

Sygn. akt VI P 830/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Tomasz Sowa

Ewa Zembrzycka-Wiater

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództw L. D., R. L. i A. W.

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

o odszkodowanie

I. oddała powództwa,

II. odstępuje od obciążania stron kosztami procesu oraz kosztami sądowymi.

Tomasz Sowa SSR Przemysław Chrzanowski Ewa Zembrzycka-Wiater

Sygn. akt VI P 830/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka E. P. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3.150,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 grudnia 1990 roku na stanowisku pracownika produkcji, zaś w dniu 25 listopada 2013 roku wręczono jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy w części dotyczącej wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał jako jego przyczynę na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności zastosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji. Powódka zakwestionowała podaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, wskazała bowiem, że nie jest wiadome, jakie procesy restrukturyzacja ma obejmować, ani też kiedy ma się ona zakończyć, wskazała ona, że nie ma w istocie związku przyczynowego pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym a reorganizacją wskazaną przez pracodawcę. Ponadto powódka podniosła też, że zaproponowane jej nowe warunki pracy i płacy są nie do przyjęcia, gdyż wprowadzone wynagrodzenie za ½ etatu w wysokości 1.200,00 zł miesięcznie wprowadza olbrzymią ekonomiczną niepewność w życiu. Powódka dodała, że w jej ocenie pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające zastosował kryterium dyskryminujące,

bowiem wypowiedzenia takie zostały wręczone jedynie pracownikom produkcji, a nie na przykład pracownikom administracyjnym.

(pozew – k. 1 – 3)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka A. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 lutego 1989 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka A. W. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 831/13)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka D. P. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.385,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu wskazała ona, że jest zatrudniona z pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 17 marca 1986 roku, ponadto podniosła ona analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również wskazała na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 832/13)

Pozwem z dnia 1 grudnia 2013 roku powódka L. D. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.300,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1987 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 850/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka M. B. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.206,36 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1984 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 851/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka K. L. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1984 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka K. L. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 852/13)

Pozwem z dnia 29 listopada 2013 roku powódka A. K. (1) wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 6 września 1990 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka A. K. (1) wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentującą ją Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 868/13)

Pozwem z dnia 28 listopada 2013 roku powódka R. L. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 20 kwietnia 1987 roku. Powódka podniosła, że w listopadzie 2013 roku przysłano jej wypowiedzenie zmieniające, jednocześnie wskazała ona, że w tym okresie była ona nieobecna w pracy ze względu na jej pobyt na zwolnieniu lekarskim. Z tego też powodu zarzuciła ona naruszenie przez pracodawcę art. 41 Kodeksu pracy, podnosząc, że pracodawca nie mógł jej w tym okresie wręczyć wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto powódka wskazała, analogicznie jak powódka E. P. na dyskryminację pracodawcy przy wręczaniu wypowiedzenia zmieniającego i na zaproponowane warunki płacowe, które są nie do przyjęcia.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 869/13)

Pozwem z dnia 31 marca 2014 roku powódka B. R. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.865,69 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 19 stycznia 1987 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka B. R. wskazała, że pismem z dnia 8 listopada 2013 roku reprezentujący ją Związek Zawodowy (...) z siedzibą w W. nie wyraził zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 212/14)

Zarządzeniem z dnia 12 grudnia 2013 roku sprawy o sygn. akt VI P 831/13, VI P 832/13, VI P 850/13, VI P 851/13, VI P 852/13 i VI P 868/13 zostały połączone ze sprawą VI P 830/13. Zarządzeniem z dnia 6 lutego 2014 roku sprawę o sygn. akt VI P 869/13 połączono ze sprawą VI P 830/13. Zarządzeniem z dnia 15 kwietnia 2014 roku sprawę o sygn. akt VI P 212/14 połączono ze sprawą o sygn. akt VI P 830/13.

(zarządzenie z dnia 12.12.2013r. – k. 7, zarządzenie z dnia 06.02.2014r. – k. 392, zarządzenie z dnia 15.04.2014r. – k. 423)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka M. D. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 2 sierpnia 1985 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka

M. D. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 870/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka R. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 25 kwietnia 1988 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana. Dodatkowo powódka R. W. wskazała, że pismem z dnia 26 listopada 2013 roku reprezentująca ją Komisja Zakładowa (...) nie wyraziła zgody na wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 885/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka R. B. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 września 1990 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 886/13)

Pozwem z dnia 2 grudnia 2013 roku powódka A. K. (2) wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.364,00 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 kwietnia 1991 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 887/13)

Pozwem z dnia 3 grudnia 2013 roku powódka R. Z. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.013,74 zł. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1981 roku. Ponadto powódka wskazała na analogiczne okoliczności jak powódka E. P., w tym również na otrzymanie wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy, którego przyczyna jest przez nią kwestionowana.

(pozew – k. 1 – 3 akt sprawy VI P 905/13)

Zarządzeniem z dnia 14 grudnia 2013 roku sprawy o sygn. akt VI P 885/13, VI P 886/13, VI P 887/13 i VI P 905/13 zostały połączone ze sprawą VI P 870/13. Z kolei zarządzeniem z dnia 6 lutego 2014 rokułączono sprawę o sygn. akt VI P 870/13 ze sprawą o sygn. akt VI P 830/13.

(zarządzenie z dnia 14.12.2013r. – k. 16 akt sprawy VI P 870/13, zarządzenie z dnia 06.02.2014r. – k. 392)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie w całości poszczególnych powództw. Uzasadniając swe stanowisko pozwana wskazała, że przyczyna podana w uzasadnieniu wypowiedzeń zmieniających jest rzeczywista, konkretna i była zrozumiała dla pracowników w świetle wszystkich pozostałych okoliczności, które były im znane.

Pozwana wskazała bowiem, że już od 2010 roku utrzymuje się stały spadek zamówień i wolumenów produkcyjnych, zaś dotychczasowe redukcje zatrudnienia objęły w większej części pracowników wspierających i pracowników sprzedaży (15% pracowników sprzedaży i administracji i jedynie 5% zwolnionych pracowników produkcji), dlatego więc pozwana przeszła do zrestrukturyzowania również zatrudnienia pracowników produkcji. Dodatkowo restrukturyzacja była w ocenie pozwanej konieczna ze względu na sezonowość produkcji, bowiem w okresie wakacyjnym i wiosennym notowany jest spadek produkcji, zaś w okresach zimowym i świątecznym notuje się jej wzrost. Pozwana wskazała także na niepodpisanie umów z niektórymi klientami, co również zmniejszyło plan sprzedaży na rok 2014 i zmuszało spółkę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych. Ponadto pozwana podniosła, że w toku konsultacji z organizacjami związkowymi funkcjonującymi w pozwanej spółce, ustalono, że związki zawodowe nie żądają wycofania się przez pracodawcę z zaproponowanych zmian, czyli zmniejszenia wymiaru czasu pracy z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia pracowników produkcji. Odnośnie roszczenia o zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pozwana wskazała, że roszczenie to jest nieuzasadnione i przedwczesne, bowiem pomiędzy stronami nie doszło jeszcze do rozwiązania stosunku pracy na chwilę wniesienia pozwu.

W odpowiedzi na pozew R. L. dodatkowo pozwana wskazała, że wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone pracownikom z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, co z kolei prowadzi do wniosku, że mogło ono być wręczone powódce również w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zgodnie z regulacją z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(odpowiedź na pozew – k. 35 – 43, k. 280 – 288 i k. 29 – 37 akt sprawy VI P 869/13)

Postanowieniem z dnia 15 maja 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 830/13 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w sprawie z powództwa A. K. (1). Z kolei postanowieniami wydanymi w tej samej sprawie dnia 4 czerwca 2014 roku Sąd umorzył również postępowanie w sprawie z powództwa powódek E. P., D. P., R. B., M. B., M. D., A. K. (2), K. L., R. W. i R. Z., zaś postanowieniem z dnia 22 stycznia 2015 roku umorzone zostało również postępowanie z powództwa B. R..

(postanowienie z dnia 15.05.2014r. – k. 487, postanowienia z dnia 04.0-6.2014r. – k. 538 i 539, postanowienie z dnia 22.01.2015r. – k. 637)

Pismem procesowym z dnia 10 lutego 2015 roku roszczenia pozostałych w sprawie 3 powódek zostały ostatecznie zmodyfikowane w ten sposób, że powódka L. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 7.788,75 zł tytułem odszkodowania, powódka R. L. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 8.398,56 zł tytułem odszkodowania, zaś powódka A. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 8.514,57 zł tytułem odszkodowania.

(pismo procesowe z dnia 10.02.2015r. – k. 667 - 668)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. D. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 1987 roku. Powódka była zatrudniona ostatnio na stanowisku pracownika produkcji na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki L. D. z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.596,25 zł brutto.

Powódka R. L. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 17 czerwca 1991 roku. Powódka była ostatnio zatrudniona na stanowisku pracownika produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki R. L. z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.799,52 zł brutto.

Powódka A. W. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 1 maja 1989 roku. Powódka była ostatnio zatrudniona na stanowisku pracownika produkcji w pełnym wymiarze czasu

pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki A. W. z ostatnich trzech miesięcy przed wniesieniem pozwu liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.838,19 zł brutto.

Powódki pracowały na liniach produkcyjnych pakując produkty, ich praca zależała od poziomu produkcji w poszczególnych miesiącach.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.09.1987r. – k. 3 cz. B a/o powódki L. D., zaświadczenia o wynagrodzeniu – k. 94 i k. 290 i k. 39 akt sprawy VI P 869/13, umowa o pracę z dnia 01.05.1989r. – k. 5 cz. B a/o powódki A. W., umowa o pracę z dnia 17.06.1991r. – k. 15 cz. B a/o powódki R. L., zeznania świadka S. K. – k. 529 – 533)

Dnia 26 listopada 2013 roku powódce L. D., a dnia 25 listopada 2013 roku powódce A. W., wręczono oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Zaproponowane nowe warunki odnosiły się do wymiaru czasu pracy, który miał zostać zmieniony z całego etatu na 1/2 etatu w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia i cały etat w okresie od 1 września do 31 grudnia każdego roku kalendarzowego, począwszy od dnia 1 marca 2014 roku oraz do wynagrodzenia powódek, które miało wynosić, również począwszy od dnia 1 marca 2014 roku, w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia każdego roku – dla powódki L. D. 1.164,50 zł brutto miesięcznie, a dla powódki A. W. 1.182,00 zł brutto miesięcznie, a w okresie od 1 września do 31 grudnia każdego roku – dla powódki L. D. 2.329,00 zł brutto miesięcznie, a dla powódki A. W. 2.364,00 zł brutto miesięcznie. Analogiczne wypowiedzenie zmieniające, tożsame w zakresie zmiany wymiaru czasu pracy oraz zmieniające wynagrodzenie w okresie od 1 stycznia do 31 sierpnia każdego roku na kwotę 1.182,00 zł, zaś w okresie od 1 września do 31 grudnia każdego roku na kwotę 2.364,00 zł zostało również wręczone powódce R. L. za pośrednictwem listu poleconego w listopadzie 2013 roku. Powódka R. L. w okresie od dnia 6 listopada 2013 roku do dnia 2 stycznia 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W treści wręczonych powódkom wypowiedzeń zmieniających pracodawca jako ich przyczynę wskazał na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności dostosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji.

Powódki nie przyjęły warunków określonych we wręczonych im wypowiedzeniach zmieniających, w związku z czym ich stosunki pracy z pozwaną spółką zostały rozwiązane wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Powódki dostały w związku z rozwiązaniem umowy o pracę odpowiednie odprawy pieniężne.

(dowód: wypowiedzenia zmieniające – k. 123 cz. B a/o powódki L. D., k. 114 cz. B a/o powódki A. W., k. 111 cz. B a/o powódki R. L., zwolnienia lekarskie powódki R. L. – k. 7 – 8 i k. 25 – 27, zeznania powódki L. D. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:36:05 do 00:41:33, zeznania powódki R. L. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:41:33 do 00:45:58, zeznania powódki A. W. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:45:58 do 00:53:31)

W pozwanej spółce co roku obserwowano cykliczny spadek produkcji w miesiącach kwiecień – sierpień, oraz wzrost tej produkcji od września, zwłaszcza w okresie jesiennym (październik – listopad). W roku 2013 w październiku produkcja osiągała 221% średniego wolumenu, w listopadzie było to 198%, zaś w okresie spadku produkcji spółka osiągała zaledwie 45% wolumenu, jak w czerwcu, 17% jak w lipcu, czy wręcz 0%, jak w maju 2013 roku. Spadki produkcji generowały duże problemy z nadwyżkami pracowników występującymi w okresach spadków. Nadwyżki te były widoczne zwłaszcza wśród pracowników pracujących na liniach produkcyjnych i wykonujących czynności pakownicze. Z kolei w okresach wzrostów występowały niedobory pracowników, które były uzupełniane doraźnie przyjmowanymi pracownikami z agencji pracy tymczasowej. Pracownicy tymczasowi byli zatrudniani czasem tylko na jeden dzień, kiedy akurat było zwiększone nagle zapotrzebowanie na produkcję, spowodowane na przykład nowym zamówieniem, bądź dużą ilością towaru, która mogła się przeterminować.

Dodatkowo pozwana spółka zanotowała duży spadek sprzedaży na przestrzeni od 2010 roku do 2013 roku (według prognoz otrzymanych w połowie roku 2013 produkcja na rok 2014 miała wynieść o 20% mniej niż ta z roku 2010), tendencja spadkowa utrzymywała się również w roku 2014 (w roku 2013 pozwana sprzedawała towary w ilości łącznej

30244 tony, a w roku 2014 w ilości łącznej 27518 ton – spadek o ok. 10%), zaś na rok 2014 nie udało się zawrzeć umowy z jednym z większych klientów, który generował kilkanaście procent zapotrzebowania na produkcję. Pozwana spółka inwestowała również w zwiększenie swojej efektywności, co w połączeniu ze zmniejszonym zapotrzebowaniem produkcyjnym doprowadziło do sytuacji, w której zapotrzebowanie pozwanej na pracowników było znacznie mniejsze niż ilość osób zatrudnionych.

W związku z powyższymi problemami spółki podjęta została decyzja o zrestrukturyzowaniu zatrudnienia. Pozwana nie chciała zwalniać pracowników, stąd też pojawił się pomysł wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Zanim pozwana zdecydowała się na restrukturyzację zatrudnienia doszło do zwiększenia efektywności kosztowej w związku z obniżeniem kosztów zakupu materiałów, czy zmniejszonym zużyciem energii. Wypowiedzenia zmieniające miały być wręczone jedynie pracownikom wykonującym czynności pakownicze jako pracownicy produkcji (pracownicy pierwszej kategorii), wypowiedzenia te objęły wszystkich pracowników wykonujących te czynności, oprócz pracowników chronionych ustawowo. Decyzja ta wynikała z faktu, iż wśród pracowników produkcyjnych pierwszej kategorii, z uwagi na ich pracę zależną od ilości zamówień, były największe nadwyżki pracowników w stosunku do zapotrzebowania całorocznego.

(dowód: wykres produkcji w roku 2013 – k. 53, zeznania świadka S. K. – k. 529 – 533, zeznania świadka R. T. – k. 534 – 536, zeznania świadka M. W. – k. 629 – 632, zeznania świadka W. L. - k. 632 – 635, zeznania świadka A. R. – k. 681 – 682, zeznania świadka J. J. – k. 682 – 683, plany biznesowe na lata 2013 i 2014 i zestawienie sprzedaży – k. 778, zeznania świadka D. S. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:03:27 do 00:21:11)

Pracownicy pozwanej spółki zostali powiadomieni o prowadzonej analizie dotyczącej zmian organizacyjnych w pozwanej spółce poprzez wywieszenie stosownych notatek na tablicach ogłoszeń od dnia 10 września 2013 roku w poszczególnych działach pozwanej. Zostały również umieszczone w wyznaczonych miejscach skrzynki (w jadalni i w recepcji), do których pracownicy mogli wrzucać pisemnie sformułowane pytania. Kolejne informacje były ogłaszane pracownikom dniami 9 października 2013 roku i 11 października 2013 roku, ponadto zorganizowane zostały spotkania z pracownikami w dniach 29 – 30 października 2013 roku. Rozmowy indywidualne z pracownikami na temat trudnej sytuacji pozwanej trwały zaś już od lata 2013 roku. Powódki uczestniczyły w spotkaniach z przedstawicielami pracodawcy, gdzie zostały poinformowane, że przyczyną restrukturyzacji jest niskie zapotrzebowanie na pracę w okresach spadku produkcji.

(dowód: wiadomości mailowe z dnia 10.09.2013r. i 11.09.2013r. – k. 63, notatka – k. 64, mail z dnia 09.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 65 – 66, mail z dnia 11.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 61 – 62, harmonogram spotkań z pracownikami – k. 67 – 71, zeznania świadka S. K. – k. 529 – 533, zeznania świadka W. L. - k. 632 – 635, zeznania powódki L. D. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:36:05 do 00:41:33, zeznania powódki R. L. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:41:33 do 00:45:58)

W związku z faktem, iż w wyniku rozmów z pracownikami i związkami zawodowymi nie udało się ustalić wspólnego stanowiska, pracodawca wprowadził dnia 29 października 2013 roku regulamin dotyczący zasad wręczenia pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy w związku z restrukturyzacją zatrudnienia w (...) sp. z o. o. W treści regulaminu wskazano, że wręczone wypowiedzenia zmieniające będą dotyczyły jedynie pracowników zatrudnionych na stanowiskach „pracownik produkcji” (§2 ust.2 regulaminu). W §2 ust. 3 tego regulaminu pracodawca wskazał, że nowe warunki pracy i płacy będą obejmować zmniejszenie wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu w okresie styczeń – sierpień każdego roku oraz odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia związane ze zmniejszeniem etatu. Określono także, że wypowiedzenia zmieniające obejmą łącznie nie więcej niż 166 osób (§3 ust. 2 regulaminu). Ponadto w § 5 regulaminu pracodawca wskazał, że każdemu pracownikowi, z którym umowa o pracę zostanie rozwiązana w związku z nieprzyjęciem przez niego nowych warunków pracy i płacy, zostanie wypłacona odpowiednia odprawa, w związku z faktem, iż takie rozwiązanie umowy

o pracę będzie następowało z przyczyn nie dotyczących pracowników. Do regulaminu została dołączona imienna lista pracowników objętych wypowiedzeniami zmieniającymi, na liście tej znajdowały się powódki.

Na tle uzgodnień pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi, które odbywały się przed wprowadzeniem regulaminu z dnia 29.10.2013r. doszło do powstania sporu zbiorowego pomiędzy pracodawcą, a związkiem zawodowym (...), który to spór został zarejestrowany pod numerem (...). W ramach tego sporu organizacja związkowa domagała się m. in. zmiany zapisów dotyczących wypowiedzeń zmieniających w ten sposób, aby zamiast zmiany wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu, wprowadzić zmianę na 3/4 etatu, przedmiotem sporu był również okres rozliczeniowy. Jednak w toku prowadzonych rokowań pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, (...) ostatecznie wycofała się z pomysłu zmiany warunków wypowiedzenia zmieniającego (nastąpiło to po rozmowach z pracownikami, którzy wskazywali, że nawet zmiana na 3/4 etatu ich nie satysfakcjonuje, ponieważ wciąż byłyby to dla nich zbyt małe zarobki) i zgodziła się na zaproponowane przez pracodawcę zmiany na 1/2 etatu, wprowadzone regulaminem z dnia 29.10.2013r.

Ponadto pracownicy mieli również zagwarantowane, że jeśli pojawi się potrzeba pracy w większym wymiarze w okresach objętych ich zatrudnieniem na 1/2 etatu będą oni mieli w pierwszej kolejności zagwarantowaną możliwość wyrobienia dodatkowych godzin, przed ewentualnym zatrudnieniem pracowników tymczasowych.

(dowód: regulamin z dnia 29.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 55 – 59, pismo z dnia 15.11.2013r. – k. 72, protokoły rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi – k. 73 – 74 i k. 76 – 78, zeznania świadka S. K. – k. 529 – 533, zeznania świadka R. T. – k. 534 – 536, zeznania świadka M. W. – k. 629 – 632, zeznania świadka D. S. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:03:27 do 00:21:11, zeznania świadka J. K. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:21:30 do 00:35:38)

Przed wręczeniem powódkom wypowiedzeń zmieniających pracodawca poinformował zakładową organizację związkową - (...) Region M. (...) - o zamiarze wręczenia im takich wypowiedzeń zmieniających, wskazując jednocześnie nowe warunki pracy i płacy oraz przytaczając uzasadnienie proponowanych zmian. W odpowiedzi pismami z dnia 18.11.2013r. organizacja związkowa wskazała, że nie wyraża zgody na wręczenie powódkom wypowiedzeń zmieniających z warunkami proponowanymi przez pracodawcę.

(dowód: pisma pozwanej do organizacji związkowej z dnia 06.11.2013r. – k. 110 cz. B a/o powódki R. L., k. 112 cz. B a/o powódki A. W. i k. 119 cz. B a/o powódki L. D., pisma organizacji związkowej – k. 111 cz. B a/o powódki R. L., k. 113 cz. B a/o powódki A. W. i k. 120 cz. B a/o powódki L. D.)

W pozwanej spółce przeprowadzono nową rekrutację na stanowiska pracowników produkcji, które zostały opróżnione przez pracowników, którzy nie przyjęli nowych warunków wskazanych w wypowiedzeniach zmieniających. Rekrutacja ta odbywa się na takich samych warunkach, jak te które zostały zaproponowane pracownikom pozwanej w wypowiedzeniach zmieniających z listopada 2013 roku.

(dowód: zeznania świadka R. T. – k. 534 - 536, zeznania świadka S. K. – k. 529 – 533)

Sąd ustalając powyższy stan faktyczny oparł się na dowodach z: umowy o pracę z dnia 01.09.1987r. – k. 3 cz. B a/o powódki L. D., zaświadczeń o wynagrodzeniu – k. 94 i k. 290 i k. 39 akt sprawy VI P 869/13, umowy o pracę z dnia 01.05.1989r. – k. 5 cz. B a/o powódki A. W., umowy o pracę z dnia 17.06.1991r. – k. 15 cz. B a/o powódki R. L., wypowiedzeń zmieniających – k. 123 cz. B a/o powódki L. D., k. 114 cz. B a/o powódki A. W., k. 111 cz. B a/o powódki R. L., zwolnień lekarskich powódki R. L. – k. 7 – 8 i k. 25 – 27, wykresu produkcji w roku 2013 – k. 53, planów biznesowych na lata 2013 i 2014 i zestawienia sprzedaży – k. 778, wiadomości mailowych z dnia 10.09.2013r. i 11.09.2013r. – k. 63, notatki – k. 64, wiadomości mailowej z dnia 09.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 65 – 66, wiadomości mailowej z dnia 11.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 61 – 62, harmonogramu spotkań z pracownikami – k. 67 – 71, regulaminu z dnia 29.10.2013r. wraz z załącznikiem – k. 55 – 59, pisma z dnia 15.11.2013r. – k. 72, protokołów rokowań pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi – k. 73 – 74 i k. 76 – 78, pism pozwanej do organizacji związkowej z dnia 06.11.2013r. – k. 110 cz. B a/o powódki R. L., k. 112 cz. B a/o powódki A. W. i k. 119 cz. B a/o

powódki L. D. oraz odpowiedzi organizacji związkowej – k. 111 cz. B a/o powódki R. L., k. 113 cz. B a/o powódki A. W. i k. 120 cz. B a/o powódki L. D..

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron złożonych na rozprawie w toku niniejszego postępowania, nie uznając jednak wszystkich zeznań za wiarygodne w całości.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka S. K. (k. 529 – 533), świadka M. W. (k. 629 – 632), świadka W. L. (k. 632 – 635) oraz świadka A. R. (k. 681 – 682) są one bowiem logiczne i spójne ze sobą, ponadto znajdują również potwierdzenie w dokumentach przedłożonych w toku postępowania.

Odnośnie zeznań świadka R. T. (k. 534 – 536) Sąd odmówił im wiarygodności w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że spadek produkcji w roku 2014 w stosunku do roku 2013 wynosił 15 – 20%, bowiem z przedłożonego na k. 778 zestawienia wynika, że spadek ten wynosił prawie 10%. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim twierdzi on, że osobiście wręczał wypowiedzenie zmieniające powódce R. L., bowiem z ustaleń faktycznych wynika, że R. L. otrzymała wypowiedzenie zmieniające listem poleconym, bowiem w listopadzie 2013 roku przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom świadka J. J. (k. 682 – 683) w zakresie, w jakim świadek ten twierdzi, że prognozowana produkcja na rok 2014 miała być mniejsza o 15-20% w stosunku rok do roku, bowiem z planów przedstawionych na k. 778 akt sprawy wynika, że plan na rok 2014 przewidywał produkcję na poziomie 26802 tony, co stanowi spadek w stosunku do planu z roku 2013 o około 10%. W pozostałym zakresie Sąd uznał zarówno zeznania świadka R. T. jak i zeznania świadka J. J. za wiarygodne, znajdują one bowiem w tym zakresie potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków – S. K., M. W., W. L. i A. R..

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom świadka D. S. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:03:27 do 00:21:11), znajdują one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny, jednocześnie jednak Sąd miał na uwadze, iż świadek nie ma wiedzy odnośnie obrotów pozwanej spółki i jej zysku operacyjnego w poszczególnych latach.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. K. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:21:30 do 00:35:38) w zakresie, w jakim z zeznań świadka wynika, jakoby pracownicy, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające mogliby być zatrudnieni na stanowiskach drugiej kategorii, ponieważ na tych wyższych stanowiskach też byli zatrudnieni inni pracownicy, wobec czego nie było tam wolnych etatów. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim wskazuje on, że nadal potrzebni są pracownicy na stanowiskach, na których pracowały powódki. Jednak jednocześnie Sąd ustalił, że chodzi tu o te stanowiska, ale w wymiarze etatu zaproponowanym powódkom, co wynika z zeznań innych świadków, którzy wskazują, że pracodawca prowadzi cały czas rekrutację na opróżnione stanowiska - jednak rekrutacja ta dotyczy warunków zaproponowanych powódkom, czyli 1/2 etatu przez część roku, a przez pozostałą część roku cały etat. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka J. K. za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódek L. D. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:36:05 do 00:41:33), R. L. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:41:33 do 00:45:58) i A. W. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:45:58 do 00:53:31) w zakresie, w jakim powódki wskazują, że przyczyną wręczenia im wypowiedzeń zmieniających było to, że były one pracownikami, których najłatwiej było zastąpić, oraz że były one pracownikami, którzy najmniej umieli, bowiem z zeznań pozostałych świadków wynika, że potrzeba wręczenia właśnie pracownikom produkcji wypowiedzeń zmieniających wynikała z faktu, iż zakres ich pracy był najściślej związany z zapotrzebowaniem produkcyjnym, które ulegało znacznym wahaniom w poszczególnych okresach, a w relacji rok do roku systematycznie od 2010 roku się zmniejszało. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania wszystkich trzech powódek za wiarygodne. Z zeznań powódek wynika, że były one informowane w toku konsultacji z pracownikami o przyczynach wręczenia im wypowiedzeń zmieniających – niskim zapotrzebowaniu na pracę w okresach spadku produkcji. Co prawda powódki wskazywały, że nie wiedzą na czym polega restrukturyzacja, ale jednocześnie z ich zeznań wynikało, że wiedziały, że powodem tej restrukturyzacji jest właśnie nadwyżka pracowników w okresach spadkowych.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są roszczenia odszkodowawcze powódek, podniesione przez nie w związku z wręczonymi im wypowiedzeniami zmieniającymi.

Materialnoprawną podstawą roszczeń odszkodowawczych jest regulacja z art. 45 § 1 KP, stosowana odpowiednio do wypowiedzeń zmieniających, na podstawie art. 42 § 1 KP. Zgodnie z art. 45 § 1 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. Jak wynika z art. 42 § 1 KP przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Odpowiednie stosowanie więc regulacji z art. 45 § 1 KP prowadzi do przyjęcia, że roszczenia powódek będą zasadne jeśli w toku niniejszego postępowania zostanie stwierdzone, że wręczone powódkom wypowiedzenia zmieniające były nieuzasadnione, bądź też naruszały one odpowiednie przepisy o ich wręczaniu. Jak wynika z analizy stanowisk powódek wskazują one na nieprawdziwą przyczynę wręczenia im przedmiotowych wypowiedzeń, według nich więc wypowiedzenia te nie są uzasadnione. W związku z powyższym w tym miejscu należy przejść do analizy przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym pod kątem prawdziwości tej przyczyny i kwestii, czy mogła ona uzasadniać wręczenie pracownikom takiego wypowiedzenia.

Jak wynika z treści wręczonych powódkom wypowiedzeń zmieniających jako ich przyczynę pracodawca wskazał na restrukturyzację zatrudnienia wynikającą z konieczności dostosowania wielkości zatrudnienia do poziomu produkcji i zmniejszenia kosztów stałych spółki związanych ze spadkiem zamówień i poziomu produkcji. Przyczyna ta była prawdziwa, w toku postępowania bowiem Sąd ustalił, że w pozwanej spółce rzeczywiście występowały okresy spadku zapotrzebowania na produkcję, w innych z kolei okresach to zapotrzebowanie nagle się zwiększało. Ponadto w pozwanej istniał trend zniżkowy odnośnie jej wolumenu rocznej produkcji; co roku wolumen ten się zmniejszał. Prognozy na rok 2014 również przewidywały konsekwentnie jeszcze mniejszą produkcję niż w roku 2013, dodatkowo pozwana miała już wówczas wiedzę, że z jednym z jej kluczowych klientów nie uda się podpisać umowy na kolejny rok. Powyższe wskazuje więc na rzeczywiście trudną sytuację pozwanej i konieczność wprowadzenia w niej pewnych zmian organizacyjnych, które mogłyby zapewnić poprawę jej kondycji finansowej. Tak więc należy uznać, że przyczyna była prawdziwa, pozwana rzeczywiście przeprowadzała zmiany związane z restrukturyzacją w obszarze nadwyżek zatrudnienia.

Co do zasadności przyczyny w postaci zmian restrukturyzacyjnych pozwanej spółki należy zauważyć, że Sąd nie jest władny rozstrzygać zamiast pracodawcy co się dla tego pracodawcy ekonomicznie opłaca i czy taki a nie inny sposób reorganizacji jest właściwy. Taki wniosek płynie też z orzecznictwa (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 401/97), w tym z treści uchwały SN Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, sygn. akt III PZP 10/85, gdzie SN wskazał, że organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Analogicznie więc należy również stwierdzić, że Sąd nie jest władny analizować samą zasadność wręczenia wypowiedzeń zmieniających wymiar czasu pracy i wynagrodzenie pracowników. Stąd też analiza zasadności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym przez pracodawcę ograniczyć się musi jedynie do wskazania, że zmiany organizacyjne, restrukturyzacja zakładu pracy, mogą stanowić przyczynę uzasadniającą wręczenie wypowiedzenia zmieniającego, o ile są rzeczywiste i prawdziwe. W toku niniejszego postępowania strona powodowa próbowała wskazać, że w rzeczywistości pozwany pracodawca nie musiał dokonywać reorganizacji, ponieważ zatrudniał on poza pracownikami produkcji również osoby z agencji pracy tymczasowej. Należy jednak zauważyć, że osoby z agencji pracy tymczasowej nierzadko były zatrudniane jedynie na parę dni w miesiącu, a czasem tylko na jeden dzień w miesiącu, ich sytuacja więc oraz koszty jakie te osoby generowały dla pozwanej spółki są nieporównywalne. Przyjmowanie więc pracowników tymczasowych nie może świadczyć o braku potrzeby reorganizacji pozwanej spółki w obszarze zatrudnienia pracowników produkcji, bowiem pracownicy tymczasowi czasem zatrudniani byli w związku z nagłą zmianą zamówień klientów pozwanej. Ponadto pracownicy ci byli również w większej liczbie zatrudniani w okresach wzrostu produkcji, jednak na te okresy

również i powódki otrzymały ofertę pracy na pełen etat z pełnym wynagrodzeniem. Ponadto Sąd ustalił w toku postępowania, że pozwana na miejsce powódek - z którymi w wyniku nieprzyjęcia przez nie proponowanych warunków pracy i płacy rozwiązały się umowy o pracę - przyjmowała innych pracowników na etat. Warto jednak zauważyć, że przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu zmieniającym nie była likwidacja stanowisk pracy powódek, ale zostały im zaproponowane nowe, zmienione warunki – przez część roku 1/2 etatu, a przez część – cały etat. Na takie właśnie warunki byli też przyjmowani nowi pracownicy, a więc na warunki, które zostały również zaproponowane powódkom; powódki zaś nie wyraziły na nie zgody. Z powyższych względów fakt zatrudniania w okresach nagłego wzmożonego zapotrzebowania na produkcję, albo w okresach wzrostu produkcji wynikających z cyklu produkcji, pracowników tymczasowych nie może stanowić żadnego argumentu przemawiającego przeciwko prawdziwości przyczyny w postaci zmian reorganizacyjnych spowodowanych koniecznością dostosowania poziomu zatrudnienia do wielkości zamówień i produkcji. Również i zatrudnianie nowych pracowników nie może stanowić jakiegokolwiek argumentu w niniejszym sporze, pracownicy ci bowiem są zatrudniani na takich samych zasadach, jak te, które zostały zaproponowane powódkom.

W toku niniejszej sprawy powódki wskazywały także na przyjęte przez pozwaną spółkę kryterium wyboru pracowników, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające, argumentując, że nie jest zasadnym wręczanie tych wypowiedzeń jedynie pracownikom produkcji z pierwszej kategorii. Należy w tym miejscu zauważyć, że kwestia kryteriów wyboru pracowników do wręczenia im wypowiedzenia powinna być badana przez Sąd w przypadku, gdyby pracodawca wybierał spośród większej grupy pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, sygn. akt I P 172/12 - „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika). W przypadku bowiem, gdy pracodawca obejmuje wypowiedzeniami wszystkich pracowników zatrudnionych na danym stanowisku wówczas Sąd nie może oceniać zasadności przyjętego kryterium, gdyż mieści się ono właśnie w sferze zasadności przeprowadzenia reorganizacji, co do której Sąd nie ma prawa oceny – w przeciwnym przypadku Sąd musiałby bowiem oceniać, czy dla pozwanej ekonomiczne uzasadnienie znajduje wręczenie wypowiedzenia pracownikom danej kategorii, czy może lepsze wyniki finansowe dałoby jego wręczenie pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach. W niniejszej sprawie doszło właśnie do sytuacji, w której pozwana spółka wręczyła wypowiedzenia zmieniające wszystkim pracownikom produkcji z pierwszej kategorii, oprócz jedynie pracowników, którym z mocy prawa wręczyć takiego wypowiedzenia nie mogła. Nie sposób wobec tego kwestionować samego kryterium w postaci wytypowania określonej kategorii pracowników, ponieważ wymyka się ono ocenie Sądu Pracy. Ocenie takiej w postępowaniu sądowym mogłyby zostać jedynie poddane kryteria zastosowane wśród pracowników tej samej kategorii, zatrudnionych na tym samym stanowisku. W niniejszej jednak sprawie nie zostały zastosowane przy wręczaniu wypowiedzeń zmieniających żadne kryteria wyselekcjonowania pracowników z tej kategorii, bowiem wypowiedzenia te wręczono wszystkim pracownikom. Stąd też nie jest zasadna również argumentacja strony powodowej, jakoby pozwana przyjęła niewłaściwe kryterium typujące pracowników, którym wręczano wypowiedzenia zmieniające. Na marginesie jedynie zauważyć należy, że wręczenie tych wypowiedzeń właśnie pracownikom produkcji znajdowało uzasadnienie po stronie pozwanej w fakcie, iż to właśnie praca tych pracowników była najściślej związana z wahaniami poziomu produkcji i zamówień w poszczególnych okresach.

Jak więc widać na tle powyższego, przyczyna wskazana w treści wręczanych powódkom wypowiedzeń zmieniających, polegająca na konieczności restrukturyzacji spółki w zakresie jej struktury zatrudnienia, była rzeczywista i mogła uzasadniać wręczenie im takich wypowiedzeń. Jednocześnie w toku postępowania Sąd ustalił, że powódki miały wiedzę co do tej przyczyny, została im ona zakomunikowana w sposób jasny i przejrzysty nie tylko w samej treści wypowiedzenia zmieniającego, ale również w toku wcześniejszych spotkań z pracownikami. Co prawda w toku postępowania powódki wskazywały, że nie wiedziały na czym polega restrukturyzacja, jednak równocześnie z ich zeznań wynikało, że pracodawca informował je, że jest to związane z wahaniami zapotrzebowania na produkcję pomiędzy poszczególnymi okresami. Tym samym w ocenie Sądu należy uznać, że przyczyna ta była dla powódek

rozumiała, zaś sama struktura przeprowadzanych zmian mogła być już dla nich niejasna - jednak jest to kwestia wewnętrznej strategii pozwanej spółki i nie ma ona wpływu na zasadność wypowiedzenia.

Podsumowując więc powyższe rozważania należy uznać, iż wręczone powódkiem wypowiedzenia zmieniające są uzasadnione, przyczyna w nich wskazana jest rzeczywista i zasadna. W tym miejscu należy również zauważyć, że wypowiedzenia te są również zgodne z prawem. Zgodnie z art. 42 § 2 KP powinno być ono dokonane na piśmie, zaś zgodnie z art. 30 § 4 KP, stosowanym tu odpowiednio na mocy art. 42 § 1 KP, powinno takie wypowiedzenie zawierać pisemne uzasadnienie jego wręczenia. Oba te wymogi zostały spełnione w niniejszej sprawie. Ponadto należy również zauważyć, że zgodnie z art. 38 § 1 KP, stosowanym tu odpowiednio, o zamiarze wręczenia takiego wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie. Również i ten wymóg został spełniony, o czym świadczą pisma pracodawcy z dnia 6 listopada 2013 roku skierowane do organizacji związkowej w sprawie każdej z powódek z osobna. Sąd miał co prawda na uwadze, iż pismami z dnia 18.11.2013 roku w sprawie każdej powódek organizacja związkowa odmówiła wyrażenia zgody na wręczenie powódkiem wypowiedzeń zmieniających z takim warunkami, jak zaproponowane przez pracodawcę; należy jednak zauważyć, że tryb określony w art. 38 KP ma charakter konsultacyjny, a stanowisko organizacji związkowej nie jest dla pracodawcy wiążące w tym sensie, że nie uniemożliwia ono wręczenia wypowiedzenia pracownikowi w sytuacji, gdy organizacja związkowa nie wyrazi na to zgody. Taki wniosek musi wypływać z art. 38 § 5 KP, który jasno wskazuje, że po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Widać więc, że ustawodawca pozostawił pracodawcy pełną swobodę w podjęciu decyzji o wręczeniu wypowiedzenia pracownikowi, jedynie na ewentualnym etapie sądowej kontroli takiego wypowiedzenia podniesione mogą być argumenty zawarte w piśmie organizacji związkowej niezgodzającej się na taki krok pracodawcy wobec danego pracownika. W przedmiotowej jednak sprawie należy dodatkowo zauważyć, że o ile w dniu 18 listopada 2013 roku organizacja związkowa nie zgadzała się na wręczenie powódkiem wypowiedzeń zmieniających w kształcie zaproponowanym przez pracodawcę, to już w dniu 22 listopada 2013 roku organizacja ta w toku rokowań z pozwana spółką zgodziła się na pierwotnie proponowane warunki wypowiedzeń zmieniających.

Odnosnie zgodności z prawem wręczonych powódkiem wypowiedzeń zmieniających należy również pochylić się nad kwestią wręczenia takiego wypowiedzenia jednej z powódek – R. L. – w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jak bowiem wynika z poczynionych ustaleń faktycznych powódka R. L. w okresie od dnia 6 listopada 2013 roku do dnia 2 stycznia 2014 roku, a więc również w momencie otrzymania przez nią wysłanego jej listem poleconym wypowiedzenia zmieniającego, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Jak z kolei wynika z regulacji zawartej w art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym jednak miejscu należy zauważyć, że do wręzonego wypowiedzenia zmieniającego należy zastosować przepisy dotyczące wypowiedzenia zmieniającego wręczanego w sytuacji, gdy przyczyna uzasadniająca takie wypowiedzenie leży wyłącznie po stronie pracodawcy. W niniejszej sprawie niewątpliwie przyczyna uzasadniająca wręczenie powódce R. L. wypowiedzenia zmieniającego leżała wyłącznie po stronie pracodawcy (zmiany restrukturyzacyjne), co oznacza, iż zastosowanie znajdują odpowiednio przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity - Dz. U. z 2015 roku, poz. 192). Zgodnie zaś z regulacją zawartą w art. 5 ust. 4 tej ustawy wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jak więc widać z analizy treści wskazanego unormowania ustawodawca dopuścił wręczenie pracownikowi, którego nieobecność jest usprawiedliwiona, a więc w sytuacji takiej jak w przypadku powódki R. L., wypowiedzenia zmieniającego. Tym samym niezasadny jest również argument, jakoby wręczone powódce R. L. wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane niezgodnie z prawem.

Jak wynika z powyższej argumentacji, wręczone powódkiem wypowiedzenie było zasadne, ponadto zostało dokonane zgodnie z prawem, nie sposób więc uznać, iż zachodzi którakolwiek z przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej

z art. 45 § 1 KP. Tym samym roszczenia powódek L. D., R. L. i A. W. w przedmiocie zasądzenia na ich rzecz odszkodowań podlegały oddaleniu na podstawie ww. przepisów.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 KPC, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie Sąd doszedł do wniosku, iż celowym i zasadnym jest zastosowanie instytucji z art. 102 KPC i nieobciążanie każdej z nich kosztami w wysokości po 60 zł, bowiem powódki utraciły swe zatrudnienie u pozwanego, co znacznie pogorszyło ich sytuację majątkową, wobec czego obciążenie ich kosztami postępowania doprowadziłoby do ich dodatkowego obciążenia ponad miarę.