

Sygn. akt VII Pa 71/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: SSO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik (spr.)

SR del. Anna Zawiślak

Protokolant: sekretarz sąd. Katarzyna Trafisz

po rozpoznaniu dnia 30 września 2015 roku w Lublinie na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej

z dnia 16 kwietnia 2015 r. sygn. akt IV P 151/14 upr

I. apelację oddala;

II. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w Z. na rzecz M. C. kwotę 225 (dwieście dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

**VII Pa 71/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16.04.2015 r., wydanym w sprawie IV P 151/14 upr,

Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej, IV Wydział Pracy: I. zasądził od pozwanego (...) S.A. w Z. na rzecz powoda M. C. kwotę 2.200 złotych tytułem odprawy pieniężnej, w wysokości i od dat tam wskazanych; II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu; III. oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie tych kosztów;

IV. nakazał pobrać od pozwanego kwotę 110 złotych z tytułu opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony oraz V. wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Wyrok ten został oparty o następujące ustalenia i rozważania:

Powód M. C. został zatrudniony u pozwanego od dnia

2 kwietnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia

31 marca 2016 r., na stanowisku mechanika, za wynagrodzeniem miesięcznym

w wysokości 2.200 zł brutto. Umowa zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Początkowo powód świadczył pracę w zakładzie pozwanej spółki mieszczącym się w M.. Trwało to do czerwca 2013 r. Później świadczył pracę w miejscowości Z., gdzie spółka ma swoją siedzibę, a następnie ponownie w pierwotnym miejscu. W M., w trakcie zatrudnienia powoda, pracę świadczyło ponad 200 osób, z czego mniejsza część na podstawie umowy o pracę. Pozostałe osoby świadczyły pracę na podstawie umów zlecenia. Praca w pozwanej spółce polegała głównie na demontażu samochodów, na podstawie umowy podpisanej z firmą (...). Po dwóch miesiącach zatrudnienia powód został brygadzystą. Funkcję tę pełnił do momentu przeniesienia go do pracy w miejscowości Z..

Pracownicy spółki, którzy byli delegowani do Z., zostali zakwaterowani w pensjonacie (...). Część z nich zachowała się nagannie, doszło do uszkodzenia mienia. Powodowi nie udowodniono niewłaściwego zachowania się. Mimo tego na spotkaniu kierownictwa spółki z pracownikami, w obecności właściciela pensjonatu, wszyscy dostali upomnienie. Ponadto wszystkim delegowanym pracownikom potrącono premię za jeden miesiąc.

Na przełomie marca i kwietnia 2014 r. w zakładzie w M. odbyło się zebranie z udziałem prezesa pozwanej, głównego technologa, jego zastępcy oraz dyrektora zakładu. Prezes poinformował, że nie udało się zawrzeć planowanej umowy z firmą (...), na mocy której spółka miała zajmować się demontażem modelu D.. Podczas tego spotkania prezes zakomunikował, że z tego powodu musi zwolnić część pracowników. W pierwszej kolejności zostaną zwolnieni ci pracownicy, których sytuacja materialna jest najlepsza i tych którzy nie mają na utrzymaniu innych osób.

Liderem grupy powoda był T. S.. Po zebraniu liderzy grup oświadczyli, że czekają na tych, którzy sami zgłoszą się do zwolnienia. Jeżeli takie osoby nie zgłoszą się, brygadziści i główny technolog wytypują osoby do zwolnienia.

Po powrocie z Z. powód pracował jako mechanik. Korzystał z 11 dni urlopu wypoczynkowego, a na prośbę swojego przełożonego, także z urlopu bezpłatnego, w okresie od 21 do 31 stycznia 2014 r. Przebywał także na zwolnieniu lekarskim w okresie od 2 do 6 grudnia 2013 r. oraz od 21 marca 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2014 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, zwalniając go ze świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia.

Pozwana wystawiła powodowi list referencyjny z dnia 5 maja 2014 r., który otrzymał razem z wypowiedzeniem. W liście tym pracodawca wskazał okres i podstawy zatrudnienia powoda, zaś na podstawie dotychczasowej współpracy zaświadczył, że M. C. był solidnym pracownikiem, każde powierzone zadanie wykonywał z należytą starannością oraz terminowością. Stwierdził, iż z pełną odpowiedzialnością może polecić powoda jako doskonałego pracownika.

Na dzień 1 stycznia 2014 r. spółka zatrudniała w M. 121 osób na podstawie umowy zlecenia oraz 91 pracowników na podstawie umowy o pracę. Na dzień 31 maja 2014 r. zatrudnienie wynosiło 35 osób na podstawie umowy zlecenia oraz 76 pracowników na podstawie umowy o pracę.

Pismem z dnia 30 maja 2014 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 2.200 zł tytułem odprawy pieniężnej. W odpowiedzi pełnomocnik pozwanej wskazał, że umowa jaka wiązała strony została rozwiązana z przyczyn indywidualnych leżących po stronie pracownika, a nie pracodawcy, w związku z czym nie mają zastosowania przepisy dotyczące ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Spośród powołanych w uzasadnieniu, zeznaniom świadków: W. B. (1), E. J. (1), E. S. (1) i Z. R. (1), Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w zakresie tak ustalonego stanu faktycznego,

w pozostałej części uznając je za niewiarygodne. W szczególności dotyczyło to zastrzeżeń do pracy powoda, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, charakteru listu referencyjnego, udziału powoda w zajęciach w pensjonacie (...), a także wypowiedzi członków władz spółki podczas spotkania z pracownikami w M.. Zeznania tych świadków pozostają w sprzeczności z logicznymi i wiarygodnymi zeznaniami powoda oraz świadków: M. H. (1) i B. P. (1). Ponadto pozostają w sprzeczności z dokumentami złożonymi przez pełnomocnika pozwanego, a także zasadami doświadczenia życiowego i zasadami logicznego myślenia. Szerzej na ten temat w dalszej części uzasadnienia.

Sąd I instancji, przystępując do oceny zasadności zgłoszonego w pozwie żądania o zasądzenie odprawy na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ustawa o zwolnieniach grupowych), powołał się w pierwszym rzędzie na art. 1 ust. 1 tej ustawy. Zgodnie z tym przepisem ustawę 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 zwolnienia obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, bądź 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Z kolei art. 10 ust. 1 cyt. ustawy stanowi, że jej przepisy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowiły 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.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że pozwany nie wykazał, iż przyczyny, które zdecydowały o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, leżały po jego stronie. W szczególności nie został udowodniony zarzut złej jakości pracy powoda. Złożone do akt trzy wykazy zatytułowane „analiza szkód”, dotyczą okresu kwiecień – czerwiec 2013 r., tj. początkowego okresu zatrudnienia powoda. Wbrew stanowisku strony pozwanej, praca powoda w tym okresie nie mogła być źle oceniana, skoro został awansowany na funkcję brygadzysty. Pozostawałoby w sprzeczności z zasadami logiki awansowanie pracownika, ocenianego jako jednego z najgorszych. Brak również dowodów na negatywną ocenę pracy powoda w okresie delegowania go do Z.. Zeznania świadka Z. R. (1) w tym zakresie są bardzo ogólne i nie poparte żadnymi dowodami. Zupełnie niezrozumiałe jest odwoływanie się przez stronę pozwaną do incydentu jaki miał miejsce w pensjonacie (...). Powodowi nie udowodniono, a nawet nie zarzucono niewłaściwego zachowania. Okoliczność, iż jego również pozbawiono premii, nie jest dowodem jego winy, skoro premia miała charakter uznaniowy. Ponadto, gdyby te okoliczności miały być uzasadnieniem wypowiedzenia, to trudno wytłumaczyć dlaczego pozwana czekała z podjęciem takiej decyzji ponad pół roku.

Faktem jest, czego strona pozwana nie kwestionuje, że nie doszło do podpisania nowej umowy na demontaż pojazdów z firmą (...). Z zeznań W. B. (1), ówczesnego dyrektora (...) w M. wynika, że podstawowymi obowiązkami pracowników w tej placówce spółki był demontaż samochodów. Świadek potwierdził, że brak nowego kontraktu wpłynął na zmniejszenie ilości demontowanych samochodów. Niemniej w ocenie Sądu Rejonowego zupełnie niewiarygodne jest twierdzenie tego świadka, iż sytuacja ta nie wpłynęła na zmniejszenie ilości pracy w punkcie w M.. Jest oczywiste, że skoro demontaż samochodów stanowił główne zadanie osób tam zatrudnionych, to zmniejszenie ilości demontowanych pojazdów powoduje zmniejszenie ilości pracy w tym punkcie. Potwierdzeniem tego była mniejsza ilość wykorzystywanych podnośników oraz czasowe kierowanie mechaników do prac porządkowych.

Wobec niezawarcia umowy na demontaż pojazdów, wiarygodne są zeznania powoda oraz dwóch świadków, którym Sąd dał wiarę w całości, iż przedmiotem rozmowy władz spółki z pracownikami, w marcu lub kwietniu 2014 r., była sytuacja tego punktu oraz konieczne ograniczenie zatrudnienia.

Na zakres tego ograniczenia wskazuje porównanie stanu zatrudnienia

w M. na dzień 1 stycznia i 31 maja 2014 r. Wynika z niego, iż w tym czasie ilość osób zatrudnianych na umowę zlecenia zmniejszyła się o 86, a liczba osób zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony o 15.

Nie przekonuje twierdzenie pozwanej, iż przyczyną wypowiedzenia mogło być korzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego w grudniu i wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Zwolnienie lekarskie powoda w tym okresie dotyczyło 5 dni. Nie było przeszkód, aby po powrocie do pracy wręczono mu wypowiedzenie. Niezrozumiały jest zarzut korzystania z urlopu wypoczynkowego, skoro jest to prawo pracownika, a ponadto powód mógł z niego korzystać tylko po wyrażeniu zgody przez jego przełożonych. Sugestie, iż na zwolnieniu powód świadczył pracę na rzecz innych podmiotów, nie mają żadnego oparcia, co przyznał W. B. (1). Podobnie należy ocenić podejrzenia, iż powód nadużywał tych zwolnień.

W ocenie Sądu Rejonowego decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zapadła po wizycie kierownictwa spółki w M.. Fakt korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 21 marca do 30 kwietnia 2014 r., nie miał na nią wpływu. Świadczy o tym dodatkowo treść listu referencyjnego, który powód otrzymał razem z wypowiedzeniem.

Nie przekonuje twierdzenie, iż list miał charakter standardowy. Za taki można uznać list potwierdzający, iż dana osoba była dobrym pracownikiem.

W przypadku powoda użyto stwierdzenia „doskonały pracownik”.

Za stanowiskiem, iż przyczyną wypowiedzenia była zmniejszająca się ilość pracy, w związku z niezawarciem przez spółkę nowego kontraktu, a nie zastrzeżenia do pracy powoda, przemawia fakt zwolnienia go z wykonywania obowiązków

w okresie wypowiedzenia, po wykorzystaniu urlopu i dni na poszukiwanie pracy.

W tej sytuacji należy uznać, że to przyczyny niedotyczące M. C., były wyłącznym powodem wypowiedzenia mu stosunku pracy,

w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy. Sąd Rejonowy podkreślił, iż jej przepisy znajdują zastosowanie również do osób zatrudnionych na podstawie umów

o pracę na czas określony, jeżeli do ich wypowiedzenia doszło z przyczyn o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy.

Biorąc pod uwagę długość stażu zakładowego powoda, Sąd Rejonowy uznał, że ma on prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia – zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy, tj. w kwocie 2.200 zł brutto. Ustawowe odsetki zastały zasądzone zgodnie z wnioskiem, tj. od dnia 2 czerwca 2014 r.

W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sąd I instancji powołał się na art. 98 § 1 i 3 k.p.c., § 6 pkt 3 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...). Na zasądzoną z tego tytułu kwotę składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda w wysokości 450 zł. Wniosek pozwanej o zasądzenie kosztów procesu został oddalony na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., jako pochodzący od strony przegrywającej sprawę. Z kolei na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy obciążył pozwanego opłatą od pozwu, w kwocie 110 zł, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Rozstrzygnięcie dotyczące rygoru natychmiastowej wykonalności, uzasadnił natomiast treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając Sądowi Rejonowemu:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana nie wywiązała się

z obowiązku udowodnienia istnienia okoliczności, leżących po stronie powoda i uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę,

co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, iż przyczyny niedotyczące powoda były wyłączną przyczyną wspomnianej czynności, podczas, gdy pozwana przedstawiła logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody w postaci zeznań świadków E. J. (1), W. B. (1), E. S. (1) i Z. R. (1), jak również wyjaśnień powoda oraz dokumentów w postaci pisma właścicielki pensjonatu (...) z 21.10.2013 r., notatki ze spotkania z pracownikami w dniu 23.10.2013 r., z których jasno wynika istnienie po stronie powoda podstaw, uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, jednostronnie oraz wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, przy bezkrytycznym i niezgodnym z rzeczywistością przyjęciu za prawdziwe zeznań powoda oraz świadków M. H. i B. P., dotyczących sytuacji finansowej i faktycznej pozwanego, zdarzenia w pensjonacie (...), treści spotkania z zarządem pozwanego w M. w kwietniu

2014 r. oraz przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę,

co skutkowało błędnym przyjęciem, że pozwany nie udowodnił,

iż przyczynami tymi były w istocie zła jakość pracy powoda oraz jego negatywny stosunek do pracy stanowiły prawdziwą przyczynę;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 1 ustawy

o zwolnieniach grupowych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie

i bezpodstawne przyjęcie, że przyczyny niedotyczące powoda stanowiły wyłączny powód, uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, podczas,

gdy były one związane z bardzo niską jakością pracy powoda, brakiem jej poprawy oraz podejściem powoda do wykonywanych obowiązków, skutkującymi brakiem perspektyw co do dalszej współpracy.

W oparciu o tak postawione zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda

na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, a także o zwrot wyegzekwowanego świadczenia w kwocie 2.200 złotych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego (k. 177v.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna.

W odniesieniu do jej zarzutów proceduralnych należy w pierwszym rzędzie wskazać, że to nie art. 232 (zd. pierwsze) k.p.c., mówiący o ciężarze dowodzenia, lecz jedynie art. 233 k.p.c., wyznaczający granicę swobodnej oceny dowodów, może stanowić kryterium oceny procedowania przez Sąd Rejonowy. Pierwszy z powołanych przepisów ma ściśle formalny charakter i znajduje odniesienie do sytuacji, gdy strona w ogóle nie przedstawia dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Tymczasem pozwany takie dowody przedstawił i Sąd Rejonowy się do nich odniósł i to w sposób prawidłowy.

W odniesieniu do oceny dowodów osobowych skarżący kwestionuje uwzględnienie przez Sąd I instancji zeznań M. H. (1) i B. P. (1) przed zeznaniami W. B. (1), E. S. (1), Z. R. (1) oraz E. J. (1).

Zeznania ostatniego ze wskazanych świadków, zajmującego się

w pozwanej spółce dokumentacją pracowniczą, nie wnoszą nic istotnego

do sprawy, albowiem świadek ten w ogóle nie wypowiadał się co do istnienia

i charakteru przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. E. J. nawet nie mogła dysponować należytą wiedzą w tym zakresie, nie mówiąc już

o braku możliwości poczynienia bezpośrednich spostrzeżeń, co do sposobu wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych. Stwierdziła jedynie, że otrzymany przez powoda list referencyjny miał charakter standardowy, albowiem tego typu dokument jest wystawiany każdemu zwalnianemu pracownikowi. Ma to drugorzędne znaczenie w kontekście apelacji, skoro pozwany dąży do ustalenia konkretnych przyczyn wypowiedzenia, związanych z negatywną oceną pracy powoda.

Z kolei trzech pozostali świadkowie odnosili się już do okoliczności zatrudnienia powoda w aspekcie przyczyn złożonego mu wypowiedzenia.

W. B. (dyrektor ds. kontrolingu) oraz E. S. (główny technolog projektu (...)) zeznali, że wspólnie uznali, iż powoda trzeba zwolnić z powodu niskiej jakości jego pracy. W. B. zeznał przy tym, że „dochodziło do niego wiele sygnałów, iż „powód nie identyfikuje się z (...) firmą i nie chce w niej pracować” (k. 94). E. S. zwracał uwagę (k. 96) na dużą ilość części, jakie powód uszkadzał przy demontażu samochodów (co – jak pozwany utrzymuje w swoich pismach – miało być powodem przeniesienia go do zakładu w Z., gdzie miał współpracować z innymi, doświadczonymi mechanikami, którzy przyczynią się do poprawy jego stosunku do wykonywanych obowiązków). Zeznania tych dwóch świadków są w przedstawionej mierze zbieżne z zeznaniami Z. R. (dyrektora departamentu technicznego), który wspominał o dochodzących do niego, ustnych informacjach od kierownika warsztatu, że „pracę, którą zlecał brygadzysta, powód wykonywał długo i niedokładnie” (k. 96v.).

Jednocześnie jednak W. B. i E. S. już na wstępie swoich zeznań wspomnieli o wspomnianej utracie przez pozwanego kontraktu z firmą (...) (por. k. 94, 95v.).

Uchybienia w pracy powoda były dokumentowane, na co pozwany przedstawił niedatowane zestawienia (k. 61-63).

Z kolei z uwzględnionych przez Sąd Rejonowy zeznań M. H. (mechanika z M.) wynika, że tego rodzaju raportu o błędach były sporządzane „chyba każdego dnia” (k. 110). Potwierdza to B. P. – inny świadek, do którego zeznań Sąd I instancji się przychylił (kontroler jakości w M. i następnie w Z.). Świadek ten wskazał również, że do zarzucanych powodowi uszkodzeń dochodziło często, albowiem części, których te uszkodzenia dotyczyły (symeringi), ponieważ przyrząd do ich wyjmowania był niewłaściwy (k. 120v.). Zeznał też, że zdarzało się, iż mechanikom przypisywano uszkodzenia, które w istocie miały charakter fabryczny (ibidem). Żaden z dwóch ostatnio wskazanych świadków nie wskazywał na konkretne, dostrzeżone przez nich, czy też w ogóle im wiadome uchybienia w pracy powoda. Co więcej B. P. wprost zeznał, że powód miał mniej uszkodzeń (k. 119v.).

Biorąc pod uwagę taką treść wszystkich przytoczonych zeznań, nie sposób dać pierwszeństwa zeznaniom świadków pozwanego. Są to pracownicy pionu kierowniczego, którzy przede wszystkim ogólnikowo wskazywali na rzekomą złą jakość pracy powoda, poza tym – w przeciwieństwie do B. P. i M. H. – nie mogli poczynić w tym zakresie bezpośrednich spostrzeżeń. W istocie zeznania trzech wspomnianych świadków pozwanego sprowadzają się do potwierdzenia wersji, jaką pozwany przedstawia w swoich pismach procesowych.

Do kwestionowanej przez apelującego oceny dowodów, przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy należy się więc przychylić, albowiem ocena ta jest logiczna, nie zawiera luk w rozumowaniu i odpowiada doświadczeniu życiowemu.

To prowadzi do ustalenia, że złożone powodowi wypowiedzenie nie mogło w istocie opierać się na jakichkolwiek przyczynach, które by jego dotyczyły, a jedynie pozwany przedstawiał taką wersję, ażeby uchronić się przed obowiązkiem wypłaty odprawy, o jakiej mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wspomniana już, rzekoma wadliwość pracy powoda – przynajmniej w zakresie, mogącym stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia – w ogóle nie zaistniała. Uzupełniając i potwierdzając kwestionowaną przez apelującego ocenę dowodów należy zauważyć, że przecież, gdyby rzeczywiście jakość pracy powoda była co do zasady niska, to nie zostałby brygadzystą już w okresie pracy w M., skąd, zgodnie z wersją pozwanego, miano go przenieść właśnie z powodu rzekomych uchybień. W tym zakresie nie sposób przychylić

się do złożonego przez pozwanego zestawienia szkód. Jest to dokument niedatowany, więc nie wiadomo nawet jakiego okresu dotyczy, a pozwany tego nie wyjaśnił. Przede wszystkim jednak tego rodzaju zestawienia były sporządzane dla każdej zmiany i z wiarygodnych zeznań B. P. oraz M. H. wynika, że miały raczej standardowy, statystyczny charakter, albowiem uszkodzenia były w istocie nieodłączną częścią pracy, jaką powód wykonywał.

W takim stanie rzeczy nie sposób również uznać ani za prawdziwą, ani za rzeczywistą przyczynę zwolnienia powoda jego rzekomego i ogólnie sformułowanego niewłaściwego stosunku do pracy, czy zdarzenia, jakie miało miejsce podczas wyjazdowego szkolenia (niestosowne zachowanie pracowników pozwanego w pensjonacie, gdzie byli zakwaterowani). Te dwie rzekome przyczyny są już zupełnie nieskonkretyzowane, a drugiej z nich nie sposób bezpośrednio powiązać z osobą powoda, zwłaszcza, że zdarzenie, którego dotyczy, miało miejsce na długo przed jego zwolnieniem.

Z kolei zwolnienie lekarskie powoda na przełomie marca i kwietnia 2014 roku zbiegło się w czasie z okresem, w którym wiadomo już było o braku nowego kontraktu pozwanego z firmą (...). Wówczas zresztą władze firmy bezpośrednio poinformowały pracowników o wynikającej z tego perspektywie zwolnień. Trudno więc przyjąć, że udanie się na zwolnienie lekarskie pracownika, który i tak podlegałby redukcji z uwagi na brak możliwości zaoferowania mu pracy, stanowić może realną przyczynę jego ostatecznego zwolnienia.

Tym samym, skoro żadne z okoliczności leżących po stronie powoda, nie mogły stanowić przyczyny jego zwolnienia, to nastąpiło ono z przyczyn, leżących w istocie po stronie pracodawcy.

Ziściła się więc hipoteza normy, wyrażonej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych (ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. z 2015 r., poz. 192), na mocy której powodowi należy się odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (ust. 1 pkt 1 powołanego artykułu).

Sąd Rejonowy prawidłowo tą normę zastosował. Jedynie na marginesie można jednak zauważyć, że błędnie, i to na korzyść pozwanego, orzekł o odsetkach dopiero od dnia 02.06.2014 r. Przedmiotowe świadczenie, jako wynikające z ustawy i związane z ustaniem stosunku pracy, winno być wypłacone równocześnie z tym zdarzeniem. Roszczenie o to świadczenie ma więc charakter terminowy i bez względu na skierowane przez powoda do pozwanego wezwanie do zapłaty, odsetki należą się powodowi od dnia następnego po ustaniu zatrudnienia, a więc w tym przypadku od 25.04.2014 r. (pod. np. Baran K. W., komentarz do art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, teza 2.1, LEX nr 90824 oraz powołane tam uzasadnienie wyroku SN z 21.10.1999 r., I PKN 320/99).

Mając powyższe na uwadze, apelację, na podstawie art. 385 k.p.c., należało oddalić, o czym orzeczono w punkcie I, wyroku.

Wobec takiego wyniku sprawy i stosownego wniosku pełnomocnika powoda, należało na jego rzecz od pozwanego zasądzić kwotę 225 złotych zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 3 w zw. z 391 § 1 k.p.c. oraz § 13 ust 1 pkt 1 w zw. z 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia MS z 28.09.2013 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.). Na tej podstawie, postanowiono, jak w punkcie II. sentencji wyroku.