

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 października 2012 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) (Polska) sp. z o.o. w K. Hipermarket w S. na rzecz powódki B. D. (1) kwotę 5.415 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki L. M. kwotę 4.125 zł tytułem odszkodowania oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 2); nadał wyrokowi w pkt 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.805 zł (pkt 3 i 4) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie co do roszczeń powódki B. D. (1) (pkt 5).

Od tego wyroku w zakresie pkt 1 i 2 apelację wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2013 roku w sprawie VII Pa 34/13 Sąd Okręgowy w Łodzi uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w sprawie od dnia 18 października 2012 roku i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Skierniewicach IV Wydział Pracy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania apelacyjnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 11 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego (...) (Polska) sp. z o.o. w K. Hipermarket w S. na rzecz powódki B. D. (1) kwotę 5.415 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki L. M. kwotę 4.125 zł tytułem odszkodowania i kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 2); nadał wyrokowi w pkt 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.805 zł (pkt 3 i 4) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie co do roszczeń powódki B. D. (1) (pkt 5).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódki L. M. i B. D. (1) były zatrudnione w pozwanym (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością w K., Hipermarket w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kasjera – sprzedawcy na pełny etat. Podstawowym zadaniem powódek była wykonywanie pracy w kasach. Powódka L. M. pracuje na tym stanowisku od 13 września 2011 r., a powódka B. D. (1) od 8 września 2010 r.

Stanowiska zajmowane przez powódki znajdują się w Stoisku Kas w D. (...) Klienta, który dzieli się dodatkowo na S., Punkt (...) Klienta. Poza tym działem jest jeszcze D. Żywności, D. (...) i D. Wspierający. Powódki podlegały bezpośrednio kierownikowi stoiska, którym była I. K. (1). Kierownikiem D. (...) Klienta była M. T..

U pozwanego obowiązuje procedura tzw. multiskillingu na kasach mająca na celu przygotować i przeszkolić określonych pracowników sklepu do pracy na kasach w linii głównej, aby mogli oni obsługiwać klientów w tych kasach w okresach wzmożonego ruchu klientów. Pracownicy pozwanego są poddawani rocznym ocenom przez ich bezpośrednich przełożonych, dokonywanym w rozmowie z nim w oparciu o opracowane przez pozwanego standardy. Końcowej oceny pracownik i przełożony dokonują przyznając pracownikowi tzw. światło, w kolorach: niebieskim, zielonym, żółtym i czerwonym. Światło koloru niebieskiego oznacza, iż pracownik wykonał założone cele a ponadto dodatkową pracę, koloru zielonego - iż pracownik należycie realizuje założone cele, koloru żółtego - że nie realizuje wszystkich założonych celów a koloru czerwonego - że nie realizuje założonych celów. Przy dokonywaniu oceny przełożony i pracownik wskazują także działania, które mają posłużyć ewentualnej poprawie oceny pracownika.

Powódka L. M. ostatnią ocenę pracy miała 22 marca 2012 r. Nie pracowała wówczas jeszcze na obecnym stanowisku pracy, oceniano ją na wcześniej zajmowanym stanowisku pracy. Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę nie dokonano jej oceny na ostatnio zajmowanym stanowisku pracy kasjera sprzedawcy. Powódka jako ostateczną ocenę otrzymała światło zielone.

Powódka B. D. (1) ostatnią ocenę pracy miała 27 marca 2012 r. Powódka uzyskała ostateczną ocenę pracy w świetle zielonym.

Pozwany w grudniu 2011 r. zatrudniał pracowników na stanowisku kasjer - sprzedawca na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na pełny etat bądź część etatu. Zatrudnienie ich, dane ogólne z ostatniej oceny oraz tempo skanowania było następujące:

1.B. (W.) K. urodzona (...), 0,5 etatu, zatrudniona od 29.10.2009 r., zwolnienie ciężowe, osiąga tempo skanowania ponad 1800, niewiele niedoborów, koleżeńska, pomocna, bierze udział w multiskillingu, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, brak tempa skanowania – światło zielone,

2. B. M. ur. (...), pełny etat, zatrudniona 19.06.2007 r., matka samotnie wychowująca dzieci, w tym przysposobione, zminimalizowała ilość zwolnień lekarskich od rozmowy, osiąga założony cel tempa skanowania, lepiej mogło pójść duża ilość niedoborów i udział transakcji kartami C., co należy kontrolować, tempo skanowania 1.270 – światło zielone,

3.C. J. ur. (...), pełny etat, zatrudniona 04.09.2003 r., reprezentant forum pracowniczego, reprezentuje dział kas, jeden niedobór na 6 miesięcy, udział w transakcjach kart C. około 50 %, brak nadbić kasjerskich, lepiej mogło pójść tempo skanowania, co należy kontrolować, tempo skanowania 1.300 – światło zielone,

4. C. M. urodzona (...), 0,5 etatu, zatrudniona 28.03.2011 r., szybko przyswoiła wiedzę na stanowisku, ma miłą aparycję, chętnie udziela pomocy innym, lepiej mogło pójść tempo skanowania do 1500, co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.300 – światło zielone,

5. D. K. urodzona (...), 0,75 etatu, zatrudniona 12.10.2004 r., od 2.11.2009 r. kasjer sprzedawca, osiągnęła tempo skanowania 1650, brak niedoborów kasowych, chętnie uczestniczy w multiskillingu i nabywa nową wiedzę, koleżeńska i pomocna, niekonfliktowa, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.400 do 1.500 – światło zielone,

6. powódka D. B. urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 28.09.2006 r., od 8.09.2010 r. kasjer sprzedawca, opanowała w stopniu dobrym zasady obsługi klienta, dokładna, precyzyjna, zdyscyplinowana, dba o dobrą atmosferę w pracy, niskie tempo skanowania średnio ok. 1.200 – światło zielone,

7. G. V. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 28.02.2005 r., bardzo wysokie tempo skanowania 1900-2100, udziela wsparcia innym pracownikom oraz nowootwartym sklepom, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kart C., obecnie na poziomie 49-50%, niedobory kasowe, co należy kontrolować, tempo skanowania 1.500-1.600 – światło zielone.

8. G. H. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 08.09.2003 r., długoterminowe zwolnienie lekarskie, obsługa klienta na wysokim poziomie, dbałość o miejsce pracy, udzielanie pomocy pracownikom, lepiej mogło pójść nie osiągnięte tempo skanowania, co należy kontrolować, od 01.02.2012 r. renta chorobowa, brak wyników tempa skanowania - światło zielone,

9. K. A. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 25.08.2003 r., od 1 sierpnia 2008 r. kasjer – sprzedawca, obsługa klienta na wysokim poziomie, małe ilości niedoborów kasowych, obecność na stanowisku pracy, lepiej mógł pójść udział w transakcją kartą C., tempo skanowania pow. 1.200 – światło zielone,

10. K. Z. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 22.01.2008 r., - 7.08. 07 bardzo mało niedoborów kasowych w ciągu roku cztery, osiągała dobre wyniki udziału w transakcji kartą C. 50 – 55%, brak zwolnień, pomocna, chętnie uczestniczy w multiskillingu na innych działach, lepiej mogło pójść tempo skanowania do 1550- 1650, co należy kontrolować, tempo skanowania 1.300 – światło zielone.

11. K. I. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 04.09.2003 r., angażuje się w zlecane zadania, przestrzega rutyn i standardów, pomoc na linii kas w sytuacji kryzysowej, lepiej mogło pójść wyeliminowanie niedoborów udział transakcji kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania 1.300 – światło zielone,
12. K. E. – urodzona (...), 0,5 etatu, zatrudniona 10.02.2011 r., brak niedoborów, kasowych, zwolnień, wysokie tempo skanowania, lepiej mogło pójść udział transakcji C., co należy kontrolować, tempo skanowania powyżej celu ok. 1.600, 1.700 – światło zielone,
13. Ł. H. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 05.03.2008 r., tempo skanowania powyżej założonego, bardzo dobry kontakt z klientem, koleżeńska, pomocna, bardzo duży udział w pozyskiwaniu klientów do C., niski odsetek niedoborów, lepiej mogło pójść udział w transakcją tą kartą, tempo skanowania pow. 1.500, przejście na emeryturę 31.12.2011 r. – światło zielone,
14. powódka M. L. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 01.09.2003 r. –kasjer – sprzedawca od 13 września 2011 r. - światło zielone,
15. M. K. (1) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 08.08.2006 r., bardzo dobra obsługa klienta, utrzymana w standardach T., zna i realizuje założenia celów dla DOK, sumienna, obowiązkowa, tempo skanowania duża praca, minimalna absencja chorobowa, lepiej mogło pójść tempo skanowania i udział transakcji kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.140 – światło zielone,
16. M. M. (1) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 04.09.2003 r., 3 lata do emerytury, dobrze poszło tempo skanowania, od 6 miesięcy nie było niedoborów opanowana, koleżeńska, dba o dobrą atmosferę w pracy, chętnie szkoli nowych pracowników, lepiej mogło pójść udział w transakcjach kartą C., większy udział w multiskilingu, tempo skanowania 1.270 – światło zielone,
17. M. K. (2) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 04.07.2006 r., 13.01. 2009 r. kasjer sprzedawca, zmniejszona liczba niedoborów w stosunku do ubiegłego roku, podniosła udział w transakcjach kart C. z 23 do 49 %, pomocna, koleżeńska, chętnie uczestniczy w multiskilingu, lepiej mogło pójść tempo skanowania, którego nie osiągnęła oraz nie osiągnęła udziału w transakcjach kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.300 – światło zielone,
18. N. A. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 05.05.2005 r., matka samotnie wychowująca dwójkę dzieci, miło i fachowo obsługuje klienta, angażuje się w zlecane zadania, lepiej mogło pójść zminimalizowanie niedoborów, poprawa tempa skanowania, procentowego udziału w transakcjach kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.250 – światło zielone,
19. N. M. (1) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 06.10.2005 r., matka samotnie wychowująca dziecko, bardzo dba o minimalizację strat w sklepie, udział w dwukrotnym zatrzymaniu złodziei papierosów, mała ilość niedoborów, dba o atmosferę w pracy, koleżeńska, niekonfliktowa, lepiej mogło pójść tempo skanowania od celu 1650, udział w transakcjach kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania 1.250 – światło zielone,
20. N. M. (2) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 04.09.2003 r., osiąga wysokie wyniki tempa skanowania, koleżeńska, niekonfliktowa, pomaga w towarowaniu stoiska alkoholowego, dba o jego wygląd, uczestniczy bardzo często w multiskilingu, pomaga nowym pracownikom, dobre wyniki w udziale transakcji kartą C., brak zwolnień, lepiej mogło pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.200 – światło zielone,
21. P. B. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 23.05.2006 r., (reprezentant forum pracowniczego, członek Zakładowej Komisji FŚS), osiąga dobre wyniki tempa skanowania, zmniejszyła niedobory, lepiej mogło pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania powyżej celu 1.600 – światło zielone,
22. R. M. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 27.09.2005 r., odpowiedzialna, sumienna, wykonuje powierzone obowiązki z zaangażowaniem, zna cele działu DOK i w praktyce dąży do ich osiągnięcia, lepiej mogło pójść tempo

skanowania, które jest na poziomie 1550 - (...), podniesienie udziału w transakcjach kartą C., tempo skanowania 1.300 – światło zielone,

23. S. A. (1) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 13.02.2007 r., dobrze wykonuje powierzone obowiązki, zna i wdraża standardy obsługi klienta, dba o dobrą atmosferę w pracy, chętnie pomaga innym, angażuje się w multiskilling, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kartą C., tempo skanowania 1.200 – światło zielone,

24. S. K. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 28.09.2006 r., od 5 02. 2010 r. kasjer sprzedawca, bardzo dobre wyniki tempa skanowania, dobre wyniki projektu udziału w transakcji kartą C., zaangażowanie w wykonywanie obowiązków, multiskilling pomoc na działach, lepiej mogły pójść nieobecności z powodu zwolnień, urlop wychowawczy niepłatny – światło żółte,

25. S. E. – urodzona (...), 0,5 etatu, zatrudniona 12.03.2008 r., miła, chętnie udziela pomocy i dzieli się wiedzą, przestrzega zasady 3P, lepiej mogło pójść wyeliminowanie niedoborów standardów, tempo skanowania pow. 1.250 – światło zielone,

26. S. J. – urodzona (...) pełny etat, zatrudniona 31.05.2005 r., od 18.03.2011 r. kasjer - sprzedawca, matka samotnie wychowująca dwójkę dzieci, chętnie uczestniczy w multiskillingu, uprzejma w kontaktach z klientem, lepiej mogło pójść nieobecności dezorganizujące pracę, większe zaangażowanie w wykonanie zadań, tempo skanowania powyżej 1.210 – światło żółte,

27. S. M. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 07.08.2007 r., bardzo mała liczba niedoborów, wysoki udział w transakcjach kartą C., zawsze pomocna, dba o dobrą atmosferę w pracy, osiąga założony cel tempa skanowania, wykazuje chęć zdobywania nowej wiedzy i doświadczenia na udział pracy na kasach, tempo skanowania pow. 1.300 – światło niebieskie,

28. S. A. (2) – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 14.06.2005 r., bardzo mało niedoborów kasowych, pomocna, chętnie uczestniczy w multiskillingu, osiąga tempo skanowania ponad zawsze założony cel 1900- 2000, lepiej mógł pójść udział w transakcjach C., co należy kontrolować, tempo skanowania powyżej celu 1.500-1.600 – światło zielone,

29. S. B. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 01.06.2004 r., 4 lata do emerytury, brak niedoborów kasowych, brak zwolnień lekarskich, koleżeńska, dobrze radzi sobie z trudnym klientem, pomaga nowym pracownikom, lepiej mogło pójść tempo skanowania i udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.000 – światło zielone,

30. T. A. – urodzona (...), 0,5 etatu, zatrudniona 28.03.2011 r., szybko opanowała wiedzę, chętnie uczy się nowych rzeczy, dzieli się zdobytą wiedzą z innymi, stosuje zasady M. 3P, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania powyżej celu ok. 1.500, 1.600 – światło zielone,

31. W. D. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 08.09.2003 r., od 1.03. 2008 r. kasjer sprzedawca, obsługa klienta na wysokim poziomie, realizuje standardy T. w codziennej pracy, dba o dobrą atmosferę w pracy, uczynna, zaangażowana, chętna do wykonywania nowych zadań, bierze udział w multiskillingu, brak absencji chorobowej, lepiej mógł pójść udział w transakcjach kartą C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.300 – światło zielone,

32. W. E. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 10.07.2007 r., wynik tempa skanowania utrzymany, udział w transakcjach kartą C. na poziomie 40-50%, chętnie uczestniczy w multiskillingu, dba o dobrą atmosferę w pracy, jest pomocna, brała udział brała udział w projekcie (...), lepiej mogły pójść nadmiary i niedobory i udział w transakcjach kart C., co należy kontrolować, tempo skanowania pow. 1.400.

33. Z. I. – urodzona (...), pełny etat, zatrudniona 30.01.2008 r. dobrze wykonuje powierzone obowiązki i zadania, chętnie uczestniczy w szkoleniach, wykonała ciężką pracę podniesienia tempa skanowania, ale jeszcze nie osiągnęła zamierzonego celu, koleżeńska, pomocna, lepiej mogło pójść tempo skanowania, niedobory kasowe, które zminimalizować, poprawić wyniki udziału programu C., zminimalizować zwolnienia lekarskie, kontroli powinny

podlegać niedobory, wyniki tempa skanowania i wyników udziału w transakcjach kartą C., tempo skanowania, pow. 1.200 – światło żółte.

W 2011 r. pozwany dokonał zmian organizacyjnych w hipermarkecie, które polegały na tym, że:

- w maju 2011 r. zainstalowano sześć kas samoobsługowych w linii kas głównych, co spowodowało zmniejszenie kas w linii głównej o siedem sztuk,

- w lipcu w związku ze zmianą ustawy dotyczącej sprzedaży alkoholu i możliwością jego sprzedaży na linii głównej kas, zlikwidowano oddzielne dwie kasy do sprzedaży alkoholu, na które było oddelegowanych trzech pracowników, których włączono do zespołu pracowników linii głównej kas, co zwiększyło liczbę pracowników na linii głównej kas. W zlikwidowanych kasach w systemie dziennym pracowały trzy kasjerki od godziny 8 do 22. Poza tymi godzinami kasy obsługiwał pracownik z linii kas głównych bądź samoobsługowych. Kiedy był wzmożony ruch na tym stoisku dostawiano dodatkową kasę.

Od chwili zainstalowania kas samoobsługowych pozwany badał zainteresowanie nimi klientów. Pozwany ustalił, że średni procent realizacji transakcji na tych kasach wynosił 29,1% wszystkich transakcji w sklepie. W godzinach 21-22 pozwany coraz częściej zamykał kasy obsługiwane przez kasjerki, a klienci korzystali wyłącznie z kas samoobsługowych, obsługiwanych przez jednego kasjera. W chwili zamontowania kas pozwanemu trudno było z góry przewidzieć, ilu pracowników na stanowiskach kasjer-sprzedawca będzie nadal potrzebnych. Pozwany uważał jednak, że będzie konieczne ograniczenie w zatrudnieniu. Do obsługi kas samoobsługowych pozwany przewidział na początku dwóch pracowników, a z czasem - jednego. Po zamontowaniu kas samoobsługowych i likwidacji kas na stoisku alkoholowym pozwany przeniósł ze stanowisk pracy kasjera-sprzedawcy pracowników na inne stanowiska pracy: E. Z. na stoisko L./Mięso w dniu 7 sierpnia 2011 r., G. W. w dniu 18 sierpnia 2012r., a B. D. (2), H. K. i D. P. w dniu 3 sierpnia 2011 r. na stoisko „Zmiana Nocna”.

W 2011 roku nastąpił spadek uzyskiwanych obrotów marketu o 1.378.024 zł w stosunku do 2010 roku. Jedynie w sierpniu 2011 r. obroty były większe w stosunku do analogicznego okresu w 2010 roku. Za poszczególne miesiące od czerwca do grudnia 2011 roku obroty przedstawiały się następująco:

Miesiąc	Różnica obrotu w stosunku do roku 2010
VI.2011	264.847 zł
VII.2011	332.180 zł
VIII.2011	-43.223 zł
IX.2011	177.419 zł
X.2011	173.484 zł
XI.2011	40.004 zł
XI.2011	40.004 zł

XII.2011	433.313 zł
	Łączna różnica obrotu pomiędzy 2010 r. a 2011 r. wyniosła 1.378.024 zł

W takiej sytuacji: likwidacji odrębnych kas na stoisku alkoholowym, wprowadzenia kas samoobsługowych i spadku obrotów pozwany zdecydował się w grudniu 2011 roku na ograniczenie zatrudnienia. Pismem z dnia 28 grudnia 2011 r. pozwany wypowiedział powódkom umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2012 r., podając, iż następuje ono z przyczyn nie dotyczących pracownika, a mianowicie - z przyczyn zmian organizacyjnych polegających na redukcji poziomu zatrudnienia w D. (...) Klienta na zajmowanym przez stanowisku kasjera-sprzedawcy spowodowanych znaczącym spadkiem obrotów sklepu, montażem kas samoobsługowych oraz likwidacją kas na stoisku alkoholowym.

Przed dokonaniem wypowiedzenia pozwany przeprowadził typowanie pracowników, którym miało zostać wręczone wypowiedzenie. Pozwany dokonując doboru pracownika do zwolnienia kierował się przyczynami jego nie dotyczącymi jak: sumienność, pracowitość, obowiązkowość, tempo skanowania, staż pracy na zajmowanym stanowisku. Na stoisku kas wypowiedział umowy o pracę tylko powódkom. Poza powódkami umowy o pracę z tych samych przyczyn pozwany wypowiedział 6 osobom.

O doborze pracowników do zwolnienia decydował P. F., kierownik D. Personalnego z menadżerem sklepu (...). We wręczonych wypowiedzeniach powódkom wskazano, iż były to kryteria takie jak: sumienność, pracowitość, obowiązkowość, tempo skanowania, staż pracy na zajmowanym stanowisku. Z pracowników typowanych do zwolnienia wyłączyli znajdujących się w okresie ochronnym, a więc takich którym brakuje cztery lata do emerytury, nieaktywnych, a więc na zwolnieniach i matki samotnie wychowujące dzieci. Ponadto o typowaniu do zwolnienia miały decydować ostatecznie oceny pracowników, a przede wszystkim produktywność ich w postaci tempa skanowania. P. F. zastosował dodatkowo własne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Podejmując decyzje o zwolnieniu powódek spośród wszystkich pracowników nie konsultował tej decyzji z bezpośrednią przełożoną powódek I. K. (1). Rozmawiał jedynie ogólnie o pracownikach zatrudnionych na kasach z kierownikiem D. (...) Klienta M. T.. Pytał ogólnie o wyniki pracy na kasach oraz o sytuację osobistą. Nie poinformował M. T., iż rozmowa ma związek z podejmowaną decyzją o rozwiązaniu umów o pracę z dwoma pracownikami zatrudnionymi na stanowisku- kasjera – sprzedawcy.

Pozwany założył tempo skanowania dla pracownika na 1500, w przypadku powódki L. M. przedstawiało się ono następująco:

Data sprawdzenia tempa skanowania	Tempo skanowania
10.09.2011	970
17.09.2011	(...)
01.10.2011	(...)
08.10.2011	(...)

15.10.2011	1290
22.10.2011	(...)
05.11.2011	(...)
26.11.2011	(...)
10.12.2011	(...)
24.12.2011	(...)
07.01.2011	(...)

W przypadku powódki B. D. (1) tempo skanowania było następujące:

Data sprawdzenia tempa skanowania	Tempo skanowania
Wrzesień 2011	1370
Październik 2011	(...)
Listopad 2011	1180
Grudzień 2011	(...)
Styczeń 2012	(...)

Ze strony pozwanego i innych pracowników nie było negatywnych zachowań dotyczących powódki B. D. (1) skierowanych przeciwko niej, polegających na systematycznym, uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu jej, wywołujących u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nikt też nie zachował się w stosunku do niej w sposób odbiegający od przyjętych norm postępowania. Nie odzywał niestosownie czy niegrzecznie. Nie obrażał. Powódka sama uważa, iż wszyscy wobec niej byli mili. Nie była gorzej traktowana od innych pracownic. Raz zdarzyła się sytuacja kiedy po pracy robiła zakupy korzystając z talonu, gdyż rozdała swoje karty C.. Po zakupach poprosił ją pracownik ochrony do siebie celem wyjaśnienia, co powódka nabijała. Powódce nie odpowiadało, iż był to mężczyzna i nie wezwał innego pracownika. Powódka obawiała się przebywać z tym pracownikiem sama. Z jego strony nie było żadnego niestosownego zachowania poza chęcią wyjaśnienia sytuacji. Powódce nie odpowiadało, iż kiedy schodziła ze stanowiska pracy na chwilę, kiedy np. musiała poprawić koszyk na zwroty musiała się wytłumaczyć. Nie odpowiadało jej, iż jest nadzorowana, co wpływało źle na jej psychikę. Powódka uważa, iż raz miała problem

z opuszczeniem stanowiska pracy celem skorzystania z toalety, nie wskazała jednak bliżej okoliczności zdarzenia. Pracownikom u pozwanego przysługują półgodzinne przerwy, które zarządza przełożona bądź lider. Opuszczenie stanowiska pracy kas poza tymi przerwami wymaga zgody tych osób. Pracownicy po powiadomieniu ich o konieczności potrzeby fizjologicznej nie mają problemu z opuszczeniem stanowiska pracy czy w razie jakiejś sprawy prywatnej np. wykonania pilnego telefonu, bądź zapalenia papierosa. Powódka czasami pracując na kasach odczuwała dyskomfort psychiczny. Kiedy była spięta popełniała jak uważa błędy. Związane to było z rozliczaniem niedoborów o których dowiadywała się jakiś czas później, nie zaś na bieżąco. Nie mogła się więc odnieść do nich bezpośrednio po ich powstaniu, choć pracownik kas nie obciążano za niedobory. Wpływały one jednak na ocenę ich pracy. Powódce zależało, aby nie mieć niedoborów. Uważa, iż występują u niej stany depresyjne związane z osobistymi jej przeżyciami.

U pozwanego obowiązuje „Procedura antymobbingowa” z lipca 2009 r. w której wyjaśnione jest pojęcie mobbingu oraz określa ona zasady przeciwdziałania mobbingowi. Jak i procedura rozwiązywania problemów w pracy – podręcznik dla pracowników z 1 czerwca 2011 r., która również odnosi się do przeciwdziałania mobbingowi i określa zasady w tym zakresie. Powódka B. D. (1) została z nią zapoznana. Nie zgłaszała pozwanemu ani nikomu żadnych skarg z tytułu mobbingu.

Powódka L. M. ma skończone 53 lata. Pozostaje w związku małżeńskim, ale mąż jej nie partycypuje w kosztach utrzymania mieszkania. Nie ma na utrzymaniu nikogo. Powódka B. D. (1) ma skończone 48 lat. Nie pozostaje z nikim w związku. Mieszka wspólnie z trzema pełnoletnimi synami.

Wynagrodzenie powódek wynosiło na ostatnio zajmowanym stanowisku 1805 zł.

Powódki nie korzystają z ochrony związków zawodowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów, uznanych za wiarygodne. W ocenie Sądu materiał dowodowy był w zasadzie wiarygodny, gdyż dawał spójny obraz zdarzeń i nie kłócił się z wiedzą wynikającą z doświadczenia życiowego. W zasadzie też materiał dowodowy i ustalony na jego podstawie stan faktyczny nie był co do szeregu okoliczności kwestionowany przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Przytaczając treść art. 30 § 4 k.p., art. 45 k.p., Sąd meriti zważył, że powódki były zatrudnione u pozwanego na pełny etat na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kasjera-sprzedawcy i pozwany wypowiedział im umowę o pracę z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, a więc nie dotyczących pracownika. Powódka L. M. pracowała na wspomnianym stanowisku pracy od września 2011 r., a więc trzy miesiące, zaś powódka B. D. (1) - od września 2010 r. Obie zostały przeniesione na to stanowisko pracy z innych stanowisk pracy. U pozwanego miały miejsce w 2011 r. zmiany wskazane powyżej związane z wprowadzeniem na linii głównej kas samoobsługowych kas, co wiązało się z likwidacją kilku kas w linii głównej oraz nastąpiła likwidacja kas na stoisku alkoholowym, gdzie funkcjonowały dwie kasy i jedna była dostawiana w czasie wzmożonego ruchu. Trzech pracowników obsługujących te kasy włączono do pracy na tzw. linii kas głównych. W 2011 r. nastąpił także u pozwanego spadek obrotów w stosunku do 2010 r. (z wyjątkiem sierpnia 2011 r.).

Po wprowadzeniu kas samoobsługowych pozwany analizował zainteresowanie klientów w korzystaniu z nowych kas oraz stosował określone sposoby spowodowania wzrostu zainteresowania korzystaniem przez klientów z nowych kas. Pozwany ograniczał zwłaszcza w nocy funkcjonowanie kas tradycyjnych, obsługiwanych przez kasjerów, tzw. kas w linii głównej. Miało to zachęcić klientów do korzystania z kas samoobsługowych. Trudno sobie wyobrazić, aby było inaczej, gdyż klient widząc nieczynne kasy główne korzystał z kas samoobsługowych i przy okazji uczył się ich obsługi. Na początku, kiedy nowe kasy były wdrażane pozwany przewidział do ich obsługi i pomocy klientom dwie osoby, a następnie - już tylko jedną. W sierpniu, bezpośrednio więc po wprowadzeniu ostatnich zmian w lipcu



2011 roku, pozwany przeniósł pięciu pracowników kas do pracy na innych stoiskach, przez co zostało ograniczone wówczas zatrudnienie na stoisku kas.

We wręczonych powódkom wypowiedzeniach pozwany wskazał jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne polegające na redukcji zatrudnienia w D. w którym pracowały powódki spowodowane znaczącym spadkiem obrotów sklepu, montażem kas samoobsługowych oraz likwidacją kas na stoisku alkoholowym. Za niesporne Sąd uznał, że ostatnie dwie wskazane wyżej okoliczności w postaci wprowadzenia kas samoobsługowych oraz likwidacji kas na stoisku alkoholowym miały miejsce. Zmiany te jednak nastąpiły znaczny czas przed wypowiedzeniem umów o pracę powódkom, gdyż jedna z nich miała miejsce w maju, druga zaś w lipcu 2011 roku. Powódka L. M. podnosiła, że została przeniesiona jakiś czas po tych zmianach celem jej zwolnienia. Pozwany przenosząc ją po tych zmianach musiał mieć świadomość konieczności redukcji zatrudnienia na stoisku kas w związku zmianami organizacyjnymi i przyjętym przez niego kryterium stażu zatrudnienia na danym stanowisku pracy, a ona miała najkrótszy. Przez co pozwany zwalniając ją naruszył zasady współzycia społecznego. Pozwany zaś wskazywał, iż w dacie przeniesienia powódki nie można było przewidzieć, iż wskazane zmiany spowodują konieczność ograniczenia zatrudnienia.

W ocenie Sądu pozwany dokonując wskazanych zmian organizacyjnych miał pełną świadomość konieczności ograniczenia zatrudnienia pracowników na stanowisku kas. Sama już likwidacja części kas w linii głównej wiązała się koniecznością ograniczenia zatrudnienia, gdyż zlikwidowano najpierw siedem kas, w których miejsce postawiono sześć samoobsługowych do których obsługi pozwany przewidział najpierw dwóch pracowników, a następnie jednego. Zlikwidowano następnie dwie kasy na stoisku alkoholowym, w tym jedną dodatkową. Konsekwencją tego było włączenie trzech pracowników do linii kas głównych. Wskazuje to, iż bezpośrednio po tych zmianach na stoisku kas było zbyt dużo pracowników. Potwierdza to, że pozwany zaraz w sierpniu 2011 r. przeniósł pięciu pracowników ze stanowisk kasjerów-sprzedawców do pracy na innych działach. Następnie pozwany z częścią z nich oraz z innymi pracownikami, których praca miała wiązać się kasami, rozwiązał umowy o pracę za wypowiedzeniem z tożsamych przyczyn co z powódkami. Pozwany decydując się na powyższe zmiany organizacyjne musiał już wówczas liczyć się z koniecznością ograniczenia zatrudnienia na stoisku kas, którego dokonał w istocie w sierpniu 2011 r. Nastąpiło to niezwłocznie więc po ostatnich zmianach dokonanych w lipcu 2011 r. Taki też był cel wprowadzenia kas samoobsługowych. Trudno sobie wyobrazić, aby było odmienne. Pozwany jest przecież dużym przedsiębiorcą na rynku funkcjonującym od lat nie tylko w Polsce, ale przede wszystkim za granicą. Prowadzi więc stosowne badania i działania związane z osiągnięciem zysków i zaoszczędzeniem kosztów, którym jest zatrudnianie pracowników. Pozwany, pomimo powyższych zmian, które musiały skutkować ograniczeniem zatrudnienia, bezpośrednio po nich przeniósł pięciu pracowników na inne stanowiska pracy w sierpniu 2011 r. z powodu zbyt dużej ilości kasjerów. Z kolei w krótkim okresie czasu po tym pozwany przeniósł powódkę L. M. na stanowisko kasjera-sprzedawcy. Zostało przez to zwiększone zatrudnienie w D. Kas. Przeniesienie powódki nie było w tym stanie uzasadnione potrzebami pozwanego, zresztą pozwany takich potrzeb nie wykazał. Przeciwnie, pojawił się nadmiar pracowników w D. Kas. Trzeci bowiem miesiąc funkcjonowały kasy samoobsługowe. Pozwany jak sam przyznał prowadził stosowne analizy udziału sprzedaży na tych kasach w stosunku do kas tradycyjnych (tzw. kas linii głównej), które wykazywały coraz większe zainteresowanie klientów do korzystania z nich, zwłaszcza w porze nocnej, przez co zamykano kasy funkcjonujące na linii kas głównych. Okoliczność ta dodatkowo wskazuje na niecelowość przeniesienia powódki w tym czasie. Nie było bowiem zapotrzebowania na jej pracę na tym stanowisku. W przeciwnym wypadku pozwany krótko przed podjęciem przez powódkę pracy w kasach nie przenosiłby pięciu pracowników na inne stanowiska pracy.

W ocenie Sądu brak jest jednak dowodów, iż pozwany przeniósł powódkę w celu jej późniejszego zwolnienia. Sąd podzielił stanowisko pozwanego, iż powyższe zmiany mogły wprowadzić pewne zmiany w funkcjonowaniu stoiska kas, zwłaszcza na linii głównej w dalszej przyszłości, z czym też wiązać się może spadek obrotów. W chwili dokonywania przedmiotowych zmian nie można było przewidzieć jakie będzie zainteresowanie klientów kasami samoobsługowymi, jak ono będzie dalej wyglądało w praktyce. Nie ulega też wątpliwości, iż wprowadzenie kas samoobsługowych jako czegoś nowego wiązało się z koniecznością przekonania do nich klientów. Nauczenia się przez nich samoobsługi kasowej, co może być trudne zwłaszcza w przypadku osób starszych, które często wymagają znacznego okresu czasu, aby przekonać się do zachodzących zmian. Pozwany wskazywał, iż większe zainteresowanie kasami samoobsługowymi

było w porze nocnej, a więc gdy mniejszy jest ruch klientów, niż w ciągu dnia, a także klienci w nocy robią mniejsze zakupy, z reguły ograniczone do koniecznych w tym czasie. Czymś bowiem normalnym i naturalnym jest funkcjonowanie ludzi w ciągu dnia, nie zaś w nocy. Pewna grupa klientów w tym czasie też w ogóle ich nie robi (dzieci). Pozwany nie był więc w stanie przewidzieć dokładnie jak zmiany te będą ostatecznie się kształtowały, w jakim okresie czasu wpływały na potrzeby ograniczenia zatrudnienia na stoisku kas i czy w związku z tym będą konieczne w przyszłości zmiany. W ocenie Sądu pozwany nie wykazał jednak poza ogólnym odniesieniem się do udziału tych kas w transakcjach, jak one w istocie wpłynęły na konieczność zmniejszenia zatrudnienia na stoisku kas. Nie podał też jakiego okresu czasu dotyczy wskazany procent badania. Ogólnikowe bowiem podanie ustalonego w wyniku badań procenta udziału kas samoobsługowych w transakcjach w żadnym razie nie wskazuje na konieczność zmian. W ocenie Sądu pozwany w sierpniu 2011 r. podejmując decyzje o ograniczeniu zatrudnienia w kasach przez przeniesie pięciu pracowników do pracy na innych stanowiskach uczynił to po zanalizowaniu zapotrzebowania na zatrudnienie pracowników kasjerów na stoisku kas.

Reasumując Sąd uznał, że w istniejących okolicznościach przeniesienie powódki do D. Kas kilka dni po ograniczeniu zatrudnienia w kasach jest niezrozumiałe i nieuzasadnione, choć nie ulega wątpliwości, iż nastąpiło to z inicjatywy przełożonej powódki. Zastosowane w takiej wobec powódki L. M. kryterium stażu pracy na stoisku kas, gdzie faktycznie miała najkrótszy, choć jednocześnie była wieloletnim pracownikiem pozwanego, jest trudne do zaakceptowania i niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Nie bez znaczenia jest też to, iż pozwany w 2011 r. zatrudnił kilku nowych pracowników, których staż pracy na stoisku kas był co prawda dłuższy o parę miesięcy od stażu pracy powódki, która jest wieloletnim pracownikiem, ale posiadają oni bardzo krótki staż zakładowy. Takie kryterium mogło być odnośnie powódki uzasadnionym elementem, gdyby można było jej postawić szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowego wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku w stosunku do osób z krótki stażem pracy, co nie miało miejsca. Nie takiego nie wynika bowiem z materiału dowodowego. Zastosowane więc tego typu kryterium wobec powódki L. M., jak słusznie wskazała, było krzywdzące i nie powinno mieć miejsca. Porównując powódkę choćby z M. C., mającą staż pracy u pozwanego od 28 marca 2011 r. ocenioną 2 czerwca 2011 r., zatrudnioną na pół etatu, której tempo skanowania niewiele różniło się od powódki, wskazano, iż chętnie przyswaja wiedzę i dokonano tak naprawdę oceny jej aparycji.

W ocenie Sądu, jak wskazuje zgromadzony materiał dowodowy, pozwany na stoisku kas w grudniu 2011 r., a więc w dacie wręczenia wypowiedzenia powódkom zatrudniał jako kasjerów - sprzedawców trzydzieści trzy pracownice, spośród których wypowiedział umowy o pracę jedynie powódkom. Nie dokonał w tym czasie żadnych innych zmian organizacyjnych na stoisku kas związanych z przeniesieniem z niego kogoś na inne stanowisko pracy. Przy tym niektórym z pracowników stosunek pracy kończył z dniem 31 grudnia 2011 r., co też wiązało się z ograniczeniem zatrudnienia, jak i niektóre stosunki pracy ustały w 2012 r. Pozwany nie zatrudnił też innych pracowników na stoisku kas, zarówno nowych oraz nikogo nie przeniósł.

Zdaniem Sądu, jak wynika z materiału dowodowego, pozwany miał zastosować jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia sumienność, pracowitość, obowiązkowość, tempo skanowania oraz staż pracy na zajmowanym stanowisku. Obiektywnie oceniając tak wskazane kryterium powinno być co do zasady sprawiedliwe i słuszne, uwzględniające interes pozwanego. Okoliczności sprawy wskazują jednak, iż zastosowane przez pozwanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia było w istocie inne niż kryterium deklarowane. Przy tym kryterium zastosowane wobec powódek miało charakter dyskryminujący, gdyż wobec niektórych pracowników pozwany stosował zupełnie inne kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Pozwany nie potrafił też wyjaśnić dlaczego pomimo powoływania się na wskazane w wypowiedzeniu kryterium doboru pracowników do zwolnienia pozostawił, jak wynika z ocen pracowników otrzymujących gorsze oceny niż powódki czy pozostawił pracowników porównywalnych np. z punktu widzenia tempa skanowania, a wybrał właśnie powódki. Zastosowane zatem przez pozwanego kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie były obiektywne, miały charakter stronniczy wobec powódek, przez co naruszały zasady współżycia społecznego i wyrażony *expressis verbis* w Kodeksie pracy zakaz dyskryminacji.

W wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwany podał, iż dokonując doboru pracowników do zwolnienia kierował się sumiennością, pracowitością, obowiązkowością, tempem skanowania oraz stażem pracy na zajmowanym stanowisku pracy. W odpowiedzi na pozew wskazał dodatkowo, iż wyłączył spośród pracowników do zwolnienia osoby objęte ochroną na podstawie art. 39 kp, a także nieobecnych z powodu choroby, a więc tych którym nie może wypowiedzieć stosunku pracy, oraz matki samotnie wychowujące dzieci. Poza słusznym więc własnym interesem, pozwany uwzględnił również interes pracowników związany z ich sytuacją osobistą przez wyłączenie matek samotnie wychowujących dzieci. Innych okoliczności dotyczących pracownika związanych z jego sytuacją osobistą czy rodzinną, pozwany nie brał pod uwagę. Nie znalazło to jednak potwierdzenia w realiach sprawy. W szczególności pozwany wskazał, iż u podstaw podjętej przez niego decyzji leżały zwłaszcza ostatnie oceny pracowników. Pozwany wskazał także, iż rozwiązał z powódkami umowę o pracę właśnie dlatego, iż jakość ich pracy była niska. Ich tempo skanowania nie osiągnęło wyznaczonego celu 1500. Obie otrzymały co prawda światło zielone, ale były pewne uwagi dotyczące ich pracy. Były więc słabymi pracownikami. Podniósł, iż powódka L. M. czasami uczestniczy w multiskillingu i podejmuje zadania, które pomagają szybciej i lepiej obsłużyć klienta. Lepiej pójść mogło jej odszukiwanie braków towarowych, co wynika z ostatniej oceny jej pracy. Jednakże - jak wynika z akt sprawy - ocena ta dotyczyła pracy powódki na innym stanowisku pracy niż to na którym pracowała w chwili wypowiedzenia jej umowy pracy. Pozwany bowiem nie dokonał oceny pracy powódki na tym stanowisku pracy, poza odniesieniem się do jej tempa skanowania. Jest to o tyle istotne, że na stanowisku kasjera-sprzedawcy nie miał znaczenia powoływany przez pozwanego multiskilling odnoszący się i mający zastosowanie do pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach pracy, czasowo jedynie podejmujących czynności obsługi kas. Nie dotyczyło to zatem w żaden sposób powódek, które były zatrudnione w D. Kas. Pozwany wskazał też, iż ze względu na niską jakość pracy często przenoszono powódkę na różne stanowiska, poza tym powódka często robiła sobie przerwy w pracy z powodu palenia papierosów. Sąd podniósł jednak, iż gdyby powódka była złym pracownikiem i z tego względu ją przenoszono, jak wskazywał pozwany, z pewnością nie kontynuowałby z nią przez tyle lat stosunku pracy. Znalazłoby to wyraz też otrzymanej przez powódkę ocenie, czy w stosowanych wobec niej środkach dyscyplinujących, co nie miało miejsca. Twierdzeniom pozwanego przeczy bowiem przede wszystkim ostatnia ocena powódki w której oceniono ją kolorem zielonym. Pozwany nie wykazał również, aby w istocie powoływane przerwy miały miejsce oraz jak wyglądało to w przypadku innych pracownic.

W przypadku powódki B. D. (1) pozwany powołał się na ocenę jej pracy z której wynika, iż lepiej mogło jej pójść tempo skanowania oraz kontrolowane powinno być na bieżąco tempo skanowania. Jednakże powódka także otrzymała podczas ostatniej kontroli światło zielone.

W ocenie Sądu pozwany nie wskazał jakie konkretnie były zastrzeżenia do pracy powódek w wykonywaniu przez nie obowiązków, które zdecydowały o wyborze ich do zwolnienia z punktu widzenia przyjętych przez pozwanego kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, które to kryteria byłyby jednolite dla wszystkich pracowników działu, a było praktycznie trzydziestu pracowników, chociaż część z nich, jak wskazał pozwany, była wyłączona. Żaden z przesłuchanych świadków nie potrafił wskazać tego precyzyjnie zastrzeżeń do pracy powódek, nie tylko świadek P. F., który decydował o doborze pracowników do zwolnienia, ale i pozostali świadkowie pozwanego, będący przełożonymi powódek. Pozwany nie podał również konkretnie w jaki sposób dokonywał oceny pracowników z punktu widzenia zastosowanego kryterium pracowitości, obowiązkowości czy sumienności pracownika. Świadek P. F., choć to on podejmował decyzje o wytypowaniu powódek do zwolnienia zeznał, iż trudno powiedzieć czy były sumienne, czy można im postawić zarzut braku pracowitości, a to te kryteria, jak sam twierdził, miały decydować.

W ocenie Sądu nie doszło zgodnie z obiektywnymi i jednolitymi dla wszystkich pracowników kryteriami do ustalenia jak wykonywały swoje obowiązki powódki na tle innych pracowników przez porównanie z nimi, aby można im było skutecznie wypowiedzieć umowę o pracę. Nie pozwalały na to też powyższe oceny pracownika, gdyż w jednych odnoszono się np. do zwolnień lekarskich w innych zaś nie. Świadek P. F. nie pamięta czy tę okoliczność brał pod uwagę i porównywał pracowników w tym zakresie. Z kolei, świadek I. K. (1) wskazała, iż jej zdaniem jeśli chodzi o powódkę L. M. pozostali gorsi pracownicy od niej, gdyż nie była złym pracownikiem.

Pozwany wskazał też w odpowiedzi na pozwy, iż u podstaw podjętej decyzji przez pozwanego o doborze powódek do zwolnienia było to, iż były pracownice, które otrzymały ocenę pracy światłem niebieskim. Ocena ta zaś jak wynika z powyższego wskazuje według standardów pozwanego na lepszą ocenę pracy pracownika przez przełożonego niż ocena kolorem zielonym. Pozwany nie wskazał jednak takich pracowników pomimo powołania się na kilku. Informacje w tym zakresie przedłożył dopiero na wezwanie Sądu. Ze złożonego zestawienia i ocen pracy pracowników wynika, iż na stoisku kas ocenę niebieską otrzymała tylko i wyłącznie jedna pracownica M. S.. Pracownica ta choć otrzymała ocenę światłem niebieskim, to jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego miała niższe i porównywalne tempo skanowania od powódek. Jej produktywność jako najważniejszy element kryterium doboru do zwolnienia była zatem porównywalna z produktywnością powódek.

Według Sądu pozwany w odpowiedzi na pozwy pominął zupełnie, iż na stoisku kas pracowały pracownice, którzy otrzymały gorszą ocenę pracy od powódek w postaci światła żółtego. Okoliczność ta pojawiła się dopiero w wyniku zobowiązania pozwanego przez Sąd do wskazania czy byli pracownicy oceniani gorzej od powódek według standardów pozwanego np. światłem koloru żółtego. Takimi pracownikami są jak się okazało były: I. Z. i J. S. (1). W toku postępowania pozwany nie potrafił wskazać, pomijając już nawet J. S. (1), gdyż jest matką samotnie wychowującą dzieci, dlatego dokonując doboru pracowników do zwolnienia pozostawił pracownicę gorzej ocenianą według standardów pozwanego od powódek, a ponadto ma co prawda dłuższy czas pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy niż powódki, ale krótszy zakładowy staż pracy w stosunku do powódek. Przy tym, choć pracuje dłużej (trzy lata) na stanowisku kasjer-sprzedawca ma niższe i porównywalne tempo skanowania od powódek, a tempo skanowania to jak wskazał pozwany miało być decydującym kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Poza tym, ocena jej pracy była gorsza od oceny pracy powódek, nie realizuje ona wszystkich stawianych jej celów, w przeciwieństwie do powódek, które jako ocenione światłem koloru zielonego realizują je. Tym samym nieuprawnionym jest twierdzenie pozwanego o niskiej jakości pracy powódek. W przeciwnym razie musiałyby zostać ocenione światłem koloru żółtego.

Okoliczności sprawy wskazują, iż pozwany z sobie wiadomych przyczyn premiował gorszych pracowników, osiągających słabsze wyniki. W trakcie zeznań świadek ten wskazywał co podnoszono w odpowiedzi na pozwy, iż mimo oceny ich pracy światłem zielonym były zastrzeżenia do ich pracy. Nie wskazał jednak żadnych tego typu konkretnych okoliczności, które miały o tym zdecydować, iż zwolniono właśnie powódki. Świadek ten zeznał też, iż nie stosował innych kryteriów doboru pracownika niż wskazanych w wypowiedzeniu oraz powyżej przytoczonych. W toku postępowania zaczął podnosić jednak również coraz to nowe okoliczności mające decydować o doborze pracowników do zwolnienia np. przez wyłączenie działających w radach pracowniczych czy zakładowym funduszu socjalnym, które wcześniej to nie były powoływane. Informacje w tym zakresie zamieścił też w złożonych tabelach.

Powoływanie tego typu okoliczności przez stronę pozwaną miało uzasadniać wypowiedzenie umów o pracę powódkom przez ograniczenie pracowników spośród których pozwany dokonywał doboru do zwolnienia. Odnośnie pracownicy I. Z. świadek P. F. wskazywał, iż nie stosował żadnego innego kryterium poza wskazanym w wypowiedzeniu i żadne inne okoliczności nie zdecydowały o jej pozostawieniu, a zwolnieniu powódek. W konsekwencji przyznał jednak, iż nie zwolnił jej z powodu podobno jej sytuacji osobistej związanej z chorobą jej męża oraz jej niepełnosprawnością. W ocenie Sądu wskazuje to, iż pozwany w istocie stosował inne kryteria doboru pracownika do zwolnienia niż te, jakie początkowo powoływał czy wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd zważył też, że jeśli sytuacja osobista pracownika miała decydować o doborze do zwolnienia poza wyłączonymi z tej grupy matkami samotnie wychowującymi dzieci, a tylko taka okoliczność leżąca po stronie pracownika miała decydować o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia, to pozwany powinien był stosować je również do pozostałych pracowników. Tylko wówczas można by mówić o sprawiedliwych i słusznych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia.

Sąd podniósł, iż wyłączając z grupy zwalnianych pracowników matki samotnie wychowujące dzieci pracodawca powinien był ustalić, ich rzeczywistą sytuację, która może być relatywnie lepsza od innych pracowników np. mogą posiadać majątek przynoszący dodatkowe dochody. Jeśli tego typu okoliczności dotyczące sytuacji rodzinnej i życiowej decydowały, jak w przypadku I. Z., choć pozwany temu zaprzecza, to powinien był je stosować również wobec

pozostałych pracowników, w tym do powódek, co nie miało miejsca, gdyż ich sytuacji nie osobistej nie badał dokładnie i nie próbował ustalić przed dokonaniem wypowiedzenia. Oczywiście zrozumiałą jest trudność pracodawcy w ustalaniu sytuacji rodzinnej czy osobistej pracowników i uzyskanie wiedzy w tym zakresie przez pracodawcę. Jeśli jednak stosuje tego typu kryteria powinny one być jednolicie stosowane do wszystkich pracowników, zwłaszcza gdy pracodawca nie wypowiada umów o pracę pracownikom gorzej ocenianym od zwalnianych, pracownikom, do których pracy nie ma jakiś merytorycznych zarzutów, którzy prawidłowo wykonują swoje obowiązki pracownicze, co potwierdza ich ocena światłem koloru zielonego. W tym stanie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków, iż powódki były w istocie gorszymi pracownikami, a postępowanie pracodawcy uznał za niezgodne z obiektywnymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, a więc słusznymi i uzasadnionymi, a co za tym idzie z zasadami współżycia społecznego.

Pozwany wskazywał też, co już podnoszono, iż przy podejmowaniu decyzji o doborze pracowników do zwolnienia miały znaczenie ostatnie ich oceny. Przy czy czym pracy powódki L. M. w ogóle nie ocenił na ostatnio zajmowanym przez nią stanowisku, co wskazano powyżej. Posłużył się jej oceną pracy na wcześniej zajmowanym przez nią stanowisku pracy, którego z racji jego charakteru nie można porównywać z ostatnio przez nią zajmowanym, na którym wykonywała pracę. Niemniej jednak na tym stanowisku pracy powódka uzyskała światło koloru zielonego, a więc ocenę lepszą od pracowników mających światło żółte. Podnieść zatem należy, iż skoro sam pozwany ocenił powódki światłem koloru zielonego nie może potem wskazywać, iż były złymi pracownikami (niskiej jakości) albo realizowały stawianych im celów, gdyż sam sobie zaprzecza, przez co jego twierdzenia tracą jakąkolwiek wagę.

Zdaniem Sądu podkreślenia wymaga, iż oceny pracowników były dokonywane przez pozwanego w oparciu o ustalone standardy T., gdzie w pierwszej części jest wskazywana odpowiedź na pytania ze ściśle określonymi możliwościami. Dokonywane to jest z udziałem bezpośredniego przełożonego pracownika. Następnie jest wskazywane co pracownikowi mogło pójść lepiej, a więc np. tempo skanowania, zmniejszenie niedoborów czy inne tego typu okoliczności, z którymi pracownik ma trudności czy też odstaje. Jak i np., że jest zaangażowany, koleżeński czy zmniejszył niedobory czy ma miłą aparycję. Oceny te są po części wynikiem subiektywnej oceny pracownika przez przełożonego, który wskazuje, iż u danego pracownika jest jakaś poprawa albo też jej nie ma. Pewne zapisy nie odnoszą się do oceny pracy tylko do innych okoliczności, gdyż tak na prawdę nie wiadomo jakie znaczenie (wagę) dla tej oceny ma miła aparycja albo to, czy pracownik przestrzega standardów. Trudno sobie wyobrazić, aby ich nie przestrzegał, gdyż w istocie z pewnością zostałyby zwolniony znacznie wcześniej i z innym uzasadnieniem.

Pozwany ma oczywiście prawo stosować własne standardy ocen, ale nie mogą one być dyskryminujące pracownika, gdyż tylko obiektywne kryteria oceny pracy mogą pozwolić na ustalenie prawidłowo wykonujących obowiązki pracownicze. Pozwany wprowadził cztery rodzaje ocen pracownika, jak już wskazywano przyporządkowując im kolory światła jak: 1) niebieski, które oznacza pracownika, który wykonał założone cele i dodatkową pracę, 2) zielony, gdy pracownik realizuje założone cele, 3) żółty ma miejsce jeśli nie realizuje wszystkich założonych celów oraz czerwony, gdy nie realizuje założonych celów. W tym stanie skoro pozwany wprowadził tego typu oceny trudno zrozumieć decyzję zwolnienia pracowników ocenianych przez niego światłem zielonym, a pozostawieniem pracowników ze światłem żółtym, co już podnoszono. Pracownicy ze światłem zielonym, jak sam pozwany wskazał realizują stawiane im cele, w przeciwieństwie do pracowników ocenionych światłem żółtym, którzy wszystkich stawianych im celów nie realizują. Decyzje pozwanego przy doborze pracowników do zwolnienia wskazują, iż z wiadomych tylko sobie przyczyn pozostawił gorszych pracowników, premiując ich. Natomiast zwolnił lepszych realizujących stawiane im cele i starających się spełnić oczekiwania pozwanego.

W tym stanie rzeczy za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia pozwanego, iż kierował się obiektywnymi kryteriami doboru pracownika do zwolnienia jak sumienność, obowiązkowość, tempo skanowania, gdyż pozostawił gorszych pracowników od powódek, jak wynika to z ocen pracy dokonanych przez przełożonych. Nie przytoczył też żadnej okoliczności wskazującej na brak po stronie powódek sumienności, obowiązkowości w wykonywaniu obowiązków na tle innych pozostawionych pracowników, co do których nie miałyby zastosowania ochrona ich przed zwolnieniem np. z art. 39 kp.

Pozwany wskazywał, iż istotna była przede wszystkim produktywność pracownika utożsamiona z tempem skanowania. Bezspornym jest, iż u niektórych z pracowników było ono wyższe w stosunku do wyznaczonego celu dla pracownika. Szereg jednak pracowników ocenionych światłem zielonym, a więc takim jak powódki miała porównywalne do nich tempo skanowania, a więc produktywność, a nawet niższe. Sąd podkreślił, że oceniona najlepiej jedyna pracownica światłem niebieskim M. S., a więc najlepszym, niewiele wyprzedzała powódki, gdyż jej tempo skanowania wynosiło 1300, zaś powódki B. D. (1) 1200. Natomiast powódka L. M. pracująca od trzech miesięcy na stanowisku kas w grudniu miała tempo skanowania przekraczające 1300. Pracownica ta mimo najlepszej oceny nie osiągała również wyznaczonego celu tempa skanowania 1500, a ono miało być decydującym czynnikiem przy doborze pracownika do zwolnienia. Zbliżone do powódek tempo skanowania miały też pracownice ocenione światłem zielonym, to jest A. K., M. N. (1), A. S. 1200 (w tym I. Z. oceniona kolorem żółtym), J. S. (2) 1210 (wyłączona), M. B. (wyłączona), M. M. (3) 1270, A. N., M. N. (2), E. S. 1250 oraz trochę wyższe J. C., M. C., Z. K., I. K. (2), K. C., M. R., 1300. Niższe tempo skanowania od powódek miała też oceniona kolorem zielonym K. M., które wynosiło 1140. Niektórym pracownikom, jak wynika z ocen, czyniono z tego tytułu zarzut i wskazywano, iż w tym zakresie powinna nastąpić poprawa tempa skanowania. Taki zarzut nie dotyczył M. S. pomimo nieosiągnięcia zakładanego tempa skanowania. Jej produktywność była zaś niższa. Wskazuje to, iż powoływane przez pozwanego tempo skanowania jako najważniejsze dla niego kryterium doboru pracowników do zwolnienia nie było rzeczywistym kryterium, gdyż pozwany pozostawił pracowników z niższym tempem skanowania od powódek. Nie wskazał też różnic w wykonywaniu obowiązków pomiędzy tymi pracownicami, które miały porównywalne tempo skanowania, które to uzasadniało wybór powódek do zwolnienia.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia spośród tej samej grupy zwalnianych powinien być z jednej strony uwzględniony słuszny interes pracodawcy, który ma prawo doboru pracowników, którzy w jego ocenie najlepiej będą realizowali powierzone im zadania. Z tego względu mógł pracodawca zastosować wskazane kryterium doboru pracowników we wręczonym powódkom wypowiedzeniu umowy o pracę i podnoszoną produktywność pracownika przez osiągnięte przez niego tempo skanowania i zwolnić jego zdaniem najslabszych pracowników, ale z drugiej strony - powinien przyjęte kryterium stosować jednolicie i konsekwentnie. Jak zaś wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwany tak nie robił. Powódki nie były bowiem najmniej produktywnymi pracownikami. Ocenione zostały przez przełożonych światłem zielonym, z której to oceny wynika, iż realizowały stawiane im cele. Pozwany zaś zwolnił powódki, natomiast pozostawił zatrudnionych gorzej ocenianych pracowników, którzy - w przeciwieństwie do powódek - nie realizują części stawianych im cel. Są więc obiektywnie oceniając gorszymi pracownikami od powódek. Przy tym powódki w porównaniu do innych pracowników ocenionych światłem koloru zielonego nie odstają od nich. Z częścią z nich mają też porównywalne tempo skanowania, a nawet wyższe, co już podnoszono. Wskazywanie przez pozwanego, iż powódki mimo oceny światłem koloru zielonego nie spełniają wszystkich stawianych im celów nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, a zwłaszcza wystawionej ocenie, która jasno wskazuje na realizowanie stawianych im celów. Pozwany też nie przytoczył żadnych tego typu sytuacji wskazujących, że powódki nie realizowały stawianych im celów. W takim bowiem wypadku, ocena powódek musiałaby być inna niż światłem koloru zielonego.

Odnosnie powódki B. D. (1) wskazywał jedynie niskie tempo skanowania. W przypadku zaś powódki L. M. pomijając, iż pozwany w ogóle nie ocenił jej pracy na stanowisku kasjera – sprzedawcy, co nie powinno mieć miejsca, pozwany podniósł także, iż poza tempem skanowania na wybór powódki do zwolnienia miały wpływ też inne okoliczności nie związane z pracą na tym stanowisku, jak palenie papierosów i związane z tym przerwy czy też niechęć do stosowania się do multiskillingu. Jednakże procedura ta dotyczyła pracy powódki w innych działach, przed przeniesieniem jej na ostatnio zajmowane stanowisko, co nie może być brane pod uwagę w realiach sprawy.

Pozwany podnosił również częste zmiany stanowisk pracy z powodu złej pracy, co miało uzasadniać jej wybór. Temu z kolei przeczy dokonana ocena. Z akt sprawy wynika, iż powódka L. M. obawiała się pracy na kasach, gdyż sobie nie poradzi. Z tego względu niechętnie uczestniczyła w multiskillingu, ale było to wtedy, kiedy pracowała w innym dziale, z którego pracownicy byli oddelegowani do pracy w kasach linii głównej w chwili wzmożonego ruchu. W konsekwencji powódka wyraziła zgodę na zmianę jej stanowiska pracy na kasy i była z niej zadowolona. Do pracy jej na tym

stanowisku nie było także żadnych uwag ze strony jej przełożonych. W okresie od września do grudnia 2011 r., kiedy pracowała na stanowisku kasjera, gdzie okres przyuczenia wynosi około trzech miesięcy osiągała z każdym miesiącem coraz wyższe tempo skanowania. Jak wynika z przedłożonej przez pozwanego tabeli przekroczyło ono 1200, a nawet było powyżej 1300. W konsekwencji w grudniu 2011 r. osiągnęła tempo wyższe od pracowników od lat pracujących na kasach, co wskazano powyżej. Potwierdza to, iż prawidłowo wykonywała swoje obowiązki i starała się sprostać stawianym jej zadaniom. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż procedura multiskillingu, kiedy zlikwidowano inne kasy do pracowników zatrudnionych na kasach nie ma jakiegokolwiek znaczenia jako kryterium oceny pracy powódki. Wykonywanie przez powódkę obowiązków kasjera było przecież jej podstawowym zadaniem. Kiedy więc pracowała na stanowisku kasjera multiskiling jej nie dotyczył.

Odnosnie powódki B. D. (1) poza tempem skanowania pozwany nie zgłaszał żadnych konkretnych zarzutów. Wspomniane zaś tempo było porównywalne z tempem skanowania u innych pracowników. Przy tym z powołanej powyżej opinii powódki wynika, iż opanowała w dobrym stopniu zasady obsługi klienta. Jest dokładna, precyzyjna, zdyscyplinowana w pracy. Ocena ta jednoznacznie wskazuje, iż nie była pracownikiem niskiej jakości, gdyż takiej oceny nie otrzymałaby.

W tym stanie pomimo wykazania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zwłaszcza w postaci spadku obrotów pozwany nie zastosował słusznych i sprawiedliwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Z tego względu mając na uwadze powyższe Sąd zasądził na rzecz powódek odszkodowanie na podstawie art. 45 kp.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 482 kc.

Powódka B. D. (1) wystąpiła także z roszczeniami o odszkodowanie z tytułu mobbingu i dyskryminacji. W ocenie Sądu przedstawione przez powódkę okoliczności mające uzasadniać w jej ocenie mobbing nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym w sprawie, bądź nie można traktować ich jako zachowań mobbingowych w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wskazał, że nie są mobbingiem w żadnym razie wskazane przez powódkę okoliczności mające jej zdaniem stanowić o nim. Są one natomiast wyrazem jej subiektywnych odczuć, jak sama to wskazuje. To, iż nie odpowiadały jej zasady informowania przez pozwanego o niedoborach, do których w związku z upływem czasu nie mogła się odnieść, a jej zależało, aby takich nie mieć czy raz jak wskazała miała mieć problem z korzystaniem toalety, to tego typu zdarzenia nie wyczerpują znamion mobbingu. Nie stanowi również przejawu mobbingu rozmowa powódki z pracownikiem ochrony, gdy nie odpowiadało jej to, iż jest mężczyzną i rozmawia z nią w pokoju bez innych osób, ona zaś obawiała się z przyczyn osobistych być z nim sam na sam. Ze strony tego pracownika nie doszło do jakiegokolwiek niestosowanego zachowania wobec powódki, co sama przyznała. Poza chęcią wyjaśnienia przez niego podbijania talonu. Zachowań tego typu nie można uważać za mobbing. Z tego względu Sąd oddalił roszczenie dochodzone z tytułu mobbingu przez powódkę.

Sąd Rejonowy odnosząc się do treści art. 18 (3a) k.p. wskazał, że powódka dyskryminację odnosi jedynie do tego, iż zwolniono ją z pracy nie uwzględniając, iż jest matką samotnie wychowującą synów, a okoliczność ta miała być brana przez pozwanego przy doborze pracowników do zwolnienia. Okoliczność, iż pozwany w ocenie Sądu zastosował niesprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie oznacza dyskryminacji powódki w rozumieniu powołanego przepisu, zwłaszcza, że u podstaw tych nie znajdowały się jakiegokolwiek przyczyny np. wieku, płci, które wpływały na decyzję pozwanego. Niewzięcie nawet przez pozwanego pod uwagę, iż powódka jest matką samotnie wychowująca dzieci nie oznacza dyskryminacji w rozumieniu omawianego przepisu, choć nie ulega wątpliwości, iż powódka ma troje dzieci, które się uczą. Są to jednak pełnoletni synowie. Jak wskazują okoliczności sprawy zdolni do samodzielnego utrzymania się, co w obecnych czasach dotyczy większości młodych ludzi, którzy pomagają rodzicom ponosząc koszty własnego utrzymania oraz ucząc się. W tym stanie nie może być mowy o żadnej dyskryminacji i mobbingu w rozumieniu powyżej wskazanych przepisów. Z tego względu Sąd oddalił roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 w związku z art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. tj. Dz. U. z 2010 r. nr 90 poz. 594 ze zm.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o przepis art. 477(2) § 1 k.p.c.

Powyższe rozstrzygnięcie w zakresie pkt 1 i 2 zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że rozwiązanie umów o pracę z powódkami było nieuzasadnione. Poczynione przez Sąd pierwszej instancji dowolne oceny polegały w szczególności na:

- nielogicznej ocenie, iż pozwany dokonując zmian organizacyjnych w postaci montażu kas samoobsługowych miał pełną świadomość konieczności ograniczenia zatrudnienia pracowników, podczas gdy z materiału dowodowego wynikało, iż pozwana praktykowała przenoszenie pracowników na inne stanowiska m.in. w przypadku braku zapotrzebowania pracowników w danym dziale, co doprowadziło do uznania przez Sąd, iż pozwany dokonując przeniesienia powódki L. M. na stanowisko kasjera było nieuzasadnione;

- nielogiczne i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznanie, iż przeniesienie powódki L. M. na stanowisko kas nie było uzasadnione potrzebami pozwanej, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż od czasu przeniesienia powódki na stanowisko kas tj. 1 września 2011 r. do dnia złożenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynęły 4 miesiące, podczas których powódka świadczyła pracę, a także pomimo ustalenia, iż kilku pracowników z działu kas przeniesiono na inne działy, co oznacza, iż było zapotrzebowanie na pracę kasjera w dniu jej przeniesienia, w przeciwnym wypadku powódka nie mogłaby świadczyć pracy;

- sprzeczne z zasadami logiki uznanie, iż z jednej strony nie było zapotrzebowania na pracę powódki L. M. na stanowisku kas, z drugiej strony uznanie, iż powódka L. M. nie miała wystarczająco długiego stażu na tym stanowisku, aby uzyskać dobre wyniki pracy, podczas gdy logika nakazuje wnioskować, iż skoro pracodawca nie miał potrzeby przenoszenia pracownika na dane stanowisko to znaczy, że na tym stanowisku było zbyt dużo pracowników, co z kolei oznacza, iż pracownicy nie byli nadmiernie obciążeni pracą, co z kolei prowadzi do wniosku, iż powódka miałaby wystarczająco dużo czasu na poprawienie swoich wyników pracy;

- niezgodne z zasadami logiki ustalenie, iż zastosowane w stosunku do powódki L. M. kryterium stażu pracy było dla niej krzywdzące, gdyż inna pracownica M. C. osiągnęła podobne tempo skanowania, podczas gdy pracownica ta osiągnęła podobne tempo skanowania przez 3 miesiące pracy (od 28.03.2011 r. do czasu oceny tj. 2.06.2011 r.), a więc porównywalnym okresie jak powódka L. M., jednak przy pracy na pół etatu, a więc przy połowie mniejszym czasie na oswojenie się ze stanowiskiem niż powódka L. M. oraz przy braku wcześniejszego choćby minimalnego doświadczenia w pracy na stanowisku kas, jakie powódka L. M. posiadała w związku konieczności wykonywania tzw. M..

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 § 1 i art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu na rzecz obu powódek odszkodowań z tytułu niezgodnych z zasadami współżycia społecznego a przez to nieuzasadnionych rozwiązań z nimi umów o pracę, podczas gdy rozwiązanie umowy z powódkami było uzasadnione reorganizacją zakładu pracy, a zastosowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia obiektywne.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie w całości obu powództw i zasądzenie od każdej z powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie drugo instancyjne oraz postępowanie pierwszo instancyjne.



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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Zauważyć należy, iż zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia ustaleń nie znajdujących oparcia w materiale sprawy nie zasługuje na uwzględnianie.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Procesowe zarzuty apelacji nie odpowiadają powyższym wymogom, gdyż sprowadzają się jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd: jako takie nie mogą się więc ostać. Strona skarżąca nawet nie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swojej analizy zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd meriti szczegółowo wskazał dowody stanowiące podstawę konkretnych ustaleń faktycznych. Natomiast apelacja nie zawiera określenia, jakich konkretnie dowodów lub jakiej części materiału zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny dotyczy. W przedmiotowym środku zaskarżenia nie podano także przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Sąd Okręgowy zauważa, że apelacja odnosi się tylko do wybranej części argumentacji Sądu Rejonowego, a nie jej całości. Sama argumentacja rozstrzygnięcia pominięta uzasadnieniem apelacji jest także wystarczająca dla uznania roszczenia powódek za podlegające uwzględnieniu. Oznacza to, że nawet w hipotetycznej sytuacji podzielenia procesowych zarzutów apelacji, roszczenia powódek pozostają uzasadnione. Choćby i z tej przyczyny zaskarżony wyrok nie podlega postulowanej przez apelanta zmianie. Mowa tu w szczególności o stanowisku Sądu Rejonowego odnośnie przyjęcia przez pracodawcę niejednorodnych, a na dodatek stosowanych niekonsekwentnie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Sąd meriti w swych rozważaniach szczegółowo podniósł kwestię: pozostawienia w zatrudnieniu osób z gorszymi (bądź porównywalnymi) ocenami pracy, stosowania przez pracodawcę innych niż

zdeklarowane w wypowiedzeniu kryteriów doboru, braku z jego strony obiektywnego porównania powódek z pozostałą częścią zespołu kasjerów-sprzedawców, a także braku skonkretyzowanych zastrzeżeń do pracy powódek. Nie umknęło uwadze Sądu Rejonowego i to, że praca powódki L. M. na stanowisku objętym przedmiotowym wypowiedzeniem w ogóle nie została przez pracodawcę oceniona. Te właśnie okoliczności zaważyły na uwzględnieniu powództw w konsekwencji uznania wypowiedzeń umów o pracę za niezgodne z prawem, a apelacja w ogóle się do nich nie odnosi.

Niezależnie od powyższego nie można zgodzić się z apelującym, według którego nielogiczna jest ocena, że pozwany dokonując zmian organizacyjnych w postaci montażu kas samoobsługowych miał pełną świadomość konieczności ograniczenia zatrudnienia pracowników w danym dziale. Sąd Rejonowy poświęcił tej kwestii znaczącą część swych wywodów obejmujących także analizę dokonywanych zmian organizacyjnych i obrotów marketu. Twierdzenie apelanta o praktyce przenoszenia pracowników na inne stanowiska m.in. w przypadku braku zapotrzebowania pracowników w danym dziale, absolutnie wywodów tych nie podważa. Podobnie należy ocenić pozostały zarzuty procesowe, jako posługujące się wybiórczo obraną argumentacją.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 § 1 i art. 8 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie polegające na zasądzeniu na rzecz obu powódek odszkodowań z tytułu niezgodnych z zasadami współżycia społecznego a przez to nieuzasadnionych rozwiązań z nimi umów o pracę, podczas gdy rozwiązanie umowy z powódkami było uzasadnione reorganizacją zakładu pracy, a zastosowane kryteria doboru pracowników do zwolnienia obiektywne. A. nie dostrzega, że sama konieczność zmniejszenia zatrudnienia nie została przez Sąd meriti zakwestionowana. Podobnie Sąd nie oceniał celowości i zasadności zmniejszenia zatrudnienia, zaznaczając brak w tej mierze kognicji. Sąd Okręgowy podziela pogląd prawny przyjęty w powołanej w apelacji uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (sygn. akt III PZP 10/85) w szczególności co do możliwości kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, gdy między nim a innym pracownikiem występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków i kwalifikacjach zawodowych. Pogląd ten nie może mieć jednak negatywnego dla powódek zastosowania albowiem Sąd Rejonowy zasadnie wytknął brak jednolitych i obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia. Uzasadnił także przekonująco istnienie różnic w ocenie wykonywania obowiązków pracowniczych, które z mocy przyjętego przez samego apelanta systemu ocen za wyraźne uznane być muszą.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powództwo podlegało uwzględnieniu. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze i na zasadzie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację, jako pozbawioną uzasadnionych podstaw.