

Sygn. akt VI Pa 1/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Tomasz Korzeń /spr./

Sędziowie: SO Iwona Wysowska

SO Ewa Michalska

Protokolant: st.sekr.sąd. Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2014 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa A. W. (1), J. G., M. G., A. J., M. K., C. N. i W. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz odszkodowanie za dyskryminację

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 08 listopada 2013 roku, sygn. akt IV P 386/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W.:

- na rzecz powódki A. W. (1) 4.776,90 zł (cztery tysiące siedemset siedemdziesiąt sześć złotych dziewięćdziesiąt groszy) z odsetkami ustawowymi od kwoty 4.685,07 zł od dnia 10.10.2012 r., a od kwoty 91,83 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powódki J. G. 4.500,00 zł (cztery tysiące pięćset złotych) z odsetkami ustawowymi od kwoty 4.436,01 zł od dnia doręczenia 10.10.2012 r., a od kwoty 63,99 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powódki M. G. 7.136,19 zł (siedem tysięcy sto trzydzieści sześć złotych dziewięćnaście groszy) z odsetkami ustawowymi od kwoty 5.402,43 zł od dnia 10.10.2012r., a od kwoty 1.733,76 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powódki A. J. 5.582,40 zł (pięć tysięcy pięćset osiemdziesiąt dwa złote czterdzieści groszy) z odsetkami ustawowymi od kwoty 5.414,13 zł od dnia 10.10.2012r., a od kwoty 168,27 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powódki M. K. 7.572,12 zł (siedem tysięcy pięćset siedemdziesiąt dwa złote dwanaście groszy) z odsetkami ustawowymi od kwoty 7.114,29 zł od dnia od dnia 10.10.2012r., a od kwoty 457,83 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powoda C. N. 6.846,33 zł (sześć tysięcy osiemset czterdzieści sześć złote trzydzieści trzy grosze) z odsetkami ustawowymi od kwoty 5.400,00 zł od dnia 10.10.2012r., a od kwoty 1.446,33 zł od dnia 22.02.2013 r.,

- na rzecz powoda W. S. 7.115,07 zł (siedem tysięcy sto piętnaście złotych siedem groszy) z odsetkami ustawowymi od kwoty 6.787,92 zł od dnia 10.10.2012r., a od kwoty 327,15 zł od dnia 22.02.2013 r.

do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenia umów o pracę;

2. zasądza od pozwanej na rzecz każdego z powodów po 2.000 zł (dwa tysiące złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 10.10.2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowań za naruszenie zakazu dyskryminacji;

3. oddala powództwa w pozostałym zakresie;

4. koszty procesu wzajemnie znosi;

5. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim tytułem opłaty od pozwów, od której zwolnieni byli powodowie, kwotę 2877 zł (dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt siedem złotych);

II. oddala apelacje w pozostałym zakresie;

III. koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym wzajemnie znosi.

VI Pa 1/14 UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16-08-2012r. złożonym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w W., pracownicy tej spółki wnieśli o zapłatę:

- na rzecz A. W. (1) łącznej kwoty 10.685,07 zł., w tym 4.685,07 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oraz 6.000,00 zł. tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu,

- na rzecz powódki J. G. łącznej kwoty 10.436,01 zł, w tym 4.436,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł! tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- na rzecz powódki M. G. łącznej kwoty 11.402,43 zł, w tym 5.402,43 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- na rzecz powódki A. J. łącznej kwoty 11.414,13 zł, w tym 5.414,13 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- na rzecz powódki M. K. łącznej kwoty 13.114,29 zł, w tym 7.114,29 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- na rzecz powoda C. N. łącznej kwoty 11.400,00 zł, w tym 5.400,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- na rzecz powoda W. S. łącznej kwoty 12.787,92 zł, w tym 6.787,92 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz 6.000,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

W uzasadnieniu pozwu powodowie podnieśli, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie jest rzeczywista, a tym samym rozwiązanie z powodami umów o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa. Prawdziwą przyczyną zwolnienia powodów było bowiem dążenie do ukarania przez pracodawcę ich samych za uczestnictwo w strajku, a pośrednio także władz związku za jego organizację. Pozwany wprawdzie podał, iż przyczyną wypowiedzenia są względy ekonomiczne, tj. sytuacja rynkowa skutkująca zmniejszeniem produkcji. Nie mniej jednak wytypował do zwolnienia oraz zwolnił wyłącznie członków działającego przy zakładzie pracy związku zawodowego, którzy aktywnie uczestniczyli w zorganizowanym przez ten związek strajku. Zdaniem powodów pracodawca wskazując na liście pracowników przewidzianych do zwolnienia osoby zrzeszone w związku i w niedawnym czasie biorące udział w strajku, a następnie tym osobom wypowiadając umowy o pracę nie kierował się tylko i wyłącznie względami ekonomicznymi. Głównym jego celem było podważenie pozycji działającej przy zakładzie pracy Komisji Zakładowej poprzez ukaranie ludzi, którzy w zaufaniu do osób nią kierujących oraz dążeniu do poprawy warunków pracy, zdecydowali się wystąpić przeciwko pracodawcy w formie strajku. Zwolnienia pracowników stanowią sankcję rozsianą - represję za uczestniczenie w strajku, która oprócz konkretnych zwolnionych osób, ma uderzać w pozostałych pracowników tworząc wśród nich atmosferę przestraszenia oraz w sam związek zawodowy i jego strukturę. Nie dość bowiem, że strajk nie przyniósł efektu w postaci poprawy warunków płacy, to w praktyce spowodował decyzję pracodawcy o zwalnianiu ludzi rzekomo z powodów ekonomicznych. W tak przedstawionym świetle zdaniem powodów, motyw pracy pracodawcy nie pozostawiają wątpliwości. W ich ocenie nadto doznali oni dyskryminacji, której przejawem było rozwiązanie z nimi stosunku pracy. Jeśli bowiem przy ich zwolnieniu została wzięta pod uwagę okoliczność, iż są zrzeszeni w związku zawodowym, to znaczy, że doszło do ich nierównego traktowania. Z tego tytułu powodowie niniejszym pozwem dochodzą kwoty po 6.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację. Po doręczeniu powodom wyliczonego przez pozwanego pracodawcę wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów liczonego jak ekwiwalent za urlop, powodowie pismem z dnia 17 stycznia 2013r. rozszerzyli swe żądania co do kwot dochodzonych odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunków pracy.

Pozwana spółka wniosła o jego oddalenie w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, że przyczyna wskazana powodom w oświadczeniach rozwiązujących z nimi umowy o pracę była konkretna, rzeczywista i prawdziwa, a przy podejmowaniu decyzji o wyborze osób przeznaczonych do zwolnienia pracodawca kierował się obiektywnymi kryteriami ich doboru, w żadnej mierze nie kierując się kryterium przynależności związkowej, czy udziału pracowników w strajku. Wypowiedzenia umów o pracę zostały nadto dokonane przez pozwaną w związku z jej aktualną sytuacją biznesową i ogólnoeuropejskim kryzysem gospodarczym oraz wynikającym z nich spadkiem zamówień na meble produkowane przez oddział pozwanej spółki w W., na podstawie obiektywnych reguł określonych w „Zasadach postępowania w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących (...) z siedzibą w R. Oddział w W.", przy uwzględnieniu sytuacji życiowej pracowników wybranych do zwolnienia i udziale czynnika społecznego. Powiązanie żądań powodów o zasądzenie odszkodowań z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umów o pracę z żądaniami zasądzenia odszkodowań z tytułu dyskryminacji stanowi - zdaniem pozwanej - zręczny zabieg socjotechniczny ze strony pełnomocnika powodów, który usiłuje w ten sposób „podbudować” zasadność podstawowego żądania w przedmiocie odszkodowania za rzekome niezgodne z prawem wypowiedzenie powodom umów o pracę. Zabieg taki jest mocno krzywdzący dla pozwanej spółki.

Sąd rejonowy ustalił, że powódka A. W. (1) była zatrudniona przez pozwanego (...) Sp. z o.o. Oddział w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.11.1996 r. na czas nieokreślony, na stanowisku szwaczki. Powódka J. G. była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 11.09.2002 r. na czas nieokreślony na stanowisku szwaczki. Powódka M. G. była zatrudniona przez pozwanego (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 31.05.1996 r. na czas nieokreślony na stanowisku tapicera. Powódka A. J. była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 28.12.2007 r. na czas nieokreślony na stanowisku szwaczki. Powódka M. K. była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 30.06.1998 r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownika linii

produkcyjnej. Powód C. N. był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 30.09.2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku tapicera. Powód W. S. był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 30.09.2011 r. czas nieokreślony na stanowisku tapicera. W dniu 7.08.2012 r. powodowie: A. W. (1), A. J., M. K., C. N., W. S., a w dniu 13.08.2012 r. powódki J. G. i M. G., otrzymali oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę z zastosowaniem skróconego, jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia w przypadku każdego z powodów wskazano redukcję zatrudnienia spowodowaną przyczynami ekonomicznymi leżącymi po stronie pracodawcy. Wyplacone im zostały odprawy. Pozwana spółka w zakresie prowadzonej działalności zajmuje się produkcją mebli. Od 2010 r. spółka zaczęła odczuwać skutki kryzysu gospodarczego. Przejawiał się on sprzedażą wszystkim w spadku zamówień na produkty pozwanej spółki. W oddziale pozwanej spółki w W. obroty ze sprzedaży produktów wyraźnie spadały począwszy od roku obrachunkowego 2011-2012 (w pozwanej spółce rok obrachunkowy rozpoczyna się w dniu 1 lipca, a kończy w dniu 30 czerwca roku następnego, a zatem nie pokrywa się z rokiem kalendarzowym). W roku obrachunkowym 2011/2012 z porównaniu do roku obrachunkowego 2010/2011 wartość sprzedaży spadła o 14 % (ilość mebli o 11,7 %), a w okresie lipiec - wrzesień 2012 r. w porównaniu do okresu lipiec - wrzesień 2011 r. o 23,2 % (ilość mebli o 22,6 %). Przyczynami powyższych spadków zamówień są: - przegrany przez pozwaną spółkę na terenie Niemiec spór sądowy o prawa do wzoru modelu A., którego udział w całej produkcji oddziału pozwanej spółki w W. stanowił w roku obrachunkowym 2011/2012 ok. 30%, - wycofywanie ze sprzedaży modeli nierentownych z ujemną marżą, np. T., D., V., G., L., - ogólna pogarszająca się koniunktura na rynku, - ogłoszenie w 2012 roku upadłości dużego klienta pozwanej spółki, tj. firmy (...) z Niemiec, którego udział obrotach oddziału pozwanej spółki w W. stanowił w roku 2011/2012 ok. 5%. Już pod koniec 2011 r., w związku ze spadkiem zamówień na pierwsze miesiące roku kalendarzowego 2012, pozwana spółka podjęła decyzję o nieprzedłużaniu z ok. 15 pracownikami w oddziale w W. umów o pracę zawartych na czas określony. Nadto, do września 2012 r. zatrudnienie w oddziale pozwanej spółki w W. spadło z 450 pracowników (stan na październik 2011 r.) do 379 pracowników (stan na wrzesień 2012 r.) Według stanu za okres od listopada 2011 r. do grudnia 2012 r. Nadto trzech pracowników wypowiedziało umowę o pracę, z 16 pracownikami nie przedłużono umów o pracę zawartych na czas określony, z 36 pracownikami rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron, 10 pracownikom wypowiedziano umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony z przyczyn dotyczących pracodawcy, 1 pracownikowi wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z przyczyn dotyczących pracownika, z 5 pracownikami rozwiązano umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., natomiast z 1 pracownikiem rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 53 k.p. Obawiając się negatywnych ekonomicznych konsekwencji dalszego spadku zamówień pozwana spółka próbowała wynegocjować z zakładową organizacją związkową działającą w zakładzie w W. wprowadzenie obniżonej stawki osobistego zaszeregowania, co pomogłoby jej zmniejszyć koszty wynagrodzeń za okres ewentualnych przestoju (podobne regulacje obowiązują już w innych oddziałach pozwanej spółki). Zakładowa organizacja związkowa oddziału w W. nie wyraziła na to zgody. W konsekwencji wszczęto spór zbiorowy. Pozwana spółka proponowała podwyższenie płac o 6 % w zamian za wprowadzenie stawki osobistego zaszeregowania w wysokości 10 zł za jedną pracę, będącej podstawą do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz za czas przestoju. Celem działania pozwanej spółki było uelastycznienie swego obciążenia finansowego z tytułu wynagrodzeń na wypadek ewentualnych przestoju. Gdyby jednak ich nie było, to pracownicy otrzymywaliby wynagrodzenie w większej wysokości. Spór zbiorowy w oddziale w W. zakończył się kilkudniowym przerywanym strajkiem. Efektem sporu zbiorowego było odrzucenie oferty pracodawcy odnośnie podwyższenia płac o 6 % w zamian za wprowadzenie stawki osobistego zaszeregowania w wysokości 10 zł za jedną godzinę pracy. W sporze zbiorowym, na etapie mediacji, wziął udział mediator wskazany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Spór zakończył się zorganizowanie strajku w dniach 22-05-12 oraz 30-05-12-11-06-12. W którym udział wzięli powodowie. Ponieważ zamówienia w pierwszym i drugim kwartale 2012 roku w dalszym ciągu spadały, pozwana spółka podjęła decyzję o wypowiedzeniu umów z przyczyn ekonomicznych następnym pracownikom, z którymi zawarła umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym celu opracowała „Zasady postępowania w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących (...) z siedzibą w R. Oddział w W.”, w których określiła zasady rozwiązywania stosunków pracy w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przewidywaną liczbę osób objętych zwolnieniami oraz świadczenia przysługujące zwalnianym pracownikom. Z (...) m.in. wynika, że przewidywana liczba pracowników będzie wynosiła 25, a ich wybór zostanie dokonany na podstawie następujących kryteriów: a) wydajność, tj. efektywność pracownika w pracy w okresie

od 1.07.2011 do 30.06.2012, b) poziom absencji chorobowej pracownika w okresie od 1.07.2011 do 30.06.2012, c) dyscyplina pracy i stosunek pracownika do obowiązków pracowniczych, d) osobista, rodzinna i materialna sytuacja pracownika. Przyjęte w (...) kryteria zostały określone w sposób obiektywny. Wyboru pracowników przeznaczonych do zwolnienia miała dokonać komisja składająca się z kierownika produkcji, mistrza produkcji, i kierowników szwalni. Z racji zajmowanych stanowisk pracy osoby te posiadały największą wiedzę odnoszącą się do kryteriów określonych w (...). Jednocześnie komisja została zobowiązana „do odpowiedzialnego podejścia do stosowania niniejszych zasad postępowania przy wyborze pracowników przeznaczonych do zwolnienia”. Komisja zebrała się w dniu 12 lipca 2012r. i wytypowała do zwolnienia 24 osoby spośród pracowników produkcyjnych. Najpierw pismem z dnia 16 lipca 2012r. pozwana poinformowała zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania umów o pracę z 11 pracownikami. Przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej zwróciła się do pozwanej pismem z dnia 18-07-12 na które pozwana odpowiedziała w dniu 20-07-12. Następnie pismami z dnia 20 lipca 2012r. i 21 lipca 2012r. przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej przedstawiła swoją ocenę 11 pracowników oraz postawiła pracodawcy zarzut ich dyskryminacji. Pismem z dnia 23 lipca 2012r. pozwana poinformowała zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania umów o pracę z kolejnymi 14 pracownikami wyłonionymi do zwolnienia przez komisję w dniu 12 lipca 2012r. Pismami z dnia 25 lipca 2012 i z dnia 28 lipca 2012r. przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej przedstawiła swoją ocenę 14 pracowników przedstawionych w piśmie z dnia 23 lipca 2012r i postawiła pracodawcy zarzut dyskryminacji tych pracowników. Pismem z dnia 6 sierpnia 2012r. pozwana przedstawiła Radzie Pracowników oraz Zakładowej organizacji związkowej informacje dotyczące bieżącej działalności zakładu w W. oraz informacje dotyczące sytuacji finansowej. Uwzględniając stanowisko zakładowej organizacji związkowej w zakresie oceny osób przeznaczonych do zwolnienia, pozwana zorganizowała posiedzenie komisji w rozszerzonym składzie w celu szczegółowego przeanalizowania sytuacji osobistej pracowników objętych zwolnieniami, która stanowiła dodatkowe kryterium przy podjęciu decyzji dotyczącej redukcji zatrudnienia w zakładzie w W.. W posiedzeniu wzięło udział 11 osób (w tym członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej). W toku posiedzenia wspólnie przeanalizowano sytuację socjalną poszczególnych pracowników. Zweryfikowano informacje przedstawione przez Komisję Zakładową oraz uzupełniono je o informacje dodatkowe, istotne z punktu widzenia procesu redukcji zatrudnienia. Po posiedzeniu komisji w oparciu o dokonaną w dniu 30 lipca 2012r. analizę sytuacji osobistej pracowników objętych zwolnieniami, pozwana - pismem z dnia 31 lipca 2012r. poinformowała zakładową organizację związkową o wyłączeniu 11 osób z grupy pracowników przeznaczonych wcześniej do zwolnienia. W związku z wyłączeniem wielu osób z grupy pracowników przeznaczonych wcześniej do zwolnienia, komisja w dniu 16 sierpnia 2012r. wytypowała 20 innych osób do zwolnienia. Pismem z dnia 16 sierpnia 2012r. pozwana poinformowała zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z nimi umów o pracę. Pismami z dnia 17 sierpnia 2012 r. i 21 sierpnia 2012 r., przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej zażądała przywrócenia do pracy wszystkich wytypowanych do zwolnienia pracowników pod rygorem uznania, że w zakładzie pracy istnieje spór zbiorowy, przedstawiła swoją ocenę 20 pracowników przedstawionych w piśmie z dnia 16 sierpnia 2012 r. oraz postawiła pozwanej zarzut dyskryminacji tych pracowników. Uwzględniając stanowisko zakładowej organizacji związkowej w zakresie oceny osób przeznaczonych do zwolnienia (opisanych przez przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej w piśmie z dnia 17 sierpnia 2012 r.) pozwana zorganizowała posiedzenie komisji w rozszerzonym składzie w celu szczegółowego przeanalizowania sytuacji osobistej pracowników objętych zwolnieniami, która stanowi dodatkowe kryterium przy podjęciu decyzji dotyczącej redukcji zatrudnienia w zakładzie w W.. W posiedzeniu wzięło udział 11 osób (w tym członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej). W toku posiedzenia wspólnie przeanalizowano sytuację socjalną poszczególnych pracowników. Zweryfikowano informacje przedstawione przez Komisję Zakładową oraz uzupełniono je o informacje dodatkowe, istotne z punktu widzenia procesu redukcji zatrudnienia. Po posiedzeniu komisji, w oparciu o dokonaną w dniu 22 sierpnia 2012 r. analizę sytuacji osobistej pracowników objętych zwolnieniami, pozwana - pismem z dnia 30 sierpnia 2012 r. poinformowała organizację związkową o wyłączeniu 10 osób z grupy pracowników przeznaczonych do zwolnienia. Przy wyborze powodów jako osób przeznaczonych do zwolnienia pozwany pracodawca nie kierował się kryterium ich przynależności związkowej czy udziału w strajku. Ich wyboru dokonali bezpośredni przełożeni biorąc po uwagę przyjęte kryteria oceny pracowników jak wydajność w pracy, absencja, stosunek do obowiązków pracowniczych i ostatecznie ich sytuację osobistą. Każdy z powodów (poza M. G.) po zwolnieniu znalazł nową płatną pracę. Żaden z

powodów nie był też jedynym żywicielem rodziny. Wszyscy po zwolnieniu z pracy otrzymali od pracodawcy odprawy pieniężne.

Mając na uwadze powyższe ustalenia wyrokiem z dnia 8 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim w sprawie IVP 386/12 oddalił powództwa i odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd zważył, iż w sprawie powodowie dochodzili zasadzenia na ich rzecz odszkodowań za niezgodne z prawem wypowiedzenie umów i o pracę oraz odszkodowań za dyskryminację podnosząc, że wskazana przez pozwanego pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista, a tym samym rozwiązanie z powodami umów o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa. Wedle powodów prawdziwą przyczyną zwolnienia powodów było dążenie do ukarania przez pracodawcę ich samych za uczestnictwo w strajku, a pośrednio także władz związku za jego organizację. Powodowie nadto wywiedli, że owo dyskryminujące zachowanie pracodawcy doprowadziło do powstania u nich szkody niemajątkowej, której wyrównania dochodzą poprzez żądania zapłaty odszkodowań za naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania pracowników. Powodowie podali, że doznali dyskryminacji, której przejawem było rozwiązanie z nimi stosunku pracy. Jeśli bowiem przy ich zwolnieniu została wzięta pod uwagę okoliczność, iż są zrzeszeni w związku zawodowym, to znaczy, że doszło do ich nierównego traktowania. Podstawę prawną roszczeń powodów w mniejszej sprawie stanowią przepisy art. 45 oraz art. 18(3a) 18(3b) i 18(3d) kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 45 kp., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jednocześnie treść art. 30&4 kp. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. W orzecznictwie sądów i piśmiennictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winna być konkretna, prawdziwa i rzeczywista oraz uzasadniająca zwolnienie pracownika. Podstawą prawną zaś roszczeń powodów o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na przynależność związkową, stanowi przepis art. 18^{3a} § 1 K.p. Zgodnie z jego treścią pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie zaś z art. 18^{3b} § 1. K.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest między innymi odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu ze stanowiskiem strony powodowej w niniejszej sprawie nie sposób się zgodzić, bowiem przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że przyczyna wypowiedzeń powodom umów o pracę była prawdziwa, rzeczywista i konkretna a z ustalonego stanu faktycznego wynika, że zastosowane przez pozwaną kryteria doboru powodów do zwolnienia oraz postępowanie pozwanej co do przebiegu postępowania w sprawie dokonania wyboru pracowników przeznaczonych do zwolnień, a także co do przyczyn wyłączenia niektórych pracowników z listy osób przeznaczonych do zwolnienia, było zgodne z prawem, a nadto z praktyką stosowaną przy tego rodzaju zwolnieniach przez innych pracodawców. Kryteria doboru pracowników przeznaczonych do zwolnienia były w ocenie Sądu sprawiedliwe i obiektywne. Wbrew twierdzeniom powodów, iż to przynależność do organizacji związkowej i udział powodów w strajku zorganizowanym w dniach 22-05-2012 oraz 30-05-12 - 11-06-12r. legły u podstaw zwolnienia powodów z pracy, przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wskazało, iż twierdzenia takie były gołosłowne i poparte li tylko argumentem przynależności związkowej i uczestnictwie w strajku wszystkich powodów, na tle ogólnej liczby pracowników strajkujących należących jednocześnie do organizacji związkowej. Argumentacja taka nie była przekonująca w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego. Przede wszystkim bowiem strona pozwana przedłożoną przez siebie dokumentacją

w sposób wiarygodny wykazała, że pracodawca przy zwalnianiu powodów wdrożył wymagany prawem system postępowania, pozwalający na jak najbardziej sprawiedliwy i obiektywny dobór pracowników do zwolnienia. Przede wszystkim w celu wyłonienie osób które miałyby być zwolnione pracodawca powołał komisję w składzie: P. G. (1) - kierownik produkcji, P. P. (1) - mistrz produkcji, M. D. (1) - kierownik szwalni, K. S. (1) - kierownik szwalni. Wszyscy członkowie komisji byli przełożonymi powodów i w sposób najbardziej rzeczowy ocenić mogli powodów - jako pracowników, w odniesieniu do przyjętych kryteriów oceny jakimi była wydajność pracowników, efektywność, poziom absencji, oraz dyscyplina pracy i stosunek do obowiązków pracowniczych. Oceniając powodów bezpośredni przełożeni powodów - członkowie komisji, uznali zasadność ich wyboru do zwolnienia. Nie mieli nadto żadnego interesu prawnego w tym aby wskazaniem powodów do zwolnienia, „ukarać” ich za udział w strajku czy przynależność związkową. Dowodem tego, że ich dobór nie był dowolny i arbitralny, strona pozwana dołączyła do akt wykaz absencji poszczególnych pracowników. Ponieważ poziom absencji powodów na tle innych pracowników kształtował się na mniej więcej podobnym poziomie, z wyłączeniem M. G. - mającej wysoką absencję, zasadnym było dokonanie oceny pracowników w oparciu o pozostałe kryteria, a szczególności - efektywności pracy i stosunku do obowiązków pracowniczych. Tutaj ocena powodów przez ich przełożonych była zróżnicowana. W oparciu o te kryteria szczególnie słabo na tle innych pracowników wypadli powodowie S. i N., których wydajność przełożony R. Ż. ocenił najslabiej. Dodatkowo podał, że wobec powoda C. N. stosowana była kara porządkowa. W odniesieniu do powódki M. G. jej postawę pracowniczą oceniał przełożony P. P. (1), który podał, że o wyborze powódki zadecydowały częste, powtarzające się absencje, które wprawdzie nie były długotrwałe, jednak dezorganizowały one pracę działu. M. D. (1) do zwolnienia typowała podległe jej pracownice tj. A. W., A. J., J. G.. Podała w swych zeznaniach, że przy wyborze kierowała się wskazanymi jej kryteriami, a z pewnością nie były to ani przynależność związkowa ani udział podległych jej pracownic w strajku. Nie wiedziała ona nawet, który z pracowników do związków należał. Podobnie zeznali pozostali świadkowie - członkowie pierwszej komisji typującej do zwolnienia powodów wśród ogólnej liczby 25 pracowników, tj. P. G. (k.325), P. P. (k.328), K. D. (k.326), S. (k.421). Sąd dał wiarę dowodom z zeznań tych świadków albowiem w sposób jednoznaczny, konsekwentny i spójny zeznali oni, że wybór powodów jako pracowników przeznaczonych do zwolnienia podyktowany był przyjętymi kryteriami oceny, że w żadnym razie nie było tym kryterium uczestnictwo w strajku i członkostwo w organizacji związkowej, nadto, że nikt ze strony dyrekcji czy zarządu spółki nie sugerował wyboru konkretnych pracowników ani do zwolnienia ani do wykreślenia ich z listy osób podlegających zwolnieniu. W większości nadto świadkowie nie mieli nawet dokładnego rozeznania czy konkretni powodowie należeli do związków zawodowych. W ocenie sądu nadto obiektywizmowi w wyborze powodów do zwolnienia dowodzi również podjęte przez pracodawcę na skutek zastrzeżeń organizacji związkowej dodatkowe postępowanie, które zmierzało do zweryfikowania listy osób przeznaczonych do zwolnienia w oparciu o kryteria socjalne. Do składu komisji dołączyli inni jej uczestnicy, którzy ocenić mieli sytuacje osobistą pracowników z listy do zwolnienia. Do komisji dołączyli B. Ł., R. P., R. Ż., M. D. (2), R. Ś. (1) oraz K. M. (1). Członkami tej komisji, podobnie jak w przypadku pierwszej z nich, byli pracownicy spółki zarówno z produkcji jak i administracji, część z nich była przedstawicielami Zakładowej Organizacji Związkowej. Przedłożone do akt protokoły z posiedzenia tej komisji, które miało miejsce w dniu 30-07-12, w połączeniu z zeznaniami świadków będących zarazem członkami tej komisji w rozszerzonym składzie, dowodzą niezbicie, że z ogólnej listy 25 pracowników wskazano 11, których sytuacja majątkowa i osobista w rzeczywistości była najtrudniejsza. Byli to pracownicy będący jedynymi żywicielami rodziny, z trudną sytuacją osobistą (wielość dzieci, choroba współmałżonka, niezdolność do pracy). Co do sposobu postępowania w trakcie prac komisji Sąd dał wiarę zeznaniom świadków - ich członków. Zeznania te były spójne i zgodne co do jednej, istotnej okoliczności a mianowicie, że weryfikacja pracowników wytypowanych do zwolnienia wolna była całkowicie od jakiegokolwiek interwencji ze strony zarządu spółki czy też jej kierownictwa. Świadkowie ci (poza reprezentantami związków zawodowych) konsekwentnie podali, że wybór pracowników był nieskrepowany i przebiegał w oparciu o ustalone kryteria. Nadto Świadek K. M. (1) podała, że podczas prac pierwszej z komisji sporządzała ona na polecenie kierownictwa listy z frekwencją wszystkich pracowników. Wskazała ona nadto, że wykaz nie obejmował absencji spowodowanej udziałem w strajku, a dotyczył jedynie nieobecności z powodu choroby czy opieki. W ocenie Sądu niezaprzeczalnie dowodzi to faktowi, że ocena sytuacji pracowników pod względem przyjętych przez pozwanego kryteriów była rzetelna, przemyślana i przede wszystkim dokonana w oparciu o obiektywne podstawy. Nie może się zatem w takim kontekście sytuacyjnym ostać twierdzenie strony powodowej, iż to ostatecznie dyrekcja zakładu dokonała wyboru powodów do zwolnienia. Dokonano jedynie wykreślenia z tej listy osób faktycznie

znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji przy uwzględnieniu wniosków wieloosobowej komisji składającej się z pracowników pozwanej spółki. Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów a w szczególności protokołom z posiedzeń komisji i korespondencji pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, albowiem w ocenie Sądu brak było podstaw do odmowy wiarygodności tych dokumentów. Ich rzetelność nie została podważona przez stronę powodową a ich treść spójna była z zeznaniami świadków na okoliczność procedury przyjętej przy zwalnianiu powodów. Powyższe zdaniem sądu jednoznacznie dowodzi, że pracodawca kierował się obiektywizmem przy wyborze powodów jako osób przeznaczonych do zwolnienia. Nie bez znaczenia była nadto okoliczność, że pozwany pracodawca właśnie w celu uniknięcia wszelkich ewentualnych zarzutów o merytoryczną stronę sposobu wyboru pracowników, którym dokonano by wypowiedzeń umowy o pracę, określił i wprowadził w życie „Zasady postępowania w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących (...) z siedzibą w R. Oddział w W.”. Powyższe wnioski poparte nadto zostały w ocenie Sądu zeznaniami świadka E. H. (1) (k.370). Zeznania tego świadka na tle zeznań innych są szczególnego rodzaju, z tego względu, że E. H. nie była w momencie składania zeznań pracownikiem spółki, bowiem do 21-03-2012r była dyrektorem personalnym spółki. Świadek ten w swych zeznaniach podał, że to brak porozumienia odnośnie zmiany systemu wynagradzania pomiędzy przedstawicielami pracodawcy a organizacją związkową, spowodował, iż konflikt na tym tle miał charakter absolutnie emocjonalny i ambicjonalny ze strony Przewodniczącej związków zawodowych. Dodać również należy, że wypowiedzenie powodom umów o pracę w trybie ustawowym mieściło się w dyspozycji przepisów 32 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i zostało dokonane z zachowaniem wszelkich wymogów formalnych, łącznie z wypłatą odprawy. Podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzeń umów o pracę jest rzeczywista, konkretna i posiada oparcie w okolicznościach sprawy, w szczególności w sytuacji rynkowej i gospodarczej pozwanej spółki. Wbrew twierdzeniom powodów przyczyna zwolnienia miała bowiem ewidentne podłoże ekonomiczne. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie daje podstaw do merytorycznej oceny zasadności działań podjętych przez pracodawcę związanych trudną sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. To na przedsiębiorcy bowiem spoczywa ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej i on też podejmuje decyzje związane z prowadzoną działalnością. Sąd pracy jest władny ocenić wyłącznie prawidłowość czynności pracodawcy w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, nie jest jednak władny ocenić czy zwolnieniu powinien podlegać ten inny pracownik. Wyjątkowo sąd pracy może ocenić wyłącznie zasadność wypowiedzenia, jeżeli dotyczy ono pewnej liczby pracowników wybranych z większej grupy pracowników wykonujących pracę tego samego lub podobnego rodzaju (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 idą 2001 r., 1 PKN 675/2000, OSNP 2003, nr 19, póż. 461). Co do zasady jednak pracodawca ma prawo kształtować strukturę zatrudnienia w należącej do niego firmie. W związku z tym sąd pracy nie może zbyt głęboko ingerować w jego decyzje. W wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r., 1 PKN 461/100, SN stwierdził, że niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą do podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę. W konkretnej sprawie, gdy sytuacja zawodowa (kwalifikacje i wykonywanie obowiązków pracowniczych) grupy pracowników jest zbliżona, pracodawca może używać dodatkowych kryteriów doboru do zwolnienia wynikających w pierwszym rzędzie z dbałości własny interes. Z orzecnictwa SN wynika ponadto, że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o ograniczeniu zatrudnienia, ale tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników przy kwalifikowaniu ich do zwolnienia (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r. 1 PKN 401/97). W odniesieniu do ustalonego stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie nie bez znaczenia był cały kontekst sytuacyjny dokonanych wypowiedzeń. W sposób jednoznaczny zeznania świadków i dołączona dokumentacja dotycząca sytuacji finansowej spółki dowodzą, że podjęte decyzje o zwolnieniach z pracy, nie były decyzjami arbitralnymi, a tym bardziej nie zostały podyktowane dyskryminującymi powodów przyczynami. W ocenie sądu bowiem znalazły one swoje uzasadnienie w kryzysowej sytuacji w jakiej znalazła się pozwana spółka na przełomie 2011 i 2012r. Jak podnosiła strona pozwana „pozwany pracodawca antycypował sytuację w branży meblarskiej (spadek zamówień), a jego jedynym celem było dostosowanie wielkości zatrudnienia do wielkości zamówień. Temu celowi służyła propozycja wprowadzenia stawki osobistego zaszeregowania w wysokości 10 zł za jedną godzinę pracy będącej podstawą do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas przestoju przy jednoczesnej propozycji podwyższenia płac o 6 %, a więc znacznie powyżej inflacji. W istniejącej sytuacji rynkowej zachowanie się pozwanego pracodawcy było przezorne i

racjonalne, co pozwoliło uniknąć zakładowi w W. „losu” innych fabryk mebli, które w ostatnim czasie złożyły wnioski o ogłoszenie upadłości, w wyniku czego pracę straciło łącznie ponad 1000 osób. Okoliczności powyższe wykazane zostały w sprawie w sposób dostateczny przez stronę pozwaną. Niemal wszyscy bowiem zawnioskowani przez stronę pozwaną świadkowie, w szczególności P. G. (1), U. G., F. B., E. H. (1), R. B. (1), J. B., J. M., konsekwentnie podali, iż na przełomie 2011 i 2012r, oraz w I połowie roku 2012r, nastąpił spadek produkcji produkowanych mebli. Spowodowane to zostało wycofaniem się ze współpracy wiodących klientów pozwanej spółki. Świadkowie ci przyznali, że już od końca 2011r. powoli wdrażana została polityka ograniczenia zatrudnienia, które przestawało być adekwatne do poziomu spadającej produkcji. Początkowo zaprzestano przedłużania umów terminowych i rozwiązywano z pracownikami umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. W ten sposób w 2012r, doszło do redukcji zatrudnienia o ok. 50 osób i nie zatrudniono innych pracowników w to miejsce (zeznania świadków: P. G. k.325, P. P. k.328, M. D. k. 326, K. S. k.421, R. Ż. k. 327, M. D.,k.422, K. M., k.423, R. Ś., k.425, R. B. k.478). W tym zakresie zeznaniom ww świadków sąd dał wiarę z uwagi na ich wyjątkową spójność i konsekwencję w odniesieniu do wskazanych okoliczności, tym bardziej, że okoliczności te zostały potwierdzone dołączoną przez stronę pozwaną do odpowiedzi na pozew i później dokumentacją, a w szczególności: zestawienia wysokości przychodów ze sprzedaży (k. 148), zestawienia stanu zatrudnienia i trybu rozwiązywania umów z pracownikami (k. 149,150), sprawozdania finansowego (k.237-283). Powyższe okoliczności zatem przeczą tezie, iż pozwany pracodawca dopuścił się dyskryminacji lub naruszył inne przepisy prawa pracy przy rozwiązywaniu umów pracę z powodami. Skala zwolnień pracowników z własnej inicjatywy była tak duża, że zrezygnowano z dalszych wypowiedzeń z przyczyn dotyczących pracodawcy (zob. np. zeznania R. B. (1)). Należy nadto pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym, a nie nadzwyczajnym - represyjnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. W gospodarce wolnorynkowej zakład pracy ma prawo takiego doboru pracowników, który - jego zdaniem - zapewni najlepszą i najbezpieczniejszą! (obarczoną jak najmniejszą dozą ryzyka) realizację wykonywanych zadań, co niniejszym w okolicznościach przedmiotowej sprawy pozwany pracodawca uczynił. Z uwagi zatem na powyższe uznać należało, że roszczenia powodów o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę były nieuzasadnione i należało je oddalić.

Wobec uznania przez Sąd, że przyczyny rozwiązania z powodami miały w okolicznościach niniejszej sprawy ewidentnie podłoże ekonomiczne i nie wynikały z zastosowania wobec powodów dyskryminujących kryteriów ich doboru do zwolnienia, stwierdzić należy, że również roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację były bezzasadne. Nie stanowiło bowiem dyskryminacji zróżnicowanie ich sytuacji w tym przypadku - pozbawienie zatrudnienia- ze względu na przyjęte kryteria ich oceny jakimi była absencja, wydajność, stosunek do obowiązków pracowniczych i sytuacja osobista. W ocenie Sądu kryteria te były dozwolone i obiektywne, co niweczy prawo powodów do dochodzonego z tego tytułu odszkodowania, tym bardziej, że strona powodowa poza argumentem, iż to sam fakt przynależności do związków zawodowych i uczestnictwo w strajku determinowały decyzje pracodawcy o ich zwolnieniu, nie zaoferował w procesie innych dowodów na tę okoliczność. Dlatego też powództwa należało oddalić w całości. Sąd odstąpił od obciążania powodów obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z uwagi na zrzeczenie się ich przez pełnomocnika strony pozwanej.

Apelację od całości wyroku złożyli powodowie. Wnieśli o jego zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództw w całości i zasądzenie kosztów procesu od pozwanej na rzecz każdego z powodów, ewentualnie o jego uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Wyrokowi zarzucili:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.

1. art. 233 § 1 K.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonych dowodów, w szczególności w zakresie, w jakim miałyby one przemawiać za nierzeczywistością podanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia powodom umów o pracę oraz naruszenia przez pozwaną zakazu dyskryminacji pracowników w zakresie rozwiązania stosunku pracy,

- błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i bezpodstawne uznanie za udowodnione okoliczności, których na podstawie tego materiału za takie uznać nie można, a w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych oraz przyjęcie, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodów umów o pracę jest rzeczywista, konkretna i posiada oparcie w okolicznościach sprawy, w szczególności w sytuacji rynkowej i gospodarczej pozwanej spółki, a ponadto, że zastosowane przez pozwaną kryteria doboru powodów do zwolnienia były zgodne z prawem oraz zasadą równego traktowania pracowników,

- art. 18^{3b} § 1 K.p. w zw. art. 232 K.p.c. oraz art. 6 K.c. poprzez uznanie za nieudowodnione roszczenia powodów o zapłatę odszkodowania za dyskryminację, pomimo obowiązującej w niniejszej sprawie szczególnej zasady rozkładu ciężaru dowodu, przerzucającej na pracodawcę obowiązek wykazania, że różnicując sytuację pracowników kierował się obiektywnymi kryteriami, czego wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji pozwany pracodawca nie wykazał,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 oraz art. 18^{3d} K.p. poprzez ich niezastosowanie oraz oddalenie powództwa pomimo zaistnienia przesłanek uzasadniających przyjęcie, że względy ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy uzasadniającej redukcję zatrudnienia, a w szczególności podkreślany przez pozwaną spadek zamówień, nie miały miejsca, bądź co najwyżej zostały przez pozwaną wykreowane na potrzeby procesu rozwiązania z powodami umów o pracę, a ponadto że dobór pracowników do zwolnienia nastąpił w oparciu o dyskryminujące powództwa kryteria.

W uzasadnieniu podniesiono, iż Sąd pierwszej instancji poczynił błędne ustalenia w zakresie stanu faktycznego i stan ten odtworzył w sposób nieodpowiadający rzeczywistości. Powyższe jest efektem nieprawidłowej, tj. dowolnej i wybiórczej oceny dowodów i przypisania wiarygodności środkom dowodowym przemawiającym za twierdzeniami pozwanej, gdy tymczasem części swoich twierdzeń, które Sąd pierwszej instancji niezasadnie podzielił, pozwana w żadnej mierze nie udowodniła, poprzestając na swych oświadczeniach. Powyższe w sposób szczególny przejawia się w sprawie roszczeń powodów o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, gdzie obowiązuje szczególna zasada rozkładu ciężaru dowodu i gdzie bierność pozwanej w zakresie dostarczenia środków dowodowych powinna doprowadzić do uwzględnienia powództwa powodów.

I. Nierzeczywistość wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia

Powodowie podtrzymują stanowisko, iż nie jest prawdziwa podana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia im umów o pracę, którą zgodnie z treścią oświadczeń o wypowiedzeniu stanowiły względy ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy, a które pozwana sprecyzowała jako w szczególności spadek zamówień. Wbrew twierdzeniom pozwanej, którym Sąd pierwszej instancji dał wiarę, opierając się na dokumentach przedłożonych przez pozwaną oraz wybiórczej ocenie zeznań świadków, spadek zamówień w pozwanej spółce nie miał miejsca. Sąd dokonując powyższego ustalenia, wskazał na złożone przez pozwaną zestawienie wysokości przychodów ze sprzedaży i ilości wyprodukowanych mebli w oddziale pozwanej spółki w W. za lata obrachunkowe 2010-2011, 2011-2012 i pierwszy kwartał roku obrachunkowego 2012-2013 (k. 148-149). Powodowie negują prawdziwość zawartych tam danych, podkreślając, iż zestawienie to stanowi wyłącznie oświadczenie pozwanej, nieoparte żadnymi dowodami. Ponadto, powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków powołanych przez stronę pozwaną. W szczególności, należy wskazać na zeznania świadka J. B. (złożone na rozprawie w dniu 16.07.2013 r.), zajmującego stanowisko dyrektora ds. finansowych i administracyjnych w pozwanej spółce, zgodnie z którymi: „Przychody ze sprzedaży za rok obrotowy 2011-2012 wyniosły prawie 604 mln zł, a w okresie poprzednim prawie 580 mln zł. Nastąpił zatem wzrost w sprzedaży”. Zmiany w wyniku finansowym spółki (duża strata za 2011-2012 r. w kwocie 1.745.546 zł) wynikają z innych operacji gospodarczych, a nie ze sprzedaży. Powyższe także zeznał wyżej wspomniany świadek J. B.: „Różnice w stratach za poszczególne lata związane są z pozostałymi szczególnymi operacjami gospodarczymi niezwiązanymi z podstawową działalnością spółki, tj. ze sprzedażą”. Jako przyczynę rzekomego spadku zamówień oddziału w W. pozwanej spółki Sąd pierwszej instancji ustalił m.in. ogłoszenie upadłości dużego klienta pozwanej, tj. firmy (...), którego udział w obrotach oddziału w W. stanowił w roku obrotowym 2011-2012 ok. 5% oraz przegrany przez pozwaną na terenie Niemiec spór sądowy o prawa do wzoru modelu A., mającego ok. 30% udziału w całej produkcji oddziału w W. w roku obrotowym

2011-2012. Kwestionując zasadność powyższych ustaleń Sądu, należy zauważyć, iż żadna z wymienionych okoliczności nie została przez stronę pozwaną w żadnej mierze wykazana. Odnośnie upadłości firmy (...) nie przedstawiono żadnych dowodów, natomiast o rzekomym przegrany sporze o prawa do modelu A. nie wspominał w swych zeznaniach żaden z kilkunastu przesłuchiwanym świadków. Tym samym twierdzenia pozwanej o zaistnieniu tych okoliczności należy ocenić jako nieudowodnione, a oparte na nich ustalenia Sądu - za nieprawidłowe. Ponadto, nawet przy przyjęciu, że upadłość firmy (...) rzeczywiście miała miejsce, należy zauważyć, zresztą zgodnie z ustaleniami Sądu, iż produkcja na rzecz tego kontrahenta przynosiła zaledwie 5% udziału w obrotach witnickiego oddziału pozwanej spółki w poprzednim roku obrotowym, tym samym nie można uznać tej okoliczności za istotną przyczynę rzeczonych spadku zamówień. Ponadto, warto zauważyć to, co pominął Sąd pierwszej instancji, a mianowicie, iż dane o wynikach ze sprzedaży, tj. przychodach i kosztach, wynikające ze sprawozdań finansowych pozwanej za lata obrotowe 2010-2011 i 2011-2012, wskazują na poprawę tych wyników w ubiegłym roku obrotowym w porównaniu z rokiem go poprzedzającym. Z ostatniego sprawozdania finansowego (za rok obrotowy 2011-2012) wynika ponadto, że na dzień 30.06.2012 r. zatrudnionych w spółce było 2.224 osoby. Tymczasem z zeznań przesłuchanego na ostatniej rozprawie za stronę pozwaną prezesa spółki wynika, że obecnie zatrudnionych jest około 2.500 osób. Jednoznacznie wskazuje to na wzrost zatrudnienia, co z kolei klóci się z tezą o problemach ekonomicznych pozwanej oraz konieczności redukcji zatrudnienia z powodu spadku zamówień. Z powyższym pośrednio korelują zeznania świadka E. H. (1), byłego dyrektora personalnego całej grupy S., przesłuchiwanego na rozprawie w dniu 30.04.2013 r., która zeznała: „Nie przypominam sobie, aby w I kwartale ubiegłego roku toczyły się rozmowy odnośnie potrzeby zwolnienia grupy pracowników.”. Warto zauważyć, iż znaczenie zeznań tego świadka, jako byłej pracownicy pozwanej spółki, szczególnie podkreślał Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jednocześnie, odnosząc jej zeznania do stanu faktycznego niniejszej sprawy, należy przypomnieć, że strajk, w którym uczestniczyli powodowie i w którym upatrują oni rzeczywistej przyczyny rozwiązania z nimi umów o pracę, miał miejsce na przełomie maja i czerwca 2012 r., zaś w lipcu pozwana spółka rozpoczęła procedurę zmierzającą do redukcji zatrudnienia. Zeznania świadka E. H. (1), wbrew podkreślanemu przez Sąd szczególnemu ich znaczeniu dla odtworzenia okoliczności sprawy, stoją zatem w sprzeczności z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, który wskazał w uzasadnieniu, iż pod koniec lutego 2011 r., z związku ze spadkiem zamówień na pierwsze miesiące roku kalendarzowego 2012, pozwana spółka podjęła czynności zmierzające do redukcji zatrudnienia. Powodowie zaprzeczają zatem, jakoby sytuacja ekonomiczna pozwanej spółki, czy konkretniej - spadek zamówień w jej oddziale w W., stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia z nimi umów o pracę. Jednocześnie, nawet gdyby przyjąć, że ów spadek zamówień miał miejsce, należy postawić tezę, iż został on wykreowany przez władze spółki. Jak bowiem jednoznacznie wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, pozwana mogła swobodnie rozdzielać zamówienia pomiędzy swe oddziały, pomijając zakład w W. i w konsekwencji sztucznie stwarzać sytuację, gdzie jest najmniej pracy do wykonania. Na potwierdzenie powyższego, należy przytoczyć zeznania świadka M. D. (1), kierownika szwalni w witnickim oddziale pozwanej (protokół rozprawy z dnia 20.03.2013 r.): „Dyrekcja decyduje, gdzie są realizowane dane zamówienia: czy w W. czy w M.”, świadka R. Ż., kierownika linii produkcyjnej w rzeczonym oddziale spółki (protokół rozprawy z dnia jw.): „(...) to dyrekcja decyduje, gdzie produkować daną rzecz.”, czy świadka U. G., prokurenta pozwanej spółki w oddziale w W. (protokół rozprawy z dnia 16.07.2013 r.): „Zamówienia klienci składają do centrali (...). (...) Istnieją dokumenty potwierdzające fakt, że to większość zamówień z firmy (...) czy też N. produkowana była przez W.. (...) (...) dla Q. i N. produkowane były przez inne zakłady, np. R.” Oprócz postawionej na wstępie tezy, iż to władze spółki decydują każdorazowo, gdzie dane zamówienia będą realizowane, dzięki czemu mogą dla różnych celów specjalnie zwiększać bądź zmniejszać produkcję w konkretnych oddziałach, z zeznań przytoczonych jako ostatnie wynika ponadto, że pojedynczy oddział spółki, np. oddział w W. nie może zanotować spadku zamówień, skoro kierowane są one do centrali, a nie do oddziałów. Powyższe okoliczności podważają prawidłowość ustaleń Sądu Rejonowego, zdaniem którego przyczyna wypowiedzeń powodom umów o pracę była prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Przedstawione wątpliwości uzasadniają zatem zmianę zaskarżonego wyroku, względnie jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

II. Odszkodowanie za dyskryminację

Przesłanki obu roszczeń powodów dochodzonych w niniejszej sprawie są odrębne. Tym samym, nawet przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia powodom umów o pracę była prawdziwa, nie wyklucza uznania, iż dobór pracowników do zwolnienia nastąpił w oparciu o dyskryminujące pracowników kryteria. W pierwszej kolejności, należy przypomnieć, iż zgodnie ze szczególną zasadą rozkładu ciężaru dowodu w sprawach roszczeń pracowników z tytułu dyskryminacji, wyrażoną w art. 18^{3b} § 1 K.p. w związku z art. 6 K.c, pracownik powinien jedynie uprawdopodobnić, iż został przez pracodawcę potraktowany w sposób odmienny od innych pracowników, znajdujących się w podobnej sytuacji, zaś to na pracodawcy ciąży wymóg udowodnienia, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami. W niniejszej sprawie bezsporne jest, że powodowie wraz z innymi pracownikami, którym w tym samym czasie wypowiedziano stosunki pracy, zostali wytypowani do zwolnienia z całej grupy zatrudnionych osób. Tym samym, nie ulega wątpliwości, iż miało miejsce różnicowanie sytuacji pracowników, którego skutkiem było rozwiązanie z częścią z nich umów o pracę. Powodowie wskazują jednocześnie, iż stanowiło to naruszenie zasady równego traktowania pracowników, albowiem wskazane różnicowanie zostało dokonane według dyskryminującego kryterium uczestnictwa w strajku. Wobec powyższego, zgodnie z dyspozycją art. 18^{3b} § 1 K.p., stwierdzenie przeciwne wymaga wykazania przez pracodawcę, że różnicując sytuację pracowników, kierował się obiektywnymi powodami, a to w niniejszej sprawie nie zostało dokonane. W sprawie bezsporne jest także, że wszyscy zwolnieni (nie tylko powodowie) uczestniczyli w strajku i byli członkami związku zawodowego (wszystkie zwolnione osoby wymieniono w załączniku do pisma pozwanej z 29.10.2013 r.). Co więcej, zeznania przesłuchanych w sprawie świadków dotyczące list pracowników pierwotnie wytypowanych do zwolnienia (zawartych w pismach pozwanej spółki załączonych do pozwu, k. 34 i 39), potwierdziły, że praktycznie wszystkie osoby tam wymienione uczestniczyły w strajku. Wyjątek dotyczył zaledwie kilku osób. R. K. nie brała wprawdzie udziału w strajku, ale jak zeznali świadkowie (m.in. B. Ł., R. P., P. S. -protokół rozprawy z dnia 18.12.2012 r.), przyczyną umieszczenia jej na liście pracowników wytypowanych do zwolnienia mogła być okoliczność, iż odmówiła ona (jako jedyny pracownik administracyjny) podpisania, a tym samym wyrażenia zgody w sprawie tzw. pakietu, obejmującego warunki wynagradzania pracowników, które chciał wprowadzić w życie pozwany pracodawca, a które w efekcie stały się przyczyną sporu zbiorowego oraz strajku pracowników (podwyższenie wynagrodzeń do 6% w zamian za obniżenie stawki osobistego zaszeregowania za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas przestoju). Natomiast R. R. (1) nie była obecna w zakładzie pracy w czasie strajku, albowiem przebywała wówczas na zwolnieniu chorobowym, zaś przyczyną, dla której umieszczono ją na liście mogła być wysoka absencja w pracy. Podobnie H. P. oraz A. R., które choć nie brały udziału w strajku miały wyjątkowo wysokie absencje. Powyższe wskazuje na to, że już na etapie wstępnego typowania pracowników do zwolnienia, faktycznie przesądzono, że zwolnienia nastąpią spośród strajkujących. Nieliczne osoby niestrajkujące zostały wyeliminowane z listy poprzez osobistą decyzję dyrekcji. Jak wynika z zeznań świadka K. M. (1), zatrudnionej w pozwanej spółce jako specjalista ds. personalnych (protokół rozprawy z dnia 18.06.2013 r.), na łączną liczbę 327 pracowników 190 z nich, tj. około 60%, brało udział w strajku. Na listach osób wytypowanych do zwolnienia procent strajkujących jest już wyższy i wynosi około 90%. Ostatecznie w 100% zwalniani są wyłącznie strajkujący. Powyższe dane wskazują bezsprzecznie, że wspólną cechą, jaka łączy wszystkich zwolnionych (w tym powodów), wyróżniającą ich jako grupę i stanowiącą zarazem kryterium dyskryminujące, stanowi uczestnictwo w strajku. Na skutek zastosowania przez pracodawcę pozornie neutralnych kryteriów, w stanie faktycznym niniejszej sprawy powstała niekorzystna dysproporcja między sytuacją prawną pracowników należących do grupy wyróżnionej według tej cechy a pozostałymi pracownikami, w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Przedstawiona sytuacja wypełnia zatem definicję dyskryminacji pośredniej, czego nie zauważył Sąd pierwszej instancji. Nieprawidłowe jest jednocześnie ustalenie Sądu, iż pozwana zastosowała obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia, za czym przemawia wdrożenie wymaganego prawem systemu postępowania, w tym powołanie specjalnej komisji, składającej się z bezpośrednich przełożonych powodów, którzy nie mieli żadnego interesu, aby ukarać ich za udział w strajku, a także określenie i wprowadzenie w życie „Zasad postępowania w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących (...) z siedzibą w R. Odział w W.". Po pierwsze, ocena całokształtu okoliczności niniejszej sprawy pozwala postawić tezę, iż wspomniana komisja została powołana celem ukrycia rzeczywistego motywu zwolnień (strajku). Temu samego celowi miało służyć ustanowienie wyżej wskazanego regulaminu. Przesłuchani w sprawie świadkowie (zawnioskowani przez stronę pozwaną) potwierdzają, że nigdy wcześniej tego rodzaju komisji nie powoływano. Wskazali na to świadek K. S. (1), majster zmiany: „U pozwanej pracuję od 1997 r. (...) Po raz pierwszy w trakcie zatrudnienia

zasiadałam w pracach takiej komisji. Nie wiem, czy wcześniej takie komisje były powoływane" oraz świadek R. Ś. (1), księgowa: „Nie pamiętam, aby w okresie mojego zatrudnienia wcześniej były podobne komisje." (obie przesłuchane na rozprawie w dniu 18.06.2013 r.). Po drugie, pozwana nie wykazała, że w odniesieniu do każdego z powodów zostały spełnione kryteria, jakie przyjęto na potrzeby typowania pracowników do zwolnienia. Owe kryteria to poziom absencji, efektywność pracy oraz stosunek do obowiązków pracowniczych. Pozwana przedłożyła dowody, mające przemawiać za spełnieniem przez powodów tylko jednego kryterium, a mianowicie absencji. Jak stwierdził Sąd pierwszej instancji, poziom absencji powodów na tle innych pracowników kształtował się na mniej więcej podobnym poziomie. Analizując zestawienie absencji wszystkich pracowników w oparciu o dane przedłożone przez pozwaną wraz z pismem z dnia 2.07.2013 r. (zestawienie takie strona powodowa złożyła do akt sprawy), można wywieść jeszcze dalej idący wniosek, a mianowicie, że powodowie z pewnością nie należeli do grupy pracowników, których absencja była najwyższa (pierwsza spośród powodów M. G. znajduje się na 38. pozycji zestawienia). Tym samym, za decyzją o wypowiedzeniu powodów umów o pracę musiały leżeć dalsze powody, tj. formalnie efektywność pracy i kary porządkowe. Inaczej niż ustalił Sąd pierwszej instancji, pozwana nie wykazała, że kryteria te zostały spełnione, choć to na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. Pracodawca nie przedłożył do akt sprawy żadnych dokumentów obejmujących dane dotyczące wydajności pracy pracowników, czy nakładanych na nich kar porządkowych. Tymczasem z zeznań świadków wynika, że chociażby kwestię wydajności (efektywności) pracy pozwana mogła z łatwością wykazać, gdyż ponoć była ona mierzona przez pracodawcę co miesiąc. Wskazują na to zeznania K. S. (1) („Wydajność ta była mierzona przez pracodawcę co miesiąc" - protokół rozprawy z dnia 18.06.2013 r.), M. D. (2) („Wiem, że z działu kadr przedstawiona była lista dotycząca frekwencji i lista dotycząca wydajności pracy" - protokół rozprawy z dnia j w.) oraz K. M. (1) („Na pewno mierzona jest wydajność pracowników, ale na produkcji. Wiem, że są karty pracownicze dotyczące wydajności, które są podpisywane przez pracowników. (...) Jest możliwość w dziale płac generowania listy wydajności."- protokół rozprawy z dnia jw.). Na rozprawie w dniu 18.06.2013 r. pełnomocnik powodów wniósł o zobowiązanie pełnomocnika pozwanej do przedłożenia list absencyjnych i wykazu wydajności. W odniesieniu do powyższego, pozwana złożyła tylko tabele absencyjne. Być może nie było dla niej korzystne procesowo, aby ujawniać także dane na temat wydajności. Sąd ustalając, że pracodawca kierował się obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami, powołał się na zeznania świadków (głównie członków komisji, którzy typowali pracowników do zwolnień oraz osób z dyrekcji), które wbrew treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, nie stanowią dowodu na to, że właśnie praca powodów najbardziej odpowiadała przyjętym kryteriom. Przykładowo, jak zeznał P. G. (1), kierownik ds. produkcji: „Byli też gorsi od powodów pracownicy" (protokół rozprawy z dnia 20.03.2013 r.). Według M. D. (1), kierownika szwalni: „Dokładnie nie pamiętam, jak wyglądała wydajność tych 5 osób w grupie 12. Mniej więcej wydajność była zbliżona. W wydziale były osoby z gorszą wydajnością niż te 12 osób. (...) K., nagan, upomnień nie było." (protokół rozprawy z dnia jw.). Podobnie zeznał R. Ż., kierownik linii produkcyjnej: „Pan S. i pan N. mieli najniższą wydajność około 111%. Przeciętna wydajność w tamtym czasie wynosiła 125%. Absencje tych osób kształtowały się na poziomie średnim lub trochę wyżej." (protokół rozprawy z dnia jw.). Zgodnie z zeznaniami P. P. (1), kierownika linii produkcyjnej: „Wskazałem jako osobę do zwolnienia M. G., łącznie wskazałem 4 osoby. Nie pamiętam, jaka była wydajność pani G., były osoby, które posiadały niższą wydajność. Były też osoby o większej absencji chorobowej (...). W stosunku do powodki M. G. nie były stosowane kary porządkowe, wpisy do zeszytu. (...) Z wytypowanych przeze mnie osób do zwolnienia, nikt w trakcie strajku nie przebywał na hali i pracował." (protokół rozprawy z dnia jw.). Przesłuchani świadkowie zeznali także, że ostateczną decyzję co do osób podlegających zwolnieniu podejmowała dyrekcja (świadek M. D. (1): „Dyrektorka podejmowała decyzję ostateczną", świadek P. P. (1): „Ostateczną decyzję o zwolnieniu podejmował dyrektor." - oboje na rozprawie w dniu 20.03.2013 r., świadek R. Ś. (1): „Pewnie dyrekcja wyselekcjonowała ostatecznie pracowników, którzy mają być zwolnieni" - protokół rozprawy z dnia 18.06.2013 r.). Okoliczność tę potwierdzili świadkowie R. B. (1), kierownik działu personalnego oraz F. B., dyrektor oddziału w W. pozwanej spółki, oboje przesłuchani na rozprawie w dniu 16.07.2013 r. Jak zeznała pierwsza ze wskazanych: „Ja z dyrektorem B. podjęłam decyzję kogo zwolnić z ostatecznej listy 12 osób przeznaczonych do zwolnienia. Z ostatecznie zwolnionych osób nie przypominam sobie, aby była jakaś, która nie brała udziału w strajku." Świadek B. była zatem świadoma, że zwolnione zostały wyłącznie osoby uczestniczące w strajku. Natomiast zgodnie z zeznaniami świadka B.: „Ja razem z panią dyrektor B. wykreślaliśmy ostatecznie z listy osoby, które były jedynym żywicielem rodziny bądź miały trudną sytuację materialną." Ostatecznie więc, to osoby działające w imieniu pracodawcy, a nie komisja zdecydowały o tym kto z szerszego grona wytypowanych zostanie zwolniony. Przedstawione zeznania świadków stoją w sprzeczności z ustaleniami Sądu, że ocena sytuacji

pracowników pod względem przyjętych przez pozwaną kryteriów była rzetelna, przemyślana i dokonana w oparciu o obiektywne podstawy. Ponadto, dokonując ustaleń faktycznych, Sąd pierwszej instancji pominął wskazywaną przez świadków okoliczność, że oddział w W. miał filię w M. (gdzie strajk się nie odbywał), a nikogo z M. nie zwolniono. Jednocześnie, pozwana nie zaferowała dowodów przemawiających za przyjęciem, że produkcja w filii w M. różni się od tej w oddziale w W.. W efekcie zbyt swobodnej i wybiórczej oceny dowodów, Sąd pierwszej instancji dokonał w niniejszej sprawie błędnych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy nie rozpatrzył też, czy zarzucana pozwanej przez powodów dyskryminacja mogła mieć charakter pośredni. O dyskryminacji pośredniej mowa jest w art. 18^{3a} § 4 K.p., który ten rodzaj dyskryminacji traktuje na równi z dyskryminacją bezpośrednią, tj. dokonywaną jawnie, według jednej lub kilku przyczyn dyskryminujących. Obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji jest rozpatrzenie, czy okoliczności faktyczne danej sprawy nie wskazują na jeden bądź drugi rodzaj dyskryminacji. Poprzestanie przez Sąd Rejonowy na przeprowadzeniu dowodów pod kątem ustalenia, że powodowie nie byli różnicowani przez pracodawcę według nieobiektywnych kryteriów, bez rozważenia, czy dyskryminacja nie miała tu charakteru ukrytej, pośredniej, stanowi uchybienie, które dodatkowo uzasadnia potrzebę wystąpienia z niniejszą apelacją.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji. Podniosła, iż apelacja jest zupełnie nieuzasadniona. Jej twierdzenia można sprowadzić do tezy, iż przyczyna wypowiedzeń powodom umów o pracę nie jest rzeczywista, lecz kryje się za nimi głęboko przemyślany i przeprowadzony z premedytacją spisek, którego finałem było zwolnienie pracowników, z których siedmiu wniosło w niniejszej sprawie odwołania do Sądu Pracy. W celu uzasadnienia powyższej tezy powodowie w sposób niezwykle wybiórczy "zonglują" zebrany w sprawie obszernym materiałem dowodowym i prezentują wyrwane z kontekstu cytaty z przedłożonych przez pozwaną dokumentów lub z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Pozwana stanowczo zaprzecza, żeby twierdzenia podniesione przez powodów w apelacji polegały na prawdzie. Niniejsza sprawa jest standardowa i nie odbiega swym charakterem od aktualnej sytuacji gospodarczej kraju, w tym sytuacji na rynku pracy (także w branży meblarskiej w okolicach Gorzowa W., co również wynika zebranego w sprawie materiału dowodowego). Pozwany pracodawca antycypował sytuację w branży meblarskiej (spadek zamówień), a jego jedynym celem było dostosowanie wielkości zatrudnienia do wielkości zamówień. Temu celowi służyła propozycja wprowadzenia stawki osobistego zaszeregowania w wysokości 10 zł za jedną godzinę pracy będącej podstawą do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za czas przestoju przy jednoczesnej propozycji podwyższenia płac o 6 %, a więc znacznie powyżej inflacji. Kwestia wprowadzenia stawki zaszeregowania była zresztą przyczyną zaistniałego w zakładzie w W. sporu zbiorowego, którego nie udało się - i to nie z winy pozwanego pracodawcy - pozytywnie zakończyć. W istniejącej sytuacji rynkowej zachowanie się pozwanego pracodawcy było przezorne i racjonalne, co pozwoliło uniknąć zakładowi w W. „losu" (...) Fabryk (...) w Ś. (posiadających liczne oddziały, m.in. w S.) czy dużej fabryki mebli w Ł. pod M., które w ostatnim czasie złożyły wnioski o ogłoszenie upadłości, w wyniku czego pracę straciło łącznie ponad 1000 osób. Zakładowa organizacja związkowa co do zasady sprzeciwiała się wypowiedzeniu umowy o pracę jakimkolwiek pracownikowi, co nie leżało w interesie ani ogółu pracowników, ani w interesie zakładu w W. (wcześniej pozwana spółka zmuszona była bowiem zlikwidować zakład produkcyjny położony w niedalekim od W. D. oraz w W.). W 2012 r. nie zatrudniono żadnego nowego pracownika w zakładzie w W.. W tym samym czasie, czyli w ciągu całego 2012 roku, zatrudnienie w zakładzie produkcyjnym w W. uległo zmniejszeniu o ok. 50 osób, z czego zdecydowana większość odeszła z własnej inicjatywy. Powyższa okoliczność również przeczy tezie, iż pozwany pracodawca dopuścił się dyskryminacji lub naruszył inne przepisy prawa pracy przy rozwiązywaniu umów o pracę z powodami. Skala zwolnień pracowników z własnej inicjatywy była tak duża, że zrezygnowano z dalszych wypowiedzeń z przyczyn dotyczących pracodawcy. Powodowie, prezentując wybiórcze dane i cytaty z zeznań świadków, mylą dane odnoszące się do całej spółki (...) (która - w celu zmniejszenia kosztów administracyjno-zarządczych - została utworzona w 2011 r. w wyniku połączenia sześciu odrębnych spółek wchodzących w skład grupy S.) z danymi odnoszącymi się do zakładu w W., który do 2011 r. był odrębną spółką, a obecnie stanowi wyodrębniony organizacyjnie zakład produkcyjny (...) spółka z o.o. z siedzibą w R.. W uzasadnieniu apelacji powodowie często używają stwierdzenia, iż dana okoliczność nie została przez pozwaną w żaden sposób wykazana. Tymczasem pozwana zgłosiła dowody, w tym z zeznań wielu świadków i z wielu dokumentów, z których w sposób oczywisty wynika, że dana okoliczność została przez nią wykazana (chyba że powodowie wychodzą z założenia, iż dokumenty i zeznania świadków nie stanowią dowodów w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego).

Niezależnie od powyższego pozwana podnosi, iż w toku procesu przed Sądem pierwszej instancji powodowie nie kwestionowali treści przedłożonych przez nią dokumentów (kwestionują je dopiero w apelacji), co prowadzi do wniosku, że ich obecne twierdzenia stanowią jedynie zwykłą polemikę z ustaleniami Sądu. Pośrednio świadczy o tym postawiony w pierwszej kolejności przez powodów zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. Tytułem przykładu pozwana zwraca uwagę na dwa nieuprawnione twierdzenia powodów:

A. Według powodów w pozwanej spółce nie miał miejsca spadek zamówień. Twierdzenie to jest ewidentnie nieprawdziwe, co np. wprost wynika z zeznań świadka R. R. (2), mediatora wyznaczonego przez Ministra Pracy na etapie sporu zbiorowego, który na rozprawie w dniu 16 lipca 2013 r. zeznał, że "żadna ze stron nie kwestionowała faktu, że nastąpił spadek produkcji wobec spadku zamówień". Warto zauważyć, że świadek ten pełnił w przeszłości przez wiele lat funkcję przewodniczącego zarządu (...) Regionu (...), a zatem wiarygodność jego zeznań - przede wszystkim z punktu widzenia strony powodowej - jest co najmniej równa, jeśli nie wyższa, od zeznań świadka E. H. (1), która od wiosny 2012 r. nie jest w jakikolwiek sposób powiązana z pozwaną spółką, a wcześniej pełniła w niej funkcję dyrektora d/s personalnych.

B. W apelacji powodowie sugerują, iż nie przedłożenie wykazu wydajności powodów przez pozwaną mogłoby być działaniem korzystnym procesowo dla pozwanej. Tymczasem wnioski o zobowiązanie pozwanej do przedłożenia takich wykazów pełnomocnik powodów złożył dopiero pod koniec postępowania i to już po przesłuchaniu wszystkich świadków, którzy wchodzili w skład komisji kwalifikujących pracowników do zwolnienia. Pełnomocnik pozwanej bezpośrednio po rozprawie, na której końcu złożono taki wniosek, rozmawiał ze świadkami, którzy po przesłuchaniu pozostali jeszcze w obrębie budynku sądu. Jednak żaden z nich nie był w stanie przedłożyć - w wersji z 2012 r. - dokumentów, w tym własnych notatek czy innych zapisów, z których wynikała wydajność poszczególnych pracowników w kierowanych przez nich działach zakładu pracy. Jednak każdy z nich twierdził, że zupełnie nielogicznym byłoby - z ich punktu widzenia - wskazywanie do zwolnienia pracowników o dużej wydajności. Wszak kierownicy poszczególnych działów odpowiadają za wyniki swoich komórek organizacyjnych przed dyrekcją zakładu pracy i nie pozbywaliby się dobrych pracowników. W tej sytuacji pełnomocnik pozwanej - nie chcąc narazić się na podejrzenia o manipulowanie danymi odnośnie wydajności - przesłał tylko zestawienie absencji chorobowych, które - zdaniem świadka K. M. (1) - odpowiadało temu, które sporządziła rok wcześniej na potrzeby prac komisji.

Pozwana, podtrzymuje wszystkie twierdzenia podniesione w swoich pismach procesowych, w szczególności w odpowiedzi na pozew i w załączniku do protokołu ostatniej rozprawy. Sąd pierwszej instancji (i to w zmieniającym się w toku sprawy składzie) bardzo wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe i wyciągnął z niego wnioski, które mają charakter analityczny, a nadto są spójne i logiczne. Nadto z orzecznictwa SN i sądów powszechnych (w tym Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp.) wynika, iż co do zasady pracodawca ma prawo kształtować strukturę zatrudnienia w należącej do niego firmie. W związku z tym sąd pracy nie może zbyt głęboko ingerować w jego decyzje. W wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, SN stwierdził, że niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą do podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę. W konkretnej sprawie, gdy sytuacja zawodowa (kwalifikacje i wykonywanie obowiązków pracowniczych) grupy pracowników jest zbliżona, pracodawca może używać dodatkowych kryteriów doboru do zwolnienia wynikających w pierwszym rzędzie z dbałości o własny interes. To bowiem na pracodawcy spoczywa w całości ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, które - z uwagi na wciąż rosnącą biurokrację i inflację prawa - jest z roku na rok coraz większe. Z ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego wynika, że postawiony przez powodów - jako uzupełniający - zarzut dyskryminacji jest absolutnie niezasadny. Pozwana traktuje go jako wybieg zmierzający do „podbudowania” zasadności podstawowego żądania powodów w przedmiocie odszkodowania za rzekome niezgodne z prawem wypowiedzenie im umów o pracę (zdaniem powodów przyczyny zwolnienia nie miały podłoża ekonomicznego). Jego celem jest wykreowanie poglądu, że działanie pozwanej spółki w przedmiocie ograniczenia zatrudnienia miało charakter pozamerytoryczny. Tymczasem - wbrew twierdzeniom powodów - przy ich zwalnianiu nie została wzięta pod uwagę okoliczność, że są (ewentualnie mogą być) zrzeszeni w związku zawodowym, a w konsekwencji nie doszło do ich nierównego traktowania. Zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru pracowników przeznaczonych do zwolnienia były sprawiedliwe i obiektywne.

Pozwana nie zamierza - i robi to świadomie - dokonywać analizy prawnej pojęcia dyskryminacji i wdawać się w polemikę prawną co do rzekomego naruszenia przez nią przepisów prawa pracy o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu, ponieważ się tego nie dopuściła. Przy ocenie zasadności tego zarzutu „odsyła” do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Na marginesie pozwana podnosi, iż aktualne stanowisko Sądu Najwyższego oraz Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych uniemożliwia pracodawcom uzyskanie wiedzy, który z ich pracowników jest członkiem związku zawodowego. Również i w tej sprawie pozwany pracodawca nie posiadał i nie posiada wiedzy, który z pracowników przeznaczonych do zwolnienia lub ostatecznie zwolnionych zgodnie z „Zasadami postępowania w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących (...) z siedzibą w R. Oddział w W.” był członkiem związku zawodowego i czy brał udział w strajku. Nie interesował się tym ani w 2012 roku, ani interesuje się tym obecnie. Na podobnej zasadzie pozwana nie ma też zamiaru i obowiązku wykazywać, że "nie jest wielbłądem". Na zdecydowanej większości rozpraw nie był obecny żaden z powodów, ewentualnie był obecny jeden z nich. Natomiast na wszystkich rozprawach oraz na publikacji wyroku była obecna B. Ł. - przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej w oddziale pozwanej spółki w W.. Powyższa okoliczność potwierdza trafność spostrzeżenia świadka E. H. (1) (od kwietnia 2012 r. nie pracującej i nie powiązanej w żaden sposób z pozwaną spółką), iż cały ten konflikt odbiera jako „absolutnie emocjonalny i ambicjonalny ze strony Przewodniczącej związków zawodowych”.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia sądu I instancji co do wykazania przez pozwaną spadku produkcji i konieczności zmniejszenia zatrudnienia. W toku postępowania okoliczności te zostały wykazane, a zarzuty powodów, konstruowane na podstawie wyrwanych z kontekstu zeznań świadków, nie są zasadne.

Okoliczność, że przyczyna wypowiedzenia była inna niż wskazana przez pozwaną, winna zostać wykazana przez stronę powodową.

Zasadne są zarzuty co do kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia. Pozwany ustalił takie zasady, jednakże zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że kryteria te były stosowane. W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustalone kryteria nie wskazują na doniosłość poszczególnych przyczyn (procentowego stopnia uwzględniania każdego z kryteriów). Zamiast dokonywać oceny wszystkich kryteriów jednocześnie, pozwany dokonywał analizy 3 pierwszych kryteriów (bez oceny sytuacji rodzinnej). Kryterium absencji, co potwierdziło zestawienie złożone przez pozwanego oraz zeznania świadków, nie było kryterium brany pod uwagę, skoro powodowie w tym zakresie mieścili się w absencji przeciętnej, a nie największej. W zakresie wydajności pozwany, pomimo wniosków strony powodowej, nie przedstawił zestawień wydajności poszczególnych pracowników. Nie sposób więc dokonać oceny, czy kryterium to brano pod uwagę. Podobnie nie złożono danych co do kar porządkowych stosowanych wobec pracowników. Kryteria socjalne,brane zaś były pod uwagę dopiero po wytypowaniu pracowników do zwolnienia. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.. Okoliczności te (kryteria) podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie niewłaściwych kryteriów może stanowić przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Do niewłaściwych kryteriów należą kryteria dyskryminujące (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r. I PK 238/2010, LexPolonica nr 3045882, www.sn.pl).

Uzasadniony okazał się także zarzut dotyczący dyskryminacji pośredniej. Zgodnie z art. 18^{3a} Art. 18^{3a}.

§ 1.

§ 1 KP pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 4 tego przepisu przewiduje, że dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego

kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Artykuł zaś 18^{3b} § 1 KP stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Powodowie wskazali, że kryterium dyskryminującym była przynależność związkowa i uczestnictwo w strajku. Kryterium „uczestnictwa w strajku” nie zostało jednak wymienione w art. 18^{3a} Art. 18^{3a}.

§ 1.

§ 1 KP. Powodowie nie podnieśli żadnej argumentacji, która wskazywałaby, że owo kryterium jest nieobiektywne. Pomijając kwestię uczestnictwa w strajku wskazać należy, że wszyscy pracownicy, z którymi rozwiązano umowy o pracę w drodze wypowiedzeń, byli członkami związków zawodowych. Do związków zawodowych należało około 50 % pracowników pozwanego zakładu, tak więc wśród osób zwolnionych istniała rażąca nadproporcja osób, które były członkami związków zawodowych.

Pozwany, biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie wykazał, ażeby przy dokonanych zwolnieniach pracowników kierował się obiektywnymi kryteriami doboru. Nie wykazał także (ciężar dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji spoczywa na pozwanym - art. 18^{3b} § 1 in fine), by ustalone przez niego kryteria były przejrzyste, jednoznaczne i ostatecznie zastosowane. O ile kryteria powyższe zostałyby zastosowane przy doborze pracowników do zwolnienia, można by uznać, że pracodawca kierował się kryteriami obiektywnymi. Skoro jednak takich kryteriów w istocie nie zastosowano, to powoływanie się na nie miało służyć jedynie rzekomej obiektywizacji wypowiedzeń. W ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenia umów były nieuzasadnione, a zatem na podstawie art. 45 § 1 i 47¹ KP, należało zasądzić powodom odszkodowania, co do których wysokości sporu nie było (pkt I wyroku).

Zgodnie z treścią art. 18^{3d} KP, który stanowi, że „osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”, należało zasądzić na rzecz każdego z powodów odszkodowanie po 2 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 października 2012 r. do dnia zapłaty (pkt II wyroku). Wskazana kwota jest adekwatna do krzywdy poniesionej przez każdego z powodów i nieznacznie odbiega od minimalnego odszkodowania określonego we wskazanym przepisie. W pozostałym zakresie roszczenie odszkodowawcze z tytułu dyskryminacji Sąd uznał za nieuzasadnione i je oddalił (pkt III wyroku).

Konsekwencją zmiany orzeczenia Sądu I instancji było orzeczenie o kosztach procesu, które Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. wzajemnie zniósł, mając na uwadze procentowy udział uwzględnionych roszczeń (pkt IV wyroku). Jednocześnie Sąd stosownie do przepisu art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. (tekst jednolity Dz. U. 2010.90.594) o kosztach sądowych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim tytułem opłat od pozwów, od której powodowie byli zwolnieni, kwotę 2 877 zł (pkt V wyroku).

W pozostałym zakresie apelację jako niezasadną Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił. Mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego - uwzględnienie roszczeń odszkodowawczych z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umów i związanych z nimi kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł oraz uwzględnienie roszczeń

odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji w 1/3 koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 100 k.p.c. wzajemnie zniósł.