

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 marca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz R. G. kwotę 10.854,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowym odsetkami od dnia 1 maja 2014 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku), nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 543 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 2) oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.618,00 zł (pkt 3).

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

R. G. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 5 maja 1997 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanika samochodowego.

Ostatnio wynagrodzenie powoda wynosiło 3 618,00 zł brutto.

Pracodawca pismem z dnia 20 grudnia 2013 roku wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z przyczyn ekonomicznych. Warunki zakładały zmniejszenie powodowi uposażenia z wynagrodzenia w wysokości 3.618 zł na 2.200 zł. Powód oświadczył, że nie wyraża zgody na obniżenie wynagrodzenia.

W dniu 8 stycznia 2014 roku pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie definitywne. Pismo opatrzone było datą 20 grudnia 2013 roku. Powód odmówił podpisania dokumentu wskazując, że jest antydatowane. Tego samego dnia powód otrzymał pismo z datą 8 stycznia 2014 roku. Pismo zawierało oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy”.

Powód nie odwoływał się od wypowiedzenia definitywnego, ponieważ zgadzał się ze wskazaną przyczyną. Powodowi znana była trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy. Pracodawca obniżał wynagrodzenia. Wielu pracowników z tego powodu rezygnowało z pracy. Pozwany zatrudniał więcej niż 20-stu pracowników.

Ustalenia faktyczne przedmiotowej sprawy Sąd poczynił w oparciu o całokształt materiału dowodowego w postaci złożonych do akt dokumentów oraz zeznań powoda. Sąd zaznaczył, iż materiał ten, wbrew odmiennym stanowiskom stron, nie był sprzeczny. Przede wszystkim Sąd wskazał, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony, a powód nie odwołał się do Sądu od treści wypowiedzenia, więc przedmiotem postępowania nie było sprawdzenie przez Sąd zasadności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, co próbował uczynić pozwany. Z tego względu Sąd przyjął, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy była trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy, a zatem przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pracodawcy. W konsekwencji Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika pozwanego w odpowiedzi na pozew, uznając, iż okoliczności, o których mieliby zeznawać wskazani świadkowie nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Sąd podkreślił, iż przyczyna wypowiedzenia umowy została wskazana przez pracodawcę. Powód nie kwestionuje jej. Nadto wcześniejsze czynności pracodawcy w postaci pisma z dnia 20 grudnia 2013 roku, kierowane względem powoda, ale także innych pracowników potwierdzają, że trudna sytuacja ekonomiczna pozwanego spowodowała, iż próbował on zmniejszyć wynagrodzenia pracowników, co w wielu przypadkach prowadziło do definitywnego zakończenia stosunku pracy. Twierdzenia o braku efektywności pracy powoda w ocenie Sądu zostały podniesione na potrzeby przedmiotowego postępowania i odmowy wypłaty powodowi odprawy pieniężnej. Z tego względu Sąd uznał, iż nie zasługują na uwzględnienie i nie mogą stanowić przedmiotu postępowania dowodowego, jako twierdzenia spóźnione. Nadto wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę określiła granice, w których Sąd może prowadzić postępowanie dowodowe na okoliczności przyczyn rozwiązania umowy. Sąd zważył, iż żadne inne okoliczności nie mogą stanowić przedmiotu postępowania. Tym

bardziej powoływanie się na „niefortunność” czynności pracodawcy nie odbiera im skuteczności i nie może uchylać skutków prawnych, jakie wywołują w sferze praw i obowiązków pracownika.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie, ponieważ, zdaniem Sądu, rozwiązanie umowy o pracę powoda nastąpiło z przyczyn niet dotyczących pracowników, w rozumieniu powołanej niżej ustawy.

Sąd meriti zważył, że podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niet dotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. za 2015 r., poz. 192). Sąd wskazał, iż zgodnie z powołanymi przepisami pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niet dotycząca pracownika, a jednocześnie w zakładzie pracy nie miały miejsca grupowe zwolnienia w rozmiarze określonym w art. 1 powołanej ustawy.

Ustawę stosuje się w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niet dotyczących pracowników. Sąd zaznaczył, iż przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być niezawinione przez pracownika. Przyczyny niet dotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy, ale także inne przyczyny, niezwiązane z żadną ze stron stosunku pracy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie doszło do zwolnienia indywidualnego, a pozwana zatrudniała na dzień zwolnienia ponad 20-stu pracowników - okoliczność ta nie była sporna. Podniósł, iż okolicznością warunkującą przyznanie powodowi żądanej odprawy jest wykazanie istnienia uzasadnionych przyczyn, nie leżących po stronie pracownika, bez zaistnienia których nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika - w niniejszej sprawie pozwany sam podał przyczynę wypowiedzenia, jako przyczynę ekonomiczną dwukrotnie- w wypowiedzeniu zmieniającym oraz w wypowiedzeniu definitywnym.

Sąd podkreślił, iż w toku postępowania pozwany nieprawidłowo przyjął, iż Sąd będzie badał przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i próbował dowieść, iż podana przez niego przyczyna była niefortunna i tak naprawdę to powód ponosi winę wręzonego mu wypowiedzenia z powodu swej niskiej efektywności. Sąd jednak nie mógł na tym etapie badać zasadności przyczyny wypowiedzenia, gdyż nie była przedmiotem postępowania w sprawie. Powód jej nie kwestionował na żadnym etapie postępowania, co więcej twierdził, iż zgadza się z podaną przyczyną, gdyż jest długoletnim pracownikiem pozwanej i zna jej sytuację ekonomiczną. W świetle powyższego, Sąd Rejonowy uznał iż pracodawca wskazując przyczynę wypowiedzenia – dla rozwiązania umów nieterminowych, zakreśla granice, w których sąd badać będzie prawidłowość dokonanej czynności z punktu widzenia prawdziwości i zasadności wypowiedzenia. W toku postępowania z odwołania pracownika od wypowiedzenia pracodawca nie może powoływać się na inne okoliczności, niż te które były podnoszone w wypowiedzeniu. Tym bardziej w postępowaniu w sprawie o wypłatę odprawy pieniężnej, po ustaniu stosunku pracy, w ocenie Sądu nie można powoływać się na inne okoliczności niż te, które zostały wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, skoro pracownik nie kwestionował podanej przyczyny. Jednocześnie Sąd podkreślił, iż odmienna sytuacja jest przy rozwiązaniu umów terminowych, w których zastrzeżono możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pracodawca rozwiązując umowę terminową nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia, a w konsekwencji orzecznictwo dopuszcza możliwość ustalenia tej przyczyny w postępowaniu o zapłatę odprawy pieniężnej.

Ponadto Sąd zważył, iż pozwana próbowała również podnieść, iż niefortunność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę polegała na okoliczności, iż pozwana po odmowie przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy nie potraktowała tego jak wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika, ale błędnie wręczyła mu kolejne wypowiedzenie, tym razem definitywne. Odnosząc się do powyższego, Sąd wskazał, iż pracodawca ponosi skutki dokonanych czynności, także niefortunnych. Nadto, Sąd przyjął - co nie należy do zakresu przedmiotowego

postępowania - iż, gdyby umowa rozwiązała się na skutek odmowy przyjęcia warunków proponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna oraz charakter proponowanych zmian, powodowałby, że wypowiedzenie zmieniające zostałyby potraktowane jak wypowiedzenie złożone przez pracodawcę z przyczyn leżących po jego stronie. Istotną przyczynę wypowiedzenia stanowiło bowiem działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy powoda.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż powód spełnił przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, albowiem w chwili rozwiązania jego umowy pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika.

Z uwagi na ponad 8 letni okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej, Sąd uznał, iż powodowi należała się odprawa pieniężna w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.618 zł, tak więc tytułem odprawy pieniężnej Sąd zasądził kwotę 10.854 zł (punkt 1 wyroku), zgodnie z żądaniem pozwu.

Odnosnie odsetek ustawowych, 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. Zgodnie zaś z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Sąd podniósł, iż w niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej miało charakter terminowy i stawało się wymagalne z dniem rozwiązania umowy o pracę (30.04.2014 r.). Od dnia następnego, czyli 1 maja 2014 roku Sąd zasądził odsetki ustawowe, zgodnie z żądaniem pozwu.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) – punkt 2 wyroku.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (punkt 3 wyroku).

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości pełnomocnik pozwanego.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie
2. naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 233 k.p.c. poprzez błędną analizę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jak i pominięcie przez Sąd I instancji istotnych dowodów mających znaczenie dla rozpatrywanej sprawy
3. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, iż żądanie powoda w postaci zasądzenia odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznej pensji zasługuje na uwzględnienie w całości.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzeniem od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 sierpnia 2015 r. powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje 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 lub uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

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 określone 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Wbrew przekonaniu skarżącego, Sąd Rejonowy reguł swobodnej oceny dowodów nie naruszył, podejmując szczegółowe rozważania, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Natomiast zarzuty skarżącego w tej materii sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swój obraz rzeczywistości, nie wskazując przy tym naruszenia jakich zasad logicznego rozumowania Sąd się dopuścił oraz w oparciu, o które konkretnie dowody wywiódł błędne wnioski.

Sąd meriti uzasadnił swoje stanowisko konkretnymi okolicznościami, które pozwoliły dojść w konsekwencji do zasadnego przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę powoda nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników, w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. za 2015 r., poz. 192). Nie ulega bowiem wątpliwości, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była wyłącznie przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, gdyż wynika to wprost z oświadczenia o wypowiedzeniu. Pozwany zarówno w wypowiedzeniu zmieniającym (aneks do umowy z dnia 20.12.2013 r.), jak i w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 8 stycznia 2014 roku, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy (k. 3). Natomiast powód nie

kwestionował podanej przyczyny, wręcz przeciwnie na rozprawie w dniu 11 marca 2015 r. wskazał, iż zgadza się z nią, bowiem zna sytuację ekonomiczną pracodawcy (k.44).

Tymczasem zaznaczyć należy, iż wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696.) Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Przy czym okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427).

W świetle powyższych rozważań, nie można zatem przyjąć jak wywodzi apelujący, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło głównie z powodu spadku efektywności jego pracy. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano wprost jako jedyną przyczynę rozwiązania stosunku pracy trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy, a tym samym Sąd orzekając w przedmiocie roszczenia o odprawę pieniężną, obowiązany był przeprowadzić postępowanie dowodowe tylko w granicach tej wskazanej przyczyny.

Jednocześnie podnieść należy, co słusznie zauważył Sąd I instancji, iż przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie prawa powoda do żądanej odprawy pieniężnej, nie zaś badanie zasadności przyczyny wypowiedzenia. Z uwagi na fakt, iż strona powodowa nie kwestionowała treści wypowiedzenia, Sąd nie był obowiązany do sprawdzenia prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Jak wskazuje się w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością przewidzianą przepisami prawa pracy, a więc co do zasady czynnością zgodną z prawem. Może to zostać podważone przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie złożył dokonanie wypowiedzenia korzysta z domniemania zgodności z prawem. Gdyby nawet uznać, że można takie domniemanie obalić w ramach innego powództwa, to i tak konieczne jest wykazanie, że wypowiedzenie było niezgodne z przepisami regulującymi ten sposób rozwiązania umowy o pracę lub nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r. I PK 96/05, OSNP 2006/21-22/326).

Zatem zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227). W konsekwencji, wypowiedzenie, nawet jeżeli byłoby wadliwe, rozwiązuje umowę o pracę, chyba że sąd pracy na wniosek pracownika uzna wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie przywróci pracownika do pracy, bądź zasądzi na jego rzecz odszkodowanie. Jeżeli zatem pracownik nie złożył od wypowiedzenia odwołania do sądu pracy następuje ostatecznie rozwiązanie umowy o pracę. Bezprawne wypowiedzenie umowy o pracę czy też jej rozwiązanie, nie jest zaś czynnością bezskuteczną z mocy samego prawa, lecz staje się bezskuteczne dopiero z mocy wspomnianego orzeczenia sądu będącego orzeczeniem konstytutywnym, a więc kształtującym prawo.

Sąd Okręgowy podziela poglądy prawne wyrażone w przywołanych 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. Nie ulega wątpliwości, iż w rozpoznawanej sprawie powód nawet nie twierdzi (nie mówiąc o wykazaniu), aby wypowiedzenie umowy o pracę było prawnie wadliwe. Tym samym Sąd I instancji zasadnie uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn

wskazanych w oświadczeniu pracodawcy tj. przyczyn nie dotyczących pracowników. W konsekwencji prawidłowo przyjął, iż powód spełnił przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej.

Przepis z art. 8 ust. 1 ww. ustawy stanowi bowiem, iż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości. Odprawa przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje w ramach zwolnienia grupowego na zasadach określonych w tej ustawie. Zgodnie zaś z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Również w art. 10 ust. 1 tej ustawy, dotyczącym zwolnień indywidualnych, przewidziano, że art. 8 stosuje się odpowiednio 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.

Natomiast jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z powodu złej sytuacji ekonomicznej firmy tj. wystąpiła wyłączość nie dotycząca pracownika przyczyny tego rozwiązania. Jednocześnie pozwany na dzień zwolnienia powoda zatrudniał ponad 20 pracowników - tym samym spełniał warunki konieczne, aby do jego pracowników (w tym powoda) zwolnionych z przyczyn dotyczących pracodawcy zastosować ustawę o zwolnieniach grupowych (w tym przepisy o odprawie). Zatem wszystkie przesłanki prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych, zostały spełnione. Wobec powyższego rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie roszczenia o odprawę było jak najbardziej prawidłowe.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. 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 w całości. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

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