

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 września 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia oddalił powództwa E. W. i A. M. skierowane przeciwko D. S. o zapłatę kwot po 6.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 marca 2018 roku do dnia zapłaty, dochodzonych tytułem odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódka E. W. była zatrudniona u pozwanej D. S. na podstawie umowy o pracę, począwszy od 8 stycznia 2007 roku na stanowisku szwaczki, w pełnym wymiarze czasu pracy do 31 grudnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony. W umowie o pracę z dnia 1 lipca 2007 roku strony wskazały, iż umowa może być rozwiązana przez każdą stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W dniu 20 listopada 2017 roku pozwana wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2017 roku.

Powódka A. M. była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, począwszy od 8 stycznia 2007 roku na stanowisku szwaczki, w pełnym wymiarze czasu pracy do 31 grudnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Od dnia 1 sierpnia 2008 roku powódka zajmowała stanowisko pomocy szwalni. W dniu 20 listopada 2017 roku pozwana wręczyła powódce A. M. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2017 roku

Miesięczne wynagrodzenia za pracę powódek liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 2000 złotych.

W okresie 2015-2017 nastąpił spadek produkcji na szwalni, zmniejszeniu uległo także zatrudnienie. Spadek efektywności szwalni nie wynikał z redukcji zatrudnienia w tym obszarze, bowiem następował również spadek uszyć przypadających na jedną osobę szyjącą. Poza szwalnię pozwana prowadziła wykańczalnię, wzorcownię, krojownię, sklep on-line.

Powódka E. W. w okresie zatrudnienia u pozwanej przebywała 53 dni kalendarzowe na zwolnieniach lekarskich, w tym 41 dni pracujących. Powódka A. M. w okresie zatrudnienia u pozwanej przebywała 295 dni kalendarzowych na ośmiu zwolnieniach lekarskich. Najdłuższe zwolnienie trwało od września 2016 roku do maja 2017 roku i miało związek z zaawansowaną dyskopatią lędźwiową rozpoznaną u powódki. Pracodawca nikogo nie zatrudnił w jej miejsce, a obowiązki przejęły dwie inne pracownice.

Poza powódkami pozwana w tym samym czasie wręczała wypowiedzenia umów o pracę innym 8 pracownikom ze szwalni. Pozwana, ani nikt z ramienia pozwanej nie informował powódek o przyczynach wypowiedzenia umów o pracę. Z grupy szwaczek tylko 1 osoba nie otrzymała wypowiedzenia umowy o pracę – K. M..

W okresie zatrudnienia ani pozwana, ani przełożeni nie zwracali uwagi powódkom na kwestie jakości czy wydajności pracy. Do pracy powódek przełożeni nie mieli zastrzeżeń, ani w zakresie ilości, ani jakości. Powódkom nie zwracano uwagi, iż nadużywają zwolnień lekarskich. D. S. zwracała uwagę na spadek wydajności szwalni i zobowiązywała M. S. (1) – szefowej produkcji do przekazania tej informacji podwładnym. Miało miejsce notowanie efektywności szycia każdego z pracowników i jedynie w odniesieniu do K. M. pracodawca nie miał zastrzeżeń co do pracy. Asortyment szyty przez szwalnię generalnie na przestrzeni lat się nie zmieniał. Przed wypowiedzeniem umów o pracę powódkom, kierownik szwalni M. S. (2) poinformowała pracowników, że nie będzie u pozwanej funkcjonować szwalnia, która ulega likwidacji.

U pozwanej nie doszło do likwidacji szwalni. Po zwolnieniach szwalnia nadal funkcjonowała, bez przestojów. Szyciem w szwalni zajmowały się w znacznej mierze krawcowe. Czynności, które wykonywały zwolnione szwaczki zostały częściowo przekazane kooperantom. W pozostałej części wykonywały je pozostałe pracownice pozwanej.

Obecnie pozwana zatrudnia 6 osób w wydziale przygotowanie produkcji/szwalnia. S. zajmują się wyłącznie szyciem produkcji, zaś krawcowe poza szyciem także odszywaniem modeli. Obecnie w pomieszczeniu, w którym w czasie zatrudnienia powódek wyłącznie się szyło, odbywa się także przygotowywanie produkcji, tj. krojenie elementów z szablonów. Przed zwolnieniem powódek przygotowanie produkcji miało miejsce w innym pomieszczeniu. Przed zwolnieniem powódek w szwalni odbywało się wyłącznie szycie produkcji. Obecnie osoby tam zatrudnione zajmują się wszystkim kompleksowo – szyciem produkcji, odszywaniem modeli, wykrajaniem, sprawdzaniem modeli, naprawą wyrobów po reklamacjach. Przed zwolnieniem powódek inni pracownicy rzadziej zajmowali się szyciem produkcji niż obecnie. Dla pozwanej szyciem zawsze zajmowały się również firmy zewnętrzne.

W oparciu o powyższe ustalenia sąd rejonowy uznał, że powództwa nie są niezasadne.

W pierwszej kolejności sąd a quo wskazał, że odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję alimentarną. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 poz.844 z późn.zm)). Zgodnie z art. 8 ust 1 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Przepis ten zaś stosownie do brzmienia art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Następnie sąd I instancji zauważył, że zgodnie z art. 10 ust 1 powołanej ustawy, odprawa przysługuje pracownikowi, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Sąd zauważył następnie, że strona powodowa w toku całego procesu próbowała wykazać, że jedyną przyczyną wypowiedzenia powódkom umów o pracę była likwidacja szwalni w zakładzie pracy pozwanej, jak natomiast ustalił sąd, w zakładzie pracy pozwanej nie doszło do likwidacji szwalni. Nastąpił pewien proces reorganizacji produkcji polegający na zwolnieniu nieefektywnych pracowników i przekazania ich zajęć zawodowych pracownikom bardziej efektywnym, którzy poza prostym zszywaniem odzieży z dostarczonych elementów byli w stanie również dopasować do siebie te elementy. Jednocześnie zdaniem sądu zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, iż w okresie zatrudnienia pozwana, ani bezpośrednio przełożona powódek nie precyzowali i nie zgłaszali żadnych zarzutów do pracy powódek w zakresie obecnie podnoszonym i także w dacie wręczenia wypowiedzeń umów o pracę strona pozwana nie formułowała zarzutów dotyczących efektywności pracy powódek i nieobecności powódek w pracy, które miałyby dezorganizować pracę. Strona pozwana podnosiła, iż od 2015 roku zaczęto odnotowywać spadek wydajności w dziale produkcji (...). W ocenie sądu I instancji nie sposób zgodzić się z poglądem, iż gdyby pozwana, wypowiadając umowy o pracę dążyła do poprawy wydajności i efektywności pracy związku z zastrzeżeniami do pracy powódek i innych pracowników, to dążyłaby do zatrudnienia pracowników na miejsce zwolnionych, którzy spełnialiby oczekiwania pozwanej. Pracodawca ma pełne prawo dokonywania reorganizacji swojego przedsiębiorstwa pod względem efektywności w sposób przez siebie przyjęty. D. S. dokonała tego zatrudniając 1 nową osobę w miejsce osób zwolnionych, w tym powódek, oraz przekazując zadania powódek innym pracownikom, co doprowadziło do optymalizacji procesu produkcji i zwiększenia jego wydajności.

Zdaniem sądu rejonowego przyczynami wypowiedzeń umów o pracę powódkom były przyczyny leżące również po stronie powódek. Sąd wskazał przy tym, iż obniżająca się efektywność pracy nie dotyczyła wszystkich pracowników szwalni – nie dotyczyła K. M., która w dalszym ciągu pozostaje na swoim miejscu pracy.

Strona powodowa nie wykazała, że spadek efektywności szwalni, co jest niewątpliwe, był związany z innymi przyczynami niż jakość pracy powódek. Nie wykazano, iż były one pracownicami osiągającymi efekty pracy na wyższym poziomie niż pozostałe szwaczki, które otrzymały wypowiedzenia w dniu 20 listopada 2017r. Gdyby tak było w rzeczywistości, to być może nie K. M., lecz któraś z powódek lub wręcz obie powódki nie otrzymałyby wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo w odniesieniu do A. M. sąd I instancji przyjął, że jej liczne nieobecności w pracy stanowiły dodatkową przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Z ustaleń stanu faktycznego wynikało, zdaniem sądu instancji, iż powódki mogły mieć mylne przekonanie, iż ich zwolnienie z pracy podyktowane było likwidacją szwalni w zakładzie pracy pozwanej. Jednakże w toku całego procesu były one reprezentowane przez pełnomocnika profesjonalnego, który winien uświadomić swoim mocodawczyniom fakt, iż do likwidacji tejże szwalni w istocie nie doszło, a przyczyny wypowiedzenia im umów o pracę były z goła odmienne.

Obie powódki, reprezentowane przez adwokata, wniosły apelacje od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i podnosząc zarzut naruszenia przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez:

a) dokonanie przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, skutkujące przyjęciem, iż spadek efektywności szwalni, na której zatrudnione były powódki, nie wynikał z redukcji zatrudnienia w tym obszarze, ani reorganizacji zakładu poprzez przekazywanie czynności kooperantom zewnętrznym, a był jedynie wynikiem niskiej efektywności powódek;

b) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów prowadzące w konsekwencji do dokonania ustaleń sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz uznanie, iż zeznania świadków w osobie: B. K., D. B., E. R., D. M. należy uznać za wiarygodne i wystarczające, podczas gdy stały one w sprzeczności z pozostałą częścią materiału dowodowego, a wskazani świadkowie pozostają nadal w relacji zatrudnienia z pozwaną, co stawia ich w sytuacji konfliktu lojalnościowego;

c) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów prowadzące w konsekwencji do dokonania ustaleń sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz uznanie, iż zeznania świadków E. C., E. Z., B. D., W. C., M. M., w zakresie w jakim twierdziły, iż u pozwanej doszło do likwidacji szwalni, są niewiarygodne, gdyż nie są one obecnie pracownikami pozwanej, a zatem nie mają wystarczającej wiedzy na ten temat;

d) całkowite pominięcie zeznań świadka M. M., która to była bezpośrednią przełożoną powódek, ich wydajności oraz efektywności, a także braku uwag pozwanej odnoszących się do pracy powódek;

e) pominięcie faktu, że powódki były wieloletnimi pracownikami zatrudnionymi u pozwanej, ta zaś mogła skorzystać już wcześniej ze swojego ustawowego prawa do rozwiązania stosunku pracy, czego jednak nie uczyniła, pomimo wielokrotnie wskazywanego przez pozwaną niezadowolenia z pracy powódek;

f) przyjęcie, że ciężar dowodu w przedmiotowej sprawie ciążył na stronie powodowej, podczas gdy w toku postępowania to strona pozwana nie sprostowała ciężarowi wykazania, iż przyczyny wypowiedzenia umów o pracę leżały po stronie powódek, stanowiąc okoliczności związane z nieprzydatnością powódek do pracy na zajmowanych stanowiskach, a także związane były z wysoką absencją w porównaniu z innymi szwaczkami pozostającymi w zatrudnieniu.

Ponadto powódki podniosły zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez błędne jego zastosowanie i nieuwzględnienie, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódkami były okoliczności niedotyczące pracowników.

W konkluzji skarżące wniosły o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana, reprezentowana przez adwokata, wniosła o oddalenie apelacji jako niezasadnej podtrzymując swoje dotychczasowe twierdzenia oraz zgłoszone zarzuty i wnioski.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Obie apelacje okazały się uzasadnione i skutkowały zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do ustalenia, że do rozwiązania stosunku pracy z powódkami doszło z jakichkolwiek innych przyczyn, aniżeli niedotyczących pracowników. Na wstępie do dalszych rozważań przypomnieć przy tym należy, że w kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

W pierwszej kolejności podzielić należało zarzut apelacji dotyczący przyjęcia przez sąd I instancji błędnego rozkładu ciężaru dowodu, skutkującego uznaniem, że powódki nie wykazały, iż przyczyny wypowiedzenia im umów o pracę w sposób wyłączny nie dotyczyły pracowników. W tym kontekście sąd powołał wyrok Sądu Najwyższego w sprawie II PK 334/15, kwitując swoje rozważania w tym zakresie lakonicznym sformułowaniem, że w jego ocenie nie zaszyły „niektóre okoliczności” o jakich mowa w przytoczonym orzeczeniu, które skutkowałyby przerzuceniem ciężaru dowodu na pracodawcę. Sąd I instancji nie wyjaśnił przy tym, co rozumie przez owe "niektóre okoliczności", a odpowiedzi na tak powstałe wątpliwości nie daje lektura uzasadnienia powołanego wyroku Sądu Najwyższego. Tym niemniej zauważyć należy, że m. in. w wyrokach z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, a także z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że to pracodawcę obciąża dowód na okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika. Sąd Okręgowy w pełni podziela argumentację Sądu Najwyższego przytoczoną w obu ww. orzeczeniach, która opiera się o ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodów wynikającą z art. 6 k.c. Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że to pracodawca twierdzi, że nieujawniona przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika i z tego twierdzenia wyprowadza skutki prawne. Wymaganie zatem od pracownika, by udowodnił, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyny niedotyczącej jego samego narusza zasady rozkładu ciężaru dowodu wynikające z art. 6 k.c. (stosowanego w związku z art. 300 k.p.). Przyjęcie odmiennej koncepcji oznaczałoby obciążenie powoda obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych, nieznanych mu, a nadto w pewnych sytuacjach na swoją niekorzyść. Ostatecznie więc, w ocenie sądu odwoławczego to strona pozwana nie sprostała ciężarowi wykazania, iż przyczyny lub też współprzyczyny wypowiedzenia umów o pracę dotyczyła powódek, stanowiąc okoliczności związane z nieprzydatnością powódek do pracy na zajmowanych stanowiskach pracy, a także (w odniesieniu do powódki A. M.) związane z wysoką absencją, w porównaniu z innymi szwaczkami pozostającymi w zatrudnieniu.

Zgromadzony materiał dowodowy, w tym w szczególności zeznania świadków E. C., E. Z., B. D., W. C., M. M. oraz przesłuchanie powódek, pozostaje ze sobą w pełnej zgodności i potwierdza, iż w okresie zatrudnienia powódek ani pozwana, ani przełożeni powódek, nie precyzowali i nie zgłaszali żadnych zarzutów do ich pracy w zakresie obecnie podnoszonym (co zresztą poprawnie ustalił sąd I instancji). Także w dacie wręczania wypowiedzeń umów o pracę strona pozwana nie formułowała zarzutów dotyczących efektywności pracy powódek i nieobecności powódek w pracy, które miałyby dezorganizować pracę. Z informacji, jakie posiadły powódki wynikało, iż następuje zmiana organizacji pracy u pozwanej, a szwalnia w dotychczasowym kształcie zostaje zlikwidowana i zastąpiona wzorcownią, gdzie będą przygotowywane wzory do szycia odzieży przez podwykonawców. Strona pozwana podnosiła, iż od 2015 roku zaczęto odnotowywać spadek wydajności w dziale produkcji (...). Zgodnie z przedłożonymi tabelami produkcji ilościowej oraz tabeli efektywności przeliczonej na pracownika szwalni produkcja ww. segmencie spadła o prawie 2/3. Jednocześnie odnotowywano stopniowy spadek wydajności pracowników zatrudnionych w tym dziale produkcyjnym, również o

około 50%. Okoliczności te jednak nie były odnoszone w żadnym zakresie indywidualnie do pracy poszczególnych pracowników.

Nie sposób przy tym nie zauważyć, iż wypowiedzenia umów o pracę w tym samym czasie objęły łącznie grupę 8 pracowników, w tym szwaczki, pomoce szwaczek i pracowników wykańczalni. Na miejsce zwolnionych pracowników została zatrudniona tylko jedna nowa osoba. A zatem gdyby faktycznie było tak, jak twierdzi pozwana, że wypowiadając umowy o pracę dążyła do poprawy wydajności i efektywności pracy w związku z zastrzeżeniami do pracy powódek i innych pracowników, to w miejsce pracowników zwolnionych zatrudniłaby inne osoby, które w jej ocenie lepiej odpowiadały potrzebom zakładu pracy.

Sąd I instancji doszedł do błędnych wniosków, że u pozwanej nie doszło do likwidacji szwalni, pomimo prawidłowych ustaleń faktycznych stanowiących przesłanki takiego wnioskowania. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budzi bowiem wątpliwości, iż faktycznie w zatrudnieniu na stanowisku szwaczki pozostała jedynie K. M., zaś szyciem zaczęły zajmować się w znacznej mierze krawcowe, które przejęły dotychczasowe obowiązki zwolnionych szwaczek, a przy tym miały większy zakres kompetencji i poza szyciem trudniły się także odszyciwaniem modeli. Na szczególną uwagę zasługuje okoliczność, iż w pomieszczeniu, w którym w czasie zatrudnienia powódek wyłącznie się szyło, odbywa się obecnie kompleksowa produkcja, a osoby tam zatrudnione zajmują się szyciem produkcji, odszyciwaniem modeli, wykrajaniem, sprawdzaniem modeli, czy też naprawą wyrobów po reklamacjach. Przed zwolnieniem powódek inni pracownicy rzadziej zajmowali się szyciem produkcji niż obecnie, a przygotowanie produkcji oraz pozostałe czynności miały miejsce w innym pomieszczeniu. Tym samym uznać należy, że choć "szwalnia" jako konkretne pomieszczenie, miejsce w którym się szyje, nie została zlikwidowana, to jednak w istocie dział ten nabrał zupełnie nowego charakteru, inny jest zakres czynności i obowiązków pracujących tam pracowników, inne jest też ich wykształcenie zawodowe. W sensie organizacyjnym więc doszło do scalenia kilku komórek organizacyjnych pozwanej, którego efektem była n. in. redukcja zatrudnienia. Zauważenia w tym miejscu wymaga również, że powódki były wieloletnimi pracownikami zatrudnionymi u pozwanej. Pozwana mając zastrzeżenia do pracy powódek mogła zatem skorzystać już wcześniej ze swojego ustawowego prawa do rozwiązania stosunków pracy z powódkami, czego jednak nie uczyniła. W tym kontekście jednorazowe rozwiązanie przez pozwaną umów o pracę z praktycznie całym działem ówczesnej "szwalni", w połączeniu z reorganizacją zakładu pracy i nie zatrudnianiem nowych pracowników w miejsce zwolnionych, dobitnie zdaniem Sądu Okręgowego świadczy o tym, że to nie zastrzeżenia do jakości i wydajności pracy powódek leżały u podstaw wypowiedzenia im umów o pracę.

Mylnie również sąd I instancji przyjął jako dodatkową współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy z A. M. jej liczne nieobecności w pracy, skoro strona pozwana nie wykazała, by powyższa okoliczność w jakikolwiek sposób dezorganizowała pracę zakładu. Fakt reorganizacji zakładu pracy i znacznej redukcji zatrudnienia, w porównaniu ze stałym spadkiem wydajności pracy obserwowanym od początku 2015 roku do końca 2017 wynoszącym aż około 50 % oraz stopniowym zmniejszaniem zatrudnienia świadczą zdaniem Sądu II instancji o tym, że w istocie pozwana nie miała wystarczającej liczby zamówień, by zapewnić pełne obłożenie pracą wszystkim swoim pracownikom, co z kolei prowadzić musi do wniosku, że okresowe, usprawiedliwione nieobecności w pracy A. M. w żaden sposób nie powodowały zaległości i nadmiernego obciążenia pracą pozostałych zatrudnionych w dziale "szwalnia", nie wpływając negatywnie na funkcjonowanie zakładu pracy jako całości. W tym stanie rzeczy argumenty związane z absencją powódki mogłyby stanowić jedynie kryterium doboru pracowników do wypowiedzeń umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, nie stanowiły zaś przyczyny, bez zaistnienia której pracodawca nie podjąłby decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Uznając zatem za zasadne zarzuty apelacji dotyczące błędnego ustalenia stanu faktycznego, Sąd Okręgowy uznał roszczenie powódek o zasądzenie odprawy pieniężnej za zasadne w świetle przepisów art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Artykuł 8 ust. 1 powołanej wyżej ustawy przyznaje pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, odprawę pieniężną, której wysokość uzależnia od stażu pracy u danego pracodawcy. Zgodnie

z art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przepis ten stosuje się odpowiednio z mocy art. 10 ust. 1 ww. ustawy w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ww. ustawy.

W ustalonym ostatecznie stanie faktycznym niniejszej sprawy spełnione zostały zatem wszystkie przesłanki przyznania powódcom odprawy pieniężnej. Pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników w dacie wypowiedzenia powódcom umów o pracę w trybie zwolnień indywidualnych, a wyłączną przyczyną rozwiązania stosunków pracy była reorganizacja zakładu pracy, która nie dotyczyła pracowników w rozumieniu art. 10 ust. 1 powoływanej ustawy. Uwzględniając zatem staż pracy powódek u pozwanej, wynoszący przeszło 10 lat, sąd zasądził odprawy pieniężne w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia powódek, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, które wynosiło w przypadku każdej z powódek 2.000 zł miesięcznie.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., dzieląc przy tym w pełni zachowujący aktualność w obecnym stanie prawnym pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 320/99, zgodnie z którym prawo do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) pracownik nabywa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Odsetki za opóźnienie z wypłatą tego świadczenia (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) przysługują od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy. W tym stanie rzeczy Sąd zasądził na rzecz powódek odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonej odprawy zgodnie z żądaniem, to jest od dnia 1 marca 2018 roku, do dnia zapłaty, będąc związany żądaniem pozwu (por. art. 321 § 1 k.p.c.).

O kosztach zastępstwa procesowego sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. mając na uwadze wynik postępowania. Pozwana, jako przegrywająca sprawę w całości, zobowiązana jest do zwrotu kosztów sądowych poniesionych przez powódki, na które złożyły się kwoty po 1.350 zł za postępowanie przed sądem I instancji oraz kwoty po 675 zł za postępowanie apelacyjne (ustalone w oparciu odpowiednio o § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i § 10 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2019, poz. 785, ze zm., dalej jako u.k.s.c.) sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwoty nieuiszczonych kosztów sądowych, których powódki nie miały obowiązku ponieść zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. W przypadku postępowania przed sądem I instancji na koszty te złożyły się opłaty od obu pozwów w wysokości po 300 zł (liczone od wartości przedmiotu sporu zgodnie z 13 ust. 1 u.k.s.c. w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwów), zaś w postępowaniu odwoławczym opłaty podstawowej od apelacji w wysokości po 30 zł (zgodnie z art. 35 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 14 ust. 3 u.k.s.c.).