

Sygn. akt IV P 59/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2024 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	p.o. protokolanta sądowego Daria Kowalczyk

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2024 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa R. B., W. M., J. S.

R. Z. (1), W. W. i D. Z.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o odprawę

- zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powódki W. W. kwotę 16.380,00 zł (szesnaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2023 roku do dnia zapłaty
- zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powódki D. Z. kwotę 13.980,00 zł (trzynaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2023 roku do dnia zapłaty
- zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powódki W. W. kwotę 1.983,69 zł (jeden tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt trzy złote 69/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu
- zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powódki D. Z. kwotę 2.003,67 zł (dwa tysiące trzy złote 67/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu
- w pozostałym zakresie powództwa oddała.

(-) M. O.

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powodów D. Z., R. Z. (1), W. W., J. S., R. B. i W. M. wniósł przeciwko (...) S.A. w P. o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Na rzecz D. Z. kwoty 18.837,90 zł, R. Z. (1) kwoty 27.868,50 zł, W. W. kwoty 22.294,80 zł, J. S. kwoty 37.331,10 zł, R. B. kwoty 27.825,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2023 r. do dnia zapłaty i W. M. kwoty 53.316,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 września 2022 r.

do dnia zapłaty oraz kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powodów wskazał, że w krótkich odstępach czasu pozwana spółka 25.01.2023 r. zaproponowała powodom rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z terminem 30.04.2023 r. z obowiązkiem wykorzystania urlopu wypoczynkowego i w pozostałym zakresie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W stosunku do powoda W. M. takie rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nastąpiło 31.08.2022 r. Zdaniem strony powodowej przyczyną rozwiązania stosunków pracy, na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, nie leżały po stronie powodów. Wobec niewykazania przez stronę pozwaną faktu nieprawidłowego wykonywania pracy przez powodów roszczenia o odprawy są uzasadnione.

Pozwana spółka (...) S.A. w P. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powodów kosztami procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pracodawca podniósł, iż powodowie błędnie wyliczyli wysokość potencjalnych odpraw. Zdaniem pozwanej spółki przyczyną rozwiązania stosunków pracy z powodami leżała po stronie pracowników tj. negatywne podejście i nastawienie do pracy, proponowanych zmian, brak zaangażowania w optymalizację procesów pracy, brak należytego nadzoru nad podległym obszarem, brak zaangażowania w działania mające na celu rozwój działu. Rozwiązanie umów o pracę z powodami było konieczne. Rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron uwzględniało 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### ***Uzasadnienie faktyczne:***

Powód W. M. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 24.07.2000 r. do 31.08.2022 r. ostatnio na stanowisku kierownika produkcji pasz a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględniał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.8).

Powódka D. Z. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 1.10.2014 r. do 30.04.2023 r. ostatnio na stanowisku pracownika biurowego a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględniał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.12).

Powódka W. W. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 2.02.2009 r. do 30.04.2023 r. ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw księgowości a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględniał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.13).

Powód R. B. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 7.06.2011 r. do 30.04.2023 r. ostatnio na stanowisku koordynatora ds. transportu a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględniał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.9).

Powód R. Z. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 14.05.2008 r. do 30.04.2023 r. ostatnio na stanowisku brygadzysty mieszalni pasz a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględniał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.11).

Powód J. S. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w P. od 15.08.1996 r. do 30.04.2023 r. ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika mieszalni pasz a umowa rozwiązała się za porozumieniem stron, termin rozwiązania uwzględnił 3 miesięczny okres wypowiedzenia, ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: k.10).

Pozwana spółka (...) S.A. w P. chciała poprawić swoją wydajność a głównym celem optymalizacji było zwiększenie produkcji paszy i zmniejszenie ilości paszy kupowanej z firm zewnętrznych oraz wzrost jakości paszy. Pozwana firma zatrudniła firmę zewnętrzną zajmującą się usprawnianiem procesów produkcyjnych. Wystąpił opór pracowników wobec projektów optymalizacji produkcji pasz, projekty nie działały, nie zostały osiągnięte cele.

(dowód: zeznania świadków N. J. k.141-144 od 00:28:30 do 00:48:25, C. P. k.144 – 146 od 02:54:42 do 03:03:18, P. N. k.146-147 od 3:43:39 do 03:47:55, E. T. k.177 -178 od 00:16:54 do 00:19:02, audyty k.151-166).

Kierownik W. M. nie był w stanie odpowiednio zarządzać zespołem i czasem tego zespołu, konsekwencją tego było to, że nie zostały spełnione wymogi co do jakości i wielkości produkcji, efektem czego było to, że spółka ponosiła wysokie koszty. W spółce zorganizowano proces, który miał na celu optymalizację produkcji a potem okazało się, że powód odwoływał te spotkania, nie miał na nie czasu. Nie był w stanie skutecznie wprowadzić zmian. W. M. nie informował działu kadr, że zatrudniał nowych pracowników. Dział finansowy musiał się upominać o informację o pracownikach o przyznanej premii, nagrodach, przez to nie mógł naliczać list płac.

(dowód: zeznania świadków N. J. k.141-144 od 00:17:28 do 00:32:16, , P. N. k.146-147 od 3:36:23 do 04:01:33, A. S. k.178 -180 od 00:55:26 do 01:02:45).

Brygadziście mieszalni pasz R. Z. (1) miał negatywny stosunek do zmian i w obecności współpracowników je krytykował i nie zgadzał się z opinią swoich przełożonych. Zwracał się do pracowników w nieodpowiedni sposób, to były przekleństwa, źle wyrażał się o innych osobach. Brakowało mu chęci do zmiany, gdy firma zewnętrzna przysłała ze swoimi projektami, obecności innych ludzi podnosił głos na spotkaniach.

(dowód: zeznania świadków N. J. k.141-144 od 01:01:03 do 01:04:31, C. P. k.144 – 146 od 02:11:02 do 02:15:37, E. T. k.177 -178 od 00:16:54 do 00:19:02, M. B. k.201-202 od 01:00:10 do 01:01:56).

Zastępca kierownika J. S. nie posiadał umiejętności przywódczych, wycofywał się w czasie oficjalnych spotkań, nie posiadał umiejętności decyzyjnych i nie podejmował decyzji , brakowało mu poczucia odpowiedzialności za powierzone zadania. Nie wywiązywał się z zadań powierzonych przez firmę zewnętrzną. Z jego strony brakowało chęci słuchania proponowanych przez firmę zewnętrzną zmian i wdrożenia proponowanych zmian w życie.

(dowód: zeznania świadków N. J. k.141-144 od 00:36:30 do 01:20:26, C. P. k.144 – 146 od 02:17:29 do 02:27:09, P. N. k.146-147 od 3:46:12 do 03:51:02, od 00:16:54 do 00:19:02, M. B. k.201-202 od 00:58:47 do 01:07:21).

W przypadku koordynatora ds. transportu R. B. chodziło o brak komunikacji z jego przełożonym, brak chęci poprawy w dziale transportu, za który był odpowiedzialny, jeśli chodzi o zarządzanie połączenia transportu paszy z transportem trzody chlewnej. Nie informował przełożonego, iż firma (...) w dalszym ciągu wykonuje jako podwykonawca transporty dla pozwanej spółki. R. B. nie sprawdził się we wdrożeniu nowych projektów. Wyrażał zdanie, że konsultanci są bajkopisarzami, że znają tylko teorię i nie mają doświadczenia i że tego nie da się zrealizować. Planu transportów nie wprowadził, miał plan ale tylko w głowie. Nawet nie widział jakie transporty i kiedy całościowo są wykonywane. Przygotowanie planu transportów wymagało zbierania wielu danych i czas pracowników w to zaangażowanych został zmarnowany. Nie można było zweryfikować planu bo nigdzie nie było żadnej rozpiski bądź tabelki gdzie transporty wyjechały.

(dowód: zeznania świadków C. P. k.144 – 146 od 02:28:24 do 03:29:24, E. T. od 00:24:52 do 00:19:02, M. W. k.182 od 02:19:09 do 02:21:25, M. B. k.201-202 od 00:46:50 do 01:14:39).

W pozwanej spółce zaprzestano magazynować pasze na podłodze w magazynie bo to było zagrożenie bioasekuracyjne i udało się to zrobić, że pasza nie jest składowana na podłodze a zwierzęta są bezpieczniejsze. Wpłynęło to na stabilizację produkcji paszy i pasza teraz jest lepszej jakości o czym mówią współczynniki P. tak zwanej sypkości paszy czy pelet paszowy się utrzymuje, czy się rozsypuje w drobne części. Z uwagi na to, że pasza jest dostarczana na bieżąco w związku z tym jest świeższa a przez to lepsza zwierzęta chętniej ją jedzą i rosną a na tym polega produkcja mięsa. Teraz zwierzęta jedzą więcej paszy, szybciej przybierają na wadze jest zwiększone zapotrzebowanie na pasze i dzisiaj wytwórnia pasz musi produkować więcej paszy a powodowie wcześniej mówili, że więcej paszy nie da się wyprodukować. Pozwana spółka zrezygnowała też z zakupów paszy z zewnątrz.

(dowód: zeznania świadka M. B. k.201-202 od 00:38:30 do 00:46:50).

D. Z. jako pracownica administracji i W. W. jako pracownica księgowości nie miały wpływu na kwestie jakości paszy i nie odpowiadały za jej jakość.

(dowód: zeznania świadka E. T. k.178 od 00:23:07 do 00:24:52).

Pozwana spółka przygotowała powodom D. Z., R. Z. (1), J. S. i R. B. pisma z 25.01.2023 r. a W. W. z 30.01.2023 r. o wypowiedzeniu umów o pracę za wypowiedzeniem.

(dowód: rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem k.56-60, zeznania E. T. k.177 -178 od 00:08:39 do 00:11:29, A. S. k. 179 od 00:38:23 do 00:43:06, M. W. k.182 od 02:22:56 do 02:28:56, zrzuty z ekranu k.88).

Pozwana spółka z rok obrachunkowy 2022 r. osiągnęła zysk.

(dowód: k. 89-91).

W pozwanej spółce spadła ilość pracowników i etatów w dziale wytwórni pasz i administracji ogólnej oraz ogólny stan zatrudnienia.

(dowód: k.121-122).

Pozwana spółka w okresie od 1.01. do 31.08.2023 r. zatrudniła 70 nowych pracowników.

(dowód: k.123).

Obowiązki W. M. przejął N. G., R. B. Ł. S., J. S. G. Ł. i R. M., R. Z. (2) T. G. a obowiązki D. Z. i W. W. zostały scedowane na pozostałych pracowników administracji i działu finansowego.

(dowód: k.124).

Pozwana spółka w 2021 r. zakupiła od dostawców zewnętrznych w 2021 r. 1 786,05 ton paszy o koszcie 2 172 220,05 zł, w 2022 r. 1 984,59 ton o wartości 3 640 344,70 zł a w 2023 r. 190,35 ton za kwotę 374 339,43 zł .

(dowód: k. k.130-131).

Koszty transportu paszy i zboża w trzech kwartałach 2023 r. w porównaniu do trzech kwartałów 2022 r. spadły o 588 758,47 zł .

(dowód: k. 132-133).

Wysokość odprawy brutto liczona według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy D. Z. wynosi 13 980 zł, R. Z. (1) wynosi 20 250 zł, W. W. 16 380 zł, J. S. wynosi 26 820 zł, R. B. 22 970 zł i W. M. 38 937,74 zł.

(dowód: zaświadczenia k.50-55).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 03.90.844 ze zm.) stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
  - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
  - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 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.

Przyczyny niedotyczące pracownika to przede wszystkim przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. przyczyny ekonomiczne oraz zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne (w tym zmiany następujące w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego), które powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy z częścią pracowników. Szczególnymi (kwalifikowanymi) przyczynami dotyczącymi pracodawcy są jego upadłość i likwidacja. Także działanie siły wyższej czy zmiana przepisów prawnych dotyczących działalności pracodawcy lub stosunków pracy może być przyczyną leżącą po stronie pracodawcy (por. Teresa Liszcz, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy). Jak wskazał Sąd Najwyższy, przyczyny wskazane w art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby. Obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 1 ustawy, nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (por.: wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

Dla zasadności wypłaty odprawy, muszą wystąpić dwa warunki: pierwszy - rozwiązanie stosunku pracy, oraz drugi - z przyczyn niedotyczących pracownika.

Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) niedotyczących pracownika a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w

ogóle ustalone (jakiegokolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika. Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej (vide: Postanowienie SN z 11.08.2021 r., III PSK 124/21, LEX nr 3398277).

Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (tak: Wyrok SN z 22.01.2015 r., III PK 59/14, LEX nr 1666026).

Artykuł 10 u.z.g. nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy występuje po stronie pracownika bądź ma źródło w jego zachowaniu.

W judykaturze przyjęto, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn go niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Pojęcie "przyczyny niedotyczące pracownika" w kontekście przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (tak: Wyrok SN z 26.01.2022 r., I (...) 58/21, LEX nr 3340987, Wyrok SA w Gdańsku z 21.12.2016 r., III AUa 1293/16, LEX nr 2191588).

Konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (wyr. SN z 22.1.2015 r., III PK 59/14, L.).

Przypadku rozważania prawa do odprawy należnej nie w okolicznościach zwolnień grupowych, tj. przy zwalnianiu mniejszej liczby osób, istotna jest nie inicjatywa zawarcia porozumienia stron stosunku pracy rozwiązującego ten stosunek, lecz to, jakie przyczyny uzasadniały rozwiązanie, a mianowicie, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika i - jeżeli tak było - to, czy stanowiły one wyłączny powód uzasadniający zawarcie porozumienia). Dla prawa do odprawy nie ma znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika; wystarczające jest, aby przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy (zobacz: Postanowienie SN z 22.06.2021 r., II PSK 64/21, LEX nr 3358959).

W niniejszej sprawie kluczowe dla rozstrzygnięcia jest zagadnienie czy rozwiązanie z powodami stosunków pracy na mocy porozumienia stron nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji czy ma zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Rolą pełnomocnika powodów, dochodzących odpraw, było wykazanie w toku procesu, iż przyczyny rozwiązania z powodami umów o pracę na mocy porozumienia stron nie dotyczyły pracowników. Natomiast pełnomocnik pozwanej spółki wnoszący o oddalenie powództwa o odprawy winien zaś wykazać, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy były okoliczności dotyczące pracownika.

W rozpoznawanej sprawie niesporne było, że pozwana spółka (...) S.A. w P. postawiła sobie za cel poprawę wydajności i optymalizację procesów produkcyjnych, co w głównej mierze wiązało się z podjęciem działań związanych ze zwiększeniem produkcji paszy i zmniejszeniem ilości paszy kupowanej z firm zewnętrznych oraz wzrostem jakości paszy.

W tym celu pozwana firma zatrudniła firmę zewnętrzną zajmującą się usprawnianiem procesów produkcyjnych.

Jasne, logiczne i spójne a przez to wiarygodne zeznania świadków strony pozwanej N. J., C. P., P. N., E. T., A. S., M. W. i M. B. wskazują dobitnie, iż przyczynami rozwiązania umów o pracę, na zasadzie porozumienia stron, z powodami R. Z. (1), J. S., R. B. i W. M. były związane ze sposobem wywiązywania się przez nich z obowiązków pracowniczych a przede wszystkim z ich stosunkiem i podejściem do audytu procesów produkcyjnych, dokonywanych przez firmy zewnętrzne oraz dystansowaniem się do proponowanych zmian i brakiem należytego zaangażowania się proponowane zmiany, mające na celu poprawę jakości i wydajności pracy działu mieszalni pasz.

Zatem w przeświadczeniu pracodawcy propozycja rozwiązania umów o pracę z powodami na mocy porozumienia stron a w razie jej nie przyjęcia wypowiedzeń stosunku pracy była związana z „oporem” powodów względem proponowanych zmian organizacyjnych, których celem była poprawa funkcjonowania mieszalni pasz, zwiększenie jej wydajności i wzrost jakości produkcji. Stosunek powodów do tych zmian zrodził u pracodawcy przekonanie, że z powodami zatrudnianymi na stanowiskach funkcyjnych i kierowniczych, nie jest możliwe skuteczne dokonanie celowych i koniecznych zmian w dziale wytwórni pasz.

Według zeznań dyrektora produkcji rolnej, podejmowane próby zmian, w tym składzie osobowym, nie przynosiły oczekiwanego efektu, mimo zapewnień o działaniach zgodnych z planem, jakość się obniżała i wracano do starych przyzwyczajzeń a na próby zaradzenia temu pojawiały się ciągłe wymówki, że nie da się tego poprawić. Dopiero zmiana składu osobowego pracowników funkcyjnych w mieszalni pasz i brak oporu z ich strony, spowodował osiągnięcie sukcesu w kwestii ilości i jakości produkowanej paszy.

Więc rozwiązanie z powodami umów o pracę miało dodatkowe źródło w okolicznościach dotyczących pracowników, zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez nich z obowiązków Należy podnieść, iż jak wskazywała pozwana spółka zajmuje się ona produkcją zwierzęcą, gdzie kluczowym dla tej produkcji jest zapewnienie jak największej ilości paszy o jak najwyższej jakości. Ma to bezpośrednie przełożenie na wyniki ilości wychodowanych zwierząt i czas ich chowu, co determinuje wyniki ekonomiczne spółki.

Trzeba podkreślić, iż powodowie kierownik W. M., zastępca kierownika J. S., brygadzysta R. Z. (1), koordynator do spraw transportu R. B. byli pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach funkcyjnych i kierowniczych.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem zarówno judykatury jak i doktryny do pracowników na stanowiskach kierowniczych można stosować surowsze kryteria i wyższe wymagania, niż do pracowników szeregowych. Od pracowników funkcyjnych można też wymagać większego zaangażowania w nowe projekty i nawet oczekiwać w tym zakresie inicjatywy.

Natomiast z zeznań powołanych wyżej świadków strony pozwanej wynika, iż kierownik W. M. odwoływał spotkania, mające na celu optymalizację produkcji, nie miał na nie czasu. Nie był w stanie skutecznie wprowadzić zmian. Nie informował działu kadr, że zatrudniał nowych pracowników. Dział finansowy musiał się upominać o informację o pracownikach o przyznanej premii, nagrodach, przez to nie mógł naliczać płac.

Zastępca kierownika J. S. wycofywał się w czasie oficjalnych spotkań, nie podejmował decyzji, brakowało mu poczucia odpowiedzialności za powierzone zadania. Nie wywiązywał się z zadań powierzonych przez firmę zewnętrzną. Z jego strony brakowało chęci słuchania proponowanych przez firmę zewnętrzną zmian i wdrożenia proponowanych zmian w życie.

Brygadzysta mieszalni pasz R. Z. (1) miał negatywny stosunek do zmian i w obecności współpracowników je krytykował i nie zgadzał się z opinią swoich przełożonych. Zwracał się do pracowników w nieodpowiedni sposób.

Koordinator ds. transportu R. B. nie przejawiał chęci poprawy w dziale transportu, za który był odpowiedzialny, jeśli chodzi o zarządzenie połączenia transportu paszy z transportem trzody chlewnej. Nie informował przełożonego, iż firma (...) w dalszym ciągu wykonuje jako podwykonawca transporty dla pozwanej spółki. Wyrażał zdanie, że konsultanci są bajkopisarzami, że znają tylko teorię i nie mają doświadczenia i że tego nie da się zrealizować. Planu transportów nie wprowadził. Nawet nie wiedział jakie transporty i kiedy całościowo są wykonywane. Przygotowanie planu transportów wymagało zbierania wielu danych i czas pracowników w to zaangażowanych został zmarnowany. Nie można było zweryfikować planu bo nigdzie nie było żadnej rozpiski bądź tabelki gdzie transporty wyjechały.

Powyższe zeznania świadczą, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodami były związane z ich osobistymi cechami i podejściem do pracy.

Co więcej, bezsporny fakt zwiększenia ilości produkowanej paszy, radykalne zmniejszenie ilości paszy kupowanej z firm zewnętrznych wzrost jej jakości jak i nie przechowywanie paszy na podłodze, oraz znaczne zmniejszenie kosztów transportu po zmianach personalnych świadczy również, że przyczyny nie osiągnięcia postawionych przed działem mieszalni pasz celów, tkwiły w po stronie powodów jako pracowników funkcyjnych odpowiedzialnych za produkcję paszy i jej transport.

Pozytywne wyniki próbek pasz czy uzyskiwanie certyfikatów, co wynika z logicznych zeznań świadków K. S. i A. M. nie wpływa na ocenę zaangażowania się powodów w optymalizację produkcji, transportu pasz i zboża. Co więcej świadek A. M. pracowała w pozwanej spółce do 2021r., zaś projekty firm zewnętrznych zajmujących się usprawnianiem procesów produkcyjnych odbywały się w 2022 r. i świadek ten nie mogła widzieć podejścia i zaangażowania w nie powodów.

Również zeznania świadka I. G. związane z współpracą pracownika jej firmy transportowej z R. B. nie wniosły istotnych faktów wpływających na rozstrzygnięcie przedmiotowego sporu.

Sąd nie dał wiary jednostkowym zeznaniom świadka A. M., iż projekty mające wspomóc całą działalność wytwórni pasz i jej wydajność, spotykały się z pełnym zaangażowaniem powodów i zakończyły się sukcesem a przełożeni są zadowoleni z pracy powodów, bowiem są one w tej części sprzeczne ze spójnymi i konsekwentnymi zeznaniami licznych świadków, w tym przełożonych powodów N. J., C. P., P. N., oraz E. T., A. S., M. W. i M. B..

Jak wiarygodnie zeznał N. J., który już nie pracuje w pozwanej spółce, wystąpił opór pracowników wobec projektów optymalizacji produkcji pasz, projekty nie działały, nie zostały osiągnięte cele. Opór był zarówno jak pracował kierownik M. jak i po jego odejściu. Dlatego w styczniu 2023 r. musiały być podjęte kolejne kroki.

Pozwana spółka osiąga znaczne zyski z prowadzonej działalności i nielogiczne byłoby w tej sytuacji pozbywać się zaangażowanych, dobrych i doświadczonych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

Odmienne należało ocenić roszczenia powódek W. W. i D. Z..

W toku postępowania strona pozwana nie udowodniła, iż w przypadku powódek zatrudnionych w dziale kadr i księgowości przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały również albo wyłącznie po stronie pracownic.

Powódki nie były bezpośrednio związane z produkcją pasz i nie były zaangażowane w optymalizację procesów w dziale mieszalni pasz, co potwierdziła świadek M. B..

W ocenie sądu bardzo ogólnikowe zeznania świadka C. P., iż w przypadku powódek brak było poprawy, postępowały według starych przyzwyczajzeń czy też, że występowały problemy z fakturami, które nie docierały na czas, nie pozwala na uznanie, że przyczyna rozwiązania umów o pracę leżała również po stronie powódek.



Powyższy świadek nie przywołał konkretnych faktów i zdarzeń świadczących o nienależytym wykonywaniu przez powódki obowiązków pracowniczych. Nie wskazał, że za konkretne niedociągnięcia lub brak poprawy obiegu dokumentów odpowiadają właśnie powódki. Z dowodów zebranych w sprawie nie wynika by powódki źle wykonywały pracę lub nie wykonały poleceń pracodawcy, by z ich winy występowały „problemy” z fakturami lub „obiegami dokumentów” i na czym te problemy konkretnie polegały i kiedy one wystąpiły.

Co więcej obowiązki powódek zostały rozdzielone pośród pozostałych pracowników.

Zdaniem sądu strona pozwana nie wykazała w toku procesu, iż przyczyny rozwiązania z powódkami umów o pracę dotyczyły w jakimś stopniu powódek. Dlatego należało uznać, iż przyczyny rozwiązania z powódkami umów o pracę nie dotyczą powódek.

Aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego, iż przy ustalaniu wysokości 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.) podstawę jej wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego nabycie prawa do tej odprawy ustalone zgodnie z regułami określonymi w § 14 - 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. Nr 2, poz. 14 (vide: Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2000-05-09, III ZP 12/00, Opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2000, Nr 22, poz. 806, Krzysztof W. Baran, Komentarz do art.8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki W. W. kwotę 16.380 zł i na rzecz powódki D. Z. kwotę 13.980 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem odprawy i oddalił powództwa w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu sąd orzekł stosownie do treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. , ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powodów w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018r., poz. 265 ze zmian.) w kwocie 1983,69 zł od pozwanej spółki na rzecz W. W. (tj. 3600 zł -25%= 2700 zł – 26,53% w jakim przegrywa powództwo) i w kwocie 2003,67 zł na rzecz D. Z. (tj. 3600 zł -25%= 2700 zł – 25,79% w jakim przegrywa powództwo).

(-) M. O.
