

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 K. G. (1) kwotę 3.900 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lutego 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 1.950 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

K. G. (1) został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W. od dnia 1 września 2005 roku, początkowo na okres próbny, a od dnia 1 grudnia 2005 roku na czas określony do dnia 30 listopada 2015 roku, na stanowisku magazyniera, za wynagrodzeniem 1.550 zł, ostatnio zaś za wynagrodzeniem w wysokości 1.950 zł. W umowie strony przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 9 lutego 2012 roku K. G. (1) otrzymał pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 25 lutego 2012 roku. Powód wykonywał pracę w W..

Stan zatrudnienia na stanowisku magazyniera w Oddziale W. wynosił: na koniec stycznia 2012 roku – 44 osoby, na koniec lutego 2012 roku – 37 osób, na koniec marca 2012 roku – 36 osób, na koniec kwietnia 2012 roku – 35 osób, na koniec maja 2012 roku - 29 osób, na koniec czerwca 2012 roku - 28 osób, na koniec lipca 2012 roku – 27 osób. W okresie zwolnienia K. G. (1) pozwany utracił jednego z kluczowych kontrahentów – sieć sklepów (...). W związku z tą okolicznością na początku 2012 roku spółka wdrożyła plan redukcji zatrudnienia. Pracownicy mieli być zwalniani co miesiąc w liczbie od kilku do kilkunastu osób. Celem działania spółki było uniknięcie konieczności wypłaty pracownikom odpraw pieniężnych w ramach zwolnień grupowych. Współpraca z siecią Ż. definitywnie zakończyła się w marcu 2012 roku. Pracodawca nie miał zarzutów co do pracy świadczonej przez K. G.. W trakcie wręczenia wypowiedzenia powiedziano pracownikowi, że wynika ono z przyczyn dotyczących zakładu, z przyczyn ekonomicznych, finansowych, z tego, że firma przeżywa kryzys, straciła kontrahenta i jest mniej pracy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1.950 zł.

Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał okoliczności wskazane w toku przesłuchania strony pozwanej stoją one bowiem w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Przede wszystkim nieprawdziwe są twierdzenia dotyczące przyczyn zwolnienia powoda, w tym zakresie relacja pozwanego stoi w opozycji do spójnych i logicznych zeznań świadka J. J., który w sposób nie budzący wątpliwości określił, iż wyłączną przyczyną zwolnień był wdrażany plan redukcji zatrudnienia. Nie są także zgodne z rzeczywistością twierdzenia strony pozwanej dotyczące znaczenia dla pozwanej spółki kontrahenta jakim była sieć Ż., gdyż to właśnie rezygnacja przez tę sieć z usług pozwanej spółki wywołała konieczność zmniejszenia zatrudnienia.

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. 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 odpłaty 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, a jego przełożony wskazywał, że wynika ono z przyczyn dotyczących zakładu, z przyczyn ekonomicznych, finansowych, z tego, że firma przeżywa kryzys, straciła kontrahenta i jest mniej pracy. Przesłuchany w sprawie świadek J. J. (2) w sposób spójny, logiczny i konsekwentny opisał sytuację ekonomiczną jaka wystąpiła w pozwanej spółce na początku 2012 roku oraz mechanizm dokonywania zwolnień pracowników wywołany odejściem jednego ze strategicznych kontrahentów.

Z ustaleń wynika, że dochodziło do systematycznego ograniczenia zatrudnienia od początku 2012 roku na stanowisku magazyniera, a więc stanowisku powoda – od 44 pracowników w styczniu 2012 roku do 27 na koniec lipca 2012 roku.

Tym samym zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, biorąc po uwagę ustalenia poczynione przez Sąd w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę trzeba stwierdzić, że powodowi należała się odpłata w wysokości uzależnionej od jego stażu pracy w wysokości indywidualnego wynagrodzenia. W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p i zasądził je od dnia 26 lutego 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 w zw. z art. 28 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

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 doręczanego 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 odpłat 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 skarżący 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 wniósł, 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 o 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 na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy z urzędu sprostował oczywistą omyłkę pisarską w wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 31 października 2013 roku poprzez prawidłowe oznaczenie strony powodowej tj. w miejsce błędnie wskazanych w punkcie drugim zaskarżonego wyroku danych osobowych powoda „na rzecz J. S.” wpisać „na rzecz K. G. (1)”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 350 § 3 k.p.c., orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

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 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 bądź uchylecia.

Nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i 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 to 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 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 bezprzedmiotowym 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 przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Oznacza to, że postępowanie Sądu ograniczyło się jedynie do ustalenia przyczyny, nie zaś oceny czy była ona zasadna i zgodna z prawem. Natomiast - jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy - w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz stanowisku doktryny (tak 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 sugestii skarżącego ustalenie przyczyny w takich okolicznościach jest jak najbardziej usprawiedliwione i nie sprzeciwia się przepisom prawa pracy. Zatem konieczne stało się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy na czas określony. W przeciwnym wypadku oznaczałoby to, że pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy, nie mogliby skutecznie dochodzić świadczeń takich jak odprawa pieniężna. W tej sytuacji podstawowym problemem stał się ciężar dowodu. 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. Pracownik mógłby bowiem jedynie podjąć próbę wykazania, że odwołanie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby. W niniejszej sprawie powód podnosił, że należycie i sumiennie wykonywał swoje obowiązki, co nie było kwestionowane przez skarżącego. Natomiast były pracownik nie ma praktycznie żadnych możliwości udowodnienia innych okoliczności i przyczyn dokonania rozwiązania stosunku pracy. Zasadniczym utrudnieniem była niewątpliwie postawa skarżącego,

który ograniczył się jedynie do twierdzenia o braku jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ze względu na te szczególnie okoliczności należało więc dopuścić modyfikacje 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 skarżący pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia. W przypadku gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny rozwiązania stosunku pracy, 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 powód nie wie, a pozwana w żaden sposób w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wskazała, jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę, to tym samym ma on podstawy twierdzić, że nie były to przyczyny leżące 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 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 odwołania powoda nie były przyczyny leżące po stronie pracodawcy oraz, że nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia, a wręcz przeciwnie w ostatnim okresie tj. styczeń – sierpień 2012 roku w magazynie sukcesywnie doszło do wzrostu zatrudnienia. Analizując załączoną przez pozwaną dokumentację należy dojść do odmiennych wniosków. Przede wszystkim wskazać należy, że okoliczność zwiększenia zatrudnienia w magazynie nie miała znaczenia. Skarżący zapomina, że powód był zatrudniony jako magazynier, w związku z tym należało skupić się jedynie na tym stanowisku pracy, nie zaś na wszystkich osobach które w magazynie pracę wykonywały, jak choćby operatorzy wózków widłowych. W związku z tym fakt zatrudnienia czy też oddelegowania aż 15 pracowników do magazynu nie był istotny dla sprawy. Na stanowisku magazyniera dochodziło do sukcesywnego spadku zatrudnienia - jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych z liczby 44 osób na koniec stycznia 2012 roku zostało 27 osób na koniec sierpnia 2012 roku. Dane te zdecydowanie potwierdzają tezę powoda o zmniejszeniu zatrudnienia w tej grupie zawodowej tj. magazynierów. 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. W tym miejscu wskazać także należy, że wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd meriti odniósł się do akcentowanej przez stronę pozwaną okoliczności zwiększenia zatrudnienia w okresie maj – lipiec 2012 roku dotyczącej 8 magazynierów. Jednak nie było 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.

Powyższe zaś wywody potwierdzają bezzasadność kolejnego zarzutu apelacji tj. naruszenia art. 12 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 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 dniu 9 lutego 2012 roku, w niniejszej sprawie zaistniały przesłanki do badania faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, jak i materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Natomiast Sąd dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych 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. Co powoduje, że zgłoszone żądanie odprawy pieniężnej było w pełni uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

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).