnienia u pozwanego był ujemny. W świetle powyższego nie ma znaczenia próba wykazania przez

pozwanego, iż ilość pracy nie uległa zmniejszeniu, a wręcz przeciwnie wzrastała. Nawet jeśli tak było, nie ulega wątpliwości, że w spornym okresie doszło do zmniejszenia zatrudnienia, a jedyną przyczyną tego stanu rzeczy była prowadzona przez pozwanego polityka kadrowa.

Dodatkowo należy podnieść, że pozwany nie był w stanie wskazać osób, które zostały zatrudnione w miejsce zwolnionych powódek, zasłaniając się tym, że powódki były szeregowymi pracownikami magazynu oraz znaczną rotacją pracowników. Stwierdził jedynie, że stanowisko kierownika zmiany, dotychczas zajmowane przez powoda N. P., objął dotychczasowy pracownik K. K. (2). Oznacza to, że w miejsce powoda N. P. nie został zatrudniony nowy pracownik, a jedynie jego obowiązki zostały przesunięte na innego pracownika pozwanego. Potwierdzają to zeznania K. K. (2), z których wynika, że na stanowisku kierownika zmiany pracował już przed zwolnieniem powoda N. P..

Fakt zwolnienia powodów N. P. i J. J. (1) w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 90, poz. 844 ze zm.) przyznał wreszcie sam pozwany w skierowanych do nich pismach z dnia 30 stycznia 2013r., będących odpowiedzią na żądanie wypłaty odprawy pieniężnej. Niewątpliwie zatem – powodowie udowodnili- że zmiany organizacyjne były przyczyną ich zwolnienia z pracy. Rację ma pozwany, że powyższe ustalenia nie są wystarczające do wypłaty powodom odprawy. Stosownie bowiem do art. 10 ust. 1 cyt. wyżej ustawy odprawa z art. 8 ustawy przysługuje w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyną 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 niż określona w art. 1 ustawy.

Zwolnienie pracowników w trybie art. 10 ustawy (w trybie tzw. zwolnień indywidualnych) rodzi zatem prawo do odprawy pieniężnej tylko wówczas, gdy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania z nimi stosunków pracy. Powyższe legło u podstaw odmowy wypłaty powodom odpraw z tytułu rozwiązania z nimi stosunków pracy. Pozwany w pismach z dnia 30 stycznia 2013r. stwierdził bowiem, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy powodowi N. P. i powódce J. J. (1) były przyczyny leżące po ich stronie, a w szczególności brak spełnienia oczekiwań pracodawcy w zakresie jakości i sposobu świadczonej pracy. Analogiczne przyczyny rozwiązania stosunków pracy z wszystkimi powodami wskazał pozwany w sprzeciwach od nakazów zapłaty. Pozwany powołał się na niezadowolające wyniki pracy, w szczególności nie realizowanie założonych celów produkcyjnych, popełnianie licznych błędów w wykonywanych przez siebie obowiązkach, destabilizowanie porządku pracy przez krytykowanie wszelkich decyzji pracodawcy.

Należy zaznaczyć, że o ile ciężar wykazania przyczyn leżących po stronie pracodawcy spoczywał na powodach, to pozwany chcąc zwolnić się z obowiązku wypłaty powodom odprawy pomimo zmian organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem zatrudnienia, winien udowodnić, iż przyczyny leżące po jego stronie nie miały żadnego znaczenia dla rozwiązania z powodami umów o pracę, gdyż te przyczyny leżały wyłącznie po stronie powodów.

Pozwany jak słusznie ocenił Sąd Rejonowy nie sprostął temu obowiązkowi. Wskazanie takiej samej przyczyny rozwiązania stosunków pracy z wszystkimi powodami oraz jej ogólnikowość, nie spełnia kryterium przyczyny konkretnej, odnoszącej się indywidualnie do danego pracownika. A tylko taka przyczyna może być uznana za wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. M. H. (dyrektor personalny) przyznała, że z uwagi na to, iż powodowie byli zatrudnieni na czas określony, a co za tym idzie nie było obowiązku wskazywania na piśmie przyczyny rozwiązania z nimi umów o pracę, przyczyny te nie były analizowane przez pracodawcę. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na czas określony nie jest bowiem obarczone takimi rygorami jak rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami na czas nieokreślony. W istocie wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy powodom przez pozwanego nie było konieczne dla prawidłowego zakończenia stosunku pracy. Nie mniej jest konieczne dla zwolnienia się przez pozwanego z obowiązku zapłaty powodom odpraw pieniężnych z tytułu rozwiązania z nimi stosunków pracy na podstawie art. 10 ust 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Ustawodawca nie uzależnia bowiem prawa do odprawy od tego, czy pracownik był zatrudniony na czas określony czy nie określony, ale od tego czy przyczyny nie dotyczące pracownika były wyłączną przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy. Powodowie wskazali, że przyczyną

rozwiązania z nimi stosunków pracy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Pozwany chcąc się zwolnić z obowiązku wypłaty powodom odpraw winien wykazać, że przyczyny zwolnienia powodów z pracy leżały także po ich stronie jako pracowników.

Przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ustęp 1 w zw. z art. 10 ustęp 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest bowiem rozwiązanie stosunku pracy oraz wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, przyczyny wskazane w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby. Obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 1 ustawy nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

Pozwany w toku tego procesu starał się na siłę szukać przyczyn leżących po stronie powodów, które uzasadniłyby zwolnienie ich z pracy. Zarzuty kierowane pod adresem powodów przez ich przełożonych z uwagi na ich ogólnikowość, należy uznać za złożone na potrzeby niniejszej sprawy. M. H. dyrektor personalny w ogóle nie wiedziała jakiego rodzaju są to zarzuty, zeznała jedynie że powodowie zostali zwolnieni bo były zastrzeżenia do ich pracy kierowane przez bezpośrednich przełożonych. Stwierdziła, że wiedzę na ten temat miał ich przełożony R. F. (2) – kierownik magazynu, gdyż to on podjął decyzję o ich zwolnieniu z pracy. R. F. (2) jako przyczynę rozwiązania z powodami umów o pracę wskazał brak doświadczenia. Zarzut ten jest co najmniej nie na miejscu, zważywszy że każdy z powodów pracował od kilku lat u poprzednika prawnego pozwanego. I jak zeznał W. S. (1) kierownik powodów u poprzednika prawnego pozwanego, wchodzili oni w skład wyselekcjonowanej grupy pracowników o dużym doświadczeniu. Co do szczegółowej wiedzy na temat zwolnienia powodów R. F. (2) odwołał się do informacji udzielonych mu przez bezpośrednich przełożonych powodów.

Bezpośredni przełożony J. M. R., zeznał, że przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy było to, że była jedną ze słabszych osób, gdyż robiła dużo błędów, co potwierdził także kierownik zmiany K. K. (1). Ich zeznania stoją jednak w opozycji do tego, że J. J. (1) otrzymała od pracodawcy w listopadzie 2012r., a zatem w miesiącu bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie jej umowy o pracę, nagrodę. Świadek M. P. zwolniona razem z powódką potwierdziła zeznania powódki, że kierownik M. R. jako przyczynę rozwiązania z nimi umowy o pracę, w tym z powódką, wskazał brak pracy, a nie popełnianie błędów.

W stosunku do E. G. kierownik magazynu (...) podjął decyzję o jej zwolnieniu na podstawie informacji uzyskanej od jej bezpośredniego przełożonego R. S. oraz przełożonych K. K. (2) i M. D. (2). Z relacji M. D. (2) wynika, że E. G. miała trudny charakter i popełniała błędy. Ale nie wie dlaczego została zwolniona, co więcej nie wiedział nawet że będzie zwolniona. Z kolei K. K. (2) zeznał, że popełniała ona błędy jak każdy inny pracownik, co potwierdził także M. D. (2). Także K. K. (2) nie rozmawiał z R. S. na temat zwolnienia powódki. A zatem to nie błędy legły u podstaw zwolnienia jej z pracy. Trudny charakter (kłótniowość) zaś jest tak ogólnym pojęciem, że wyklucza możliwość dokonania jakiegokolwiek oceny w kontekście przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Również zarzuty kierowane do N. P., nie mają waloru obiektywnych i konkretnych. R. F. (2) wiedzę na temat pracy powoda czerpał ponoć od jego przełożonych, ale nie wskazał nawet kto tą osobą był. Zeznał, że N. P. nie miał o umiejętności układania harmonogramów, nie do końca czuł co robi oraz był konfliktowy. K. K. (1) zatrudniony na stanowisku kierownika zmiany tak jak N. P. nie potwierdził konfliktowości powoda. Z kolei jego poprzedni przełożony W. S. (1) wypowiadał się o pracy powoda bardzo pozytywnie. O jego wiarygodności świadczy fakt rekomendowania N. P. swojemu pracodawcy, w wyniku czego został on zatrudniony na stanowisku wyższym od zajmowanego u pozwanego, a mianowicie stanowisku kierownika działu.

Z analizy zeznań świadków wynika, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów jest pełna, spójna i logiczna, tak jak tego wymaga art. 233§1 k.p.c. Zarzut pozwanego naruszenia art. 233§1 k.p.c. sprowadza się w istocie do

zaprezentowania własnych korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie korzystnej dla niego oceny materiału, co nie może odnieść zamierzonego skutku.

Skoro zatem strona pozwana nie udowodniła, aby do rozwiązania z powodami stosunków pracy doszło także z przyczyn leżących po ich stronie, powodowie byli uprawnieni do otrzymania od pozwanego odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wykazali bowiem, że stosunek pracy został z nimi rozwiązany przez pozwanego wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej ich jako pracowników, za jaką należy uznać zmniejszenie zatrudnienia na przełomie 2012/2013 będącego konsekwencją likwidacji kilku wielkopowierzchniowych sklepów (...) obsługiwanych dotychczas przez pozwanego, czyli z przyczyn wskazanych w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy nie naruszył także - jak zarzuca apelacja- przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż podstawą zasadzenia na rzecz powodów odpraw nie był art. 1 ust 1 ustawy , a art. 10 ust 1 tej ustawy w zw. z art. 8 ustawy. Wypłata odprawy pieniężnej na podstawie tych przepisów nie jest uzależniona od przeprowadzenia zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelacje jako bezpodstawne.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z §11 ust. 1pkt 2 w zw. z §6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U nr 163 poz. 1349 ze zm).