

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 października 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz J. S. (1) kwotę 4.200 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 marca 2012 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu na rzecz powoda kwotę 450 zł (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 100 zł tytułem kosztów sądowych (pkt 3) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1 do kwoty 2.492,98 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

J. S. (1) został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. w dniu 1 listopada 2000 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 31 stycznia 2001 roku na stanowisku operatora wózka widłowego. Następnie strony zawierały umowy o pracę na następujące po sobie okresy, łącznie od dnia 1 lutego 2001 roku do dnia 31 grudnia 2008 roku. W dniu 1 stycznia 2009 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2015 roku, w której przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 17 lutego 2012 roku J. S. (1) otrzymał pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 3 marca 2012 roku. Powód wykonywał pracę w W..

Stan zatrudnienia na stanowisku operatora wózka widłowego w Oddziale W. wynosił: na koniec stycznia 2012 roku – 11 osób, na koniec lutego 2012 roku – 11 osób, na koniec marca 2012 roku - 10 osób, na koniec kwietnia 2012 roku - 10 osób, na koniec maja 2012 roku - 7 osób, na koniec czerwca 2012 roku - 8 osób, na koniec lipca 2012 roku - 10 osób, na koniec sierpnia 2012 roku – 11 osób.

Ogólny stan zatrudnienia w pozwanej spółce wynosił: na koniec stycznia 2012 roku – 151 osób, na koniec lutego 2012 roku – 140 osób, na koniec marca 2012 roku – 139 osób, na koniec kwietnia 2012 roku – 136 osób, na koniec maja 2012 roku - 137 osób, na koniec czerwca 2012 roku - 143 osoby, na koniec lipca 2012 roku – 146 osoby – łącznie pracowników zatrudnionych w oddziale i pracowników oddelegowanych do pracy w oddziale.

Stan zatrudnienia pracowników zatrudnionych wyłącznie w oddziale W. wynosił: na koniec stycznia 2012 roku – 151 osób, na koniec lutego 2012 roku – 140 osób, na koniec marca 2012 roku – 139 osób, na koniec kwietnia 2012 roku – 136 osób, na koniec maja 2012 roku - 122 osób, na koniec czerwca 2012 roku - 128 osób, na koniec lipca 2012 roku – 134 osoby, na koniec sierpnia 2012 roku - 136.

W styczniu, lutym i marcu 2012 roku doszło do zawarcia łącznie 3 umów o pracę, w maju 2012 roku - 3 umów, w czerwcu 2012 roku – 8 umów, w lipcu 2012 roku - 14 umów.

Liczba rozwiązywanych umów o pracę wynosiła w styczniu 2012 roku – 13, w tym 2 z osobami zatrudnionymi na stanowisku operatora wózka widłowego, w lutym 2012 roku – 10, w marcu 2012 roku – 1 z operatorem wózka widłowego, w kwietniu 2012 roku – 3, w maju 2012 roku – 17, w tym 3 z osobami zajmującymi stanowiska operatora wózka widłowego, w czerwcu 2012 roku – 3, w lipcu 2012 roku – 9. Pracodawca nie miał zarzutów co do pracy świadczonej przez powoda.

D. O. - kierownik centrum logistycznego w firmie pozwanej, będący przełożonym powoda, został przesłuchany w charakterze świadka w dniu 6 grudnia 2012 roku w toku postępowania przygotowawczego. Zeznał wówczas, że powodem wypowiedzenia umów o pracę pracownikom (...), w tym również jemu, były kłopoty firmy, a nadto, że z J. S. (1) rozwiązano umowy o pracę z uwagi na trudności finansowe firmy, pozwana firma utraciła klienta – (...), a na jej miejsce nie znalazł się następny kontrahent, w konsekwencji została podjęta decyzja o redukcji części zatrudnienia.

Wynagrodzenie J. S. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi – 2.492,98 zł.

Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania świadka D. O., który w czasie zwolnienia powoda zatrudniony był w firmie pozwanej na stanowisku kierownika centrum logistycznego. Świadek podał, że nie pamięta przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, ale jednocześnie wskazał, iż były przeprowadzane okresowe oceny pracowników i to prawdopodobnie one były przyczyną zwolnienia J. S. (1). W sposób ogólnikowy stwierdził, że na miejsce powoda zostali przyjęci nowi pracownicy, nie potrafiąc sprecyzować czy były to osoby z innych oddziałów, czy przyjęte z zewnątrz. W swoich zeznaniach świadek początkowo jednoznacznie stwierdził, że w okresie kiedy doszło do wypowiedzenia powodowi umowy, nie odszedł od pozwanej spółki żaden znaczący kontrahent, wskazał jedynie, że rozwiązany został kontrakt logistyczny, a nie transportowy z siecią Ż., natomiast na dalszym ich etapie potwierdził fakt zakończenia współpracy z siecią Ż.. Dodał ponadto, iż na miejsce tego kontrahenta pojawił się nowy – firma (...), lecz nie określił kiedy rozpoczęła się ta współpraca. Sąd zwrócił też uwagę, że w grudniu 2012 roku, a więc wcześniej niż w toku niniejszego postępowania, D. O. zeznał w toku postępowania przygotowawczego, że z między innymi z powodów rozwiązano umowę o pracę z uwagi na trudności finansowe firmy, pozwana firma utraciła klienta – (...), ponieważ firma straciła klienta, a na jej miejsce nie znalazł się następny kontrahent, została podjęta decyzja o redukcji części personelu. Sąd zatem nie dał mu wiary w zakresie jego aktualnych twierdzeń, że do rozwiązania z powodów umowy o pracę doszło z przyczyn dotyczących pracownika. Świadek w toku przesłuchania w niniejszej sprawie oraz w ramach postępowania przygotowawczego przedstawił bowiem dwie zupełnie odmienne wersje tego samego zdarzenia, a biorąc pod uwagę, iż poprzednio złożone zeznania były spójne, logiczne i konsekwentne, obecne zaś zawierają szereg sprzeczności nie mogły one stanowić podstawy ustalenia stanu faktycznego.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom pozwanego, który twierdził, że powód został zwolniony w związku z negatywną oceną jego pracy, przy czym miała to być ocena przełożonego pracownika, ale w toku przesłuchania nie wskazano kto dokładnie był przełożonym J. S. i nie określono jednak konkretnych zastrzeżeń w stosunku do powoda. Pozwany podawał również, że na stanowisku operatora wózka widłowego zatrudnionych było 8 – 9 osób, co nie znalazło potwierdzenia w złożonych przez pozwanego wykazach.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasługujące na uwzględnienie.

Przytaczając art. 1, 8 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z zm.) Sąd meriti wskazał, że kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno – finansowych, poprzez organizacyjno – strukturalne, skończywszy na technologiczno – ekologicznych. W warunkach gospodarki wolnorynkowej przyczyną zwolnień grupowych może być konieczność ograniczenia produkcji bądź usług wynikających ze zmniejszenia popytu. Trudności w zbyciu towarów bądź sprzedaży usług zmuszają bowiem pracodawców do szukania oszczędności w sferze personalnej. Skutkuje to zmianami organizacyjno # strukturalnymi w wymiarze wewnątrzzakładowym, co pociąga za sobą redukcję zbędnych bądź niewydajnych stanowisk pracy. Likwidacja stanowiska musi mieć jednak charakter faktyczny, co oznacza, że na likwidowane miejsce nie zostanie zatrudniony nowy pracownik.

Przyczynami zwolnień grupowych są też upadłość bądź likwidacja pracodawcy.

Cytowana ustawa znajduje także zastosowanie do umów zwartych na czas określony. Zatem, mimo, że pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w procesie dotyczącym żądania odprawy pieniężnej, przedmiotem badania jest faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Za niezasadny Sąd uznał zarzut pracodawcy, że w związku z tym, iż powód nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, brak jest możliwości badania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Bezzasadne są również

zarzuty pozwanego co do przekroczenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, bowiem powód w rozpoznawanej sprawie nie dochodzi roszczeń określonych w art. 264 § 1 k.p.

Strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, by wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracownika. Z ustaleń wynika, że nie było zastrzeżeń do pracy powoda.

W grudniu 2012 roku w toku postępowania przygotowawczego D. O. zeznał, że z powodem rozwiązano umowę o pracę z uwagi na trudności finansowe firmy, pozwana firma utraciła klienta – (...), ponieważ firma straciła klienta, a na jej miejsce nie znalazł się następny kontrahent, to została podjęta decyzja o redukcji części personelu,

Niezależnie od powyższego - z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że u pozwanej dochodziło do systematycznego ograniczenia zatrudnienia od początku 2012 roku na stanowisku operatora wózka widłowego, początkowo było to bowiem 11 pracowników, a już pod koniec maja 2012 roku tylko 7. W okresie zwolnienia powoda doszło także do przejściowego spadku ogółu zatrudnionych w oddziale, w styczniu 2012 roku było zatrudnionych 151 osób, a w końcu sierpnia 2012 roku 136. Wynika stąd, że to nie zastrzeżenia do pracy pracownika, a konieczność redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej, do której należał, stała się faktyczną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę.

Strona pozwana złożyła w toku postępowania również wykaz osób zatrudnionych oraz oddelegowanych do pracy w oddziale W., z którego wynika, że w okresie od maja do lipca 2012 zatrudniono 2 operatorów wózka widłowego (w czerwcu i lipcu 2012 roku) oraz oddelegowano 3 pracowników (po 1 w maju, czerwcu i lipcu), przy czym wykaz ten pozostaje w sprzeczności z pierwotnie złożonym zestawieniem stanowisk i liczby zatrudnionych na nich pracowników, z którego wynikało, że w maju było 7 operatorów, a w czerwcu 8, jednakże w czerwcu 1 operator został zatrudniony i 1 oddelegowany do W. czyli powinno być 9 operatorów, następnie w lipcu 1 operator został zatrudniony i 1 oddelegowany, skutkiem czego powinno być w lipcu już 11 operatorów, a nie 10. Sąd zatem przyjął, że wykazy dotyczące zatrudnienia i oddelegowania zostały załączone wyłącznie dla uzasadnienia tezy o zwiększonej liczbie zatrudnionych operatorów, który pozostaje w sprzeczności z pierwotnie złożonym wykazem.

Strona pozwana posługuje się także pojęciem pracowników oddelegowanych, przy czym nie jest to równoznaczne z pracownikami zatrudnionymi, a strona pozwana jednocześnie nie wykazała, by na miejsce oddelegowanych pracowników zostali przyjęci nowi pracownicy.

Sąd wskazał także, że przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa wyżej stosuje się odpowiednio przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy dotyczące wliczania do okresu zatrudnienia także okresów przepracowanych u poprzedniego pracodawcy jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadzie przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Odprawę pieniężną, której wysokość nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, określa się zaś według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust. 3 i 4 u.z.g.). Pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy, co w praktyce oznacza, iż pracodawca winien ją wypłacić najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy. Tym samym zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, biorąc po uwagę poczynione w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę ustalenia Sąd stwierdził, że powodowi należała się odprawa w wysokości uzależnionej od jego stażu pracy w wysokości indywidualnego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe, a także wysokość żądania zgłoszonego przez powoda, Sąd zasądził tytułem odprawy pieniężnej na rzecz J. S. (1) kwotę 4.200 złotych.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zobowiązanie pozwanej Spółki do zapłaty odprawy miało charakter terminowy i było wymagalne po zakończeniu stosunku pracy, Sąd zasądził więc odsetki od zasądzonej kwoty od dnia 4 marca 2012 roku - od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. , w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

O kosztach sądowych orzekł zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.).

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 12 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) w związku z art. 264 k.p., poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż pomimo braku zaskarżenia przez powoda zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego powodowi w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki do badania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem,
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 6 k.c. w związku z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) i w związku z art. 232 k.p.c., poprzez uznanie, iż powód wykazał zasadność swojego roszczenia oraz, że zaistniały przesłanki do zasądzenia odpraw na rzecz powoda,
3. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., poprzez dokonanie jednostronnej i wybiórczej analizy materiału dowodowego sprawy, w szczególności zestawień stanu zatrudnienia przedstawionych przez pozwanego,
4. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie przez Sąd logicznie niepoprawnych i niezgodnych z doświadczeniem życiowym wniosków z określonego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie,
5. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez uznanie, iż u pozwanego dochodziło do systematycznego ograniczenia zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto w apelacji zgłoszony został wniosek, aby Sąd II instancji działając na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości: „Czy bez wytoczenia powództwa przewidzianego w Kodeksie Pracy, wniesionego z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.), pracownik może w innym postępowaniu żądać ustalania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o

pracę jako przesłanki roszczenia o odprawę pieniężną przewidzianą w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) ?"

W odpowiedzi na powyższe, pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania w obu instancjach według norm przepisanych, wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego oraz opłaty od udzielonego pełnomocnictwa.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku strony apelującej o skierowanie do Sądu Najwyższego pytania prawnego tj. „Czy bez wytoczenia powództwa przewidzianego w Kodeksie Pracy, wniesionego z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.), pracownik może w innym postępowaniu żądać ustalania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę jako przesłanki roszczenia o odprawę pieniężną przewidzianą w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) ?"

Wbrew twierdzeniom apelującego powyższe zagadnienie nie jest problematyczne, ponieważ Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie do kwestii tej już się ustosunkowywał i opowiedział się, że jest możliwe w takiej sytuacji ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy. I tak np. w wyroku z dnia 23 lipca 2009 roku wydanym w sprawie II PK 30/09 (opubl. LEX nr 533040) SN wskazał, że pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych.

Niecelowe byłoby zatem kierowanie pytania prawnego w sytuacji, gdy analogiczna materia była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego i w sposób wyczerpujący została wyjaśniona. Z tych też względów należało uznać, że powyższy wniosek nie zasługiwał na uwzględnienie.

Przechodząc do meritum wskazać należy, że zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego.

Zauważyć należy, że skarżący w sposób dość obszerny w uzasadnieniu apelacji wskazuje na brak podstaw do kwestionowania zasadności i zgodności z prawem trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w ramach zgłoszonego żądania o zapłatę odprawy pieniężnej. Na poparcie swojego stanowiska apelant przytoczył szereg orzeczeń SN, z których wynika, że „niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyny tego wypowiedzenia.” Sąd Okręgowy podziela poglądy prawne wyrażone w przywołanych w apelacji orzeczeniach i także stoi na stanowisku, że nie ma możliwości - w ramach dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną - żądania zbadania zgodności z prawem wypowiedzenia

umowy o pracę, bez wystąpienia z powództwem w tym zakresie. Co za tym zaś idzie, sąd nie jest uprawniony do badania zasadności i zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, gdy brak jest odwołania się od oświadczenia pracodawcy w przypisanym terminie. Jednak dokładna analiza uzasadnienia Sądu I instancji pozwoliłaby apelantowi jednak zauważyć, że rozważania nie były skierowane na ocenę zasadności i zgodności z prawem oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom pozwanego, Sąd meriti ani w ustaleniach faktycznych, ani w rozważaniach prawnych kwestii tych w ogóle nie poruszał. Zatem bezprzedmiotowe było odnoszenie się przez skarżącego do przywołanych wyroków Sądu Najwyższego, które zostały sformułowane w realiach innego, niż ustalony w przedmiotowej sprawie, stanu faktycznego. Niezaprzeczalnie Sąd Rejonowy miał na uwadze złożone przez pracodawcę oświadczenie, ale jedynie w kontekście ustalenia przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż z uwagi na brak obowiązku po stronie pracodawcy – przy umowach „terminowych” – wskazania tej przyczyny, bez tego nie byłoby możliwe ustalenie czy w rzeczywistości leżała ona po stronie pozwanego. Oznacza to, że postępowanie Sądu ograniczyło się jedynie do ustalenia przyczyny wypowiedzenia, co pozostawało istotą sporu, nie zaś do oceny czy była ona zasadna i zgodna z prawem. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy - w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz stanowisku doktryny (E. Maniewska, komentarz do art. 1 cytowanej ustawy, opublikowany w LEX, por. też wyrok SN z dnia 4 grudnia 2008 roku, II PK 139/08, OSNP 2010/11-12/134, wyrok SN z dnia 4 grudnia 2008 roku, II PK 137/08, LEX nr 489035) utrwalony jest pogląd, że mimo, iż pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, w procesie dotyczącym żądania odprawy pieniężnej, przedmiotem badania jest faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Zatem wbrew stanowisku skarżącego ustalenie przyczyny w takich okolicznościach jest jak najbardziej usprawiedliwione, wręcz niezbędne i nie sprzeciwia się przepisom prawa pracy. W przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy oparty na umowie „terminowej”, nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej, a takiej sytuacji nie przewiduje ustawa.

Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Osobą tą był, dochodzący wypłaty świadczeń, odwołany pracownik. W niniejszej sprawie wystąpił jednak przypadek szczególny. Był pracownik mógł bowiem podjąć jedynie próbę wykazania, że zwolnienie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby. Powód podnosił, że należycie i sumiennie wykonywał swoje obowiązki; nie zostało to w skuteczny sposób podważone przez skarżącego. Zasadniczym utrudnieniem była niewątpliwie postawa skarżącego, który ograniczył się jedynie do twierdzenia o braku potrzeby wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy i wręcz niedopuszczalności jej dowodzenia. Ze względu na te szczególne okoliczności należało więc dopuścić modyfikację w zakresie rozkładu ciężaru dowodu. Możliwość taka jest dopuszczana zarówno w orzecznictwie SN, jak i doktrynie. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem (wyrok z 20 kwietnia 1982 roku, I CR 79/82, niepubl.), że reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być rozumiana w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, spoczywa on na stronie powodowej. Sąd Najwyższy rozstrzygnął również, że jeżeli jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wskazanie okoliczności drugiej stronie, na której spoczywa ciężar dowodu, to na tę pierwszą stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (wyrok SN z 3 marca 1971 roku, II PR 453/70, (...) Nr (...), poz. 149). Pogląd ten jest również podzielany przez doktrynę (Komentarz do art. 6 KC, K. Piasecki, Kodeks cywilny. Księga pierwsza. Część ogólna. Komentarz, Kraków 2003). Na tej podstawie należało uznać, że to apelujący pracodawca powinien wykazać przyczynę wypowiedzenia. W przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny rozwiązania stosunku pracy bądź wskazuje przyczynę nieprawdziwą, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle, o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie dotyczy pracodawcy.

Uznać zatem należy, że skoro pozwana w żaden sposób w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wskazała jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę, to tym samym powód ma podstawy twierdzić, że nie była to przyczyna leżąca po stronie pracownika. Logiczną konsekwencją powyższego jest następnie twierdzenie, że skoro nie występuje sytuacja określona powyżej, to przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest przyczyna "niedotycząca pracownika", czyli przyczyna określona w ustawie o zwolnieniach grupowych tj. "dotycząca pracodawcy". Kontrargumentem powyższego wniosku mogło być wykazanie przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżącej po stronie pracownika (zawinionej lub niezawinionej), co oznacza, że ciężar dowodu spoczywał w tej kwestii na

pozwanej. Pozwana tego w żaden sposób nie wykazała, ograniczając się do twierdzenia, że przyczyną zwolnienia powoda nie były przyczyny leżące po stronie pracodawcy oraz, że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia. Analizując załączoną przez pozwaną dokumentację nie można dojść do podobnych wniosków co skarżący. Zauważyć należy, że na stanowisku operatora wózka widłowego dochodziło do spadku zatrudnienia - jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych z liczby 11 pracowników na koniec stycznia 2012 roku zostało 7 na koniec maja 2012 roku. Dane te jednoznacznie potwierdzają tezę powoda o zmniejszeniu zatrudnienia w tej grupie zawodowej tj. operatora wózków widłowych. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, likwidacja stanowiska pracy nie musi pociągać za sobą konieczności zmniejszenia zatrudnienia. Jest to bardzo ważny element, bowiem zwalnia Sąd z obowiązku badania stanu zatrudnienia w okresie bezpośrednio poprzedzającym i następującym po wręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z tym akcentowana przez skarżącego okoliczność również i z tego względu nie była istotna dla sprawy. Dlatego też jeżeli w rzeczywistości ruchy kadrowe (rozwiązywania, nawiązywania stosunków pracy czy też oddelegowania) na stanowisku operatora wózka widłowego był niewielkie a w okresie od czerwca 2012 roku nastąpił w rzeczywistości nieznaczny wzrost w tej grupie zawodowej, to z uwagi na powyższą tezę i tak nie było to istotne dla sprawy.

W tym miejscu wskazać także należy, że Sąd Rejonowy dostrzegł rozbieżności między pierwotnie a później złożonym wykazem. Ze złożonych wykazów osób zatrudnionych oraz oddelegowanych do pracy w oddziale W., wynika, że w okresie od maja do lipca 2012 zatrudniono 2 operatorów wózka widłowego (w czerwcu i lipcu 2012 roku) oraz oddelegowano 3 pracowników (po 1 w maju, czerwcu i lipcu), przy czym wykaz ten pozostaje w sprzeczności z pierwotnie złożonym zestawieniem stanowisk i liczby zatrudnionych na nich pracowników, z którego wynikało, że w maju było 7 operatorów, a w czerwcu 8, jednakże w czerwcu 1 operator został zatrudniony i 1 oddelegowany do W. czyli powinno być 9 operatorów, następnie w lipcu 1 operator został zatrudniony i 1 oddelegowany, skutkiem czego powinno być w lipcu już 11 operatorów, a nie 10. Nie było zatem możliwe uznanie tego dowodu za miarodajny, ponieważ dane w nim zawarte odbiegały od pierwotnie przedłożonego zestawienia wskazującego na inną liczbę zatrudnionych i zwolnionych pracowników. Trudno zatem nie odnieść wrażenia, że kolejny wykaz został dostosowany do potrzeb przeprowadzonego postępowania dowodowego tj. w celu potwierdzenia wersji pracodawcy o braku zmniejszenia zatrudnienia. W tej sytuacji w pełni usprawiedliwione było stanowisko Sądu Rejonowego co do braku uznania przedmiotowego dowodu za miarodajny dla ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Ponadto nie została wykazana przez stronę pozwaną okoliczność nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda. Bezpośredni przełożony powoda - D. O. nie był w stanie wymienić konkretnych zachowań, które mogłyby świadczyć o jakichkolwiek uchybieniach w tym zakresie. W tej sytuacji uznać należy, że strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było podyktowane przyczynami leżącymi po stronie tego pracownika. Ponadto – wbrew twierdzeniom skarżącego – Sąd Rejonowy wyjaśnił w jakim zakresie i dlaczego dowód z zeznań świadka D. O. nie zasługiwał na uwzględnienie. W tej sytuacji apelacyjny zarzut braku pełnej oceny materiału dowodowego nie może się ostać.

Powyższe wywody potwierdzają zaś bezzasadność kolejnego zarzutu apelacji tj. naruszenia art. 12 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz. 844 ze zm.) w związku z art. 264 k.p., poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż pomimo braku zaskarżenia przez powoda zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki do badania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodami.

Uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy

z powodem leżała po stronie pozwanego, gdyż nie wykazał on, że było inaczej niż twierdził powód. Prowadzi to do jednoznacznej oceny, że zgłoszone żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej było w pełni uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego jest zgodne z prawem.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 w zw. z § 13 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

Przewodniczący