

Sygn. akt VIII Pa 244/18

VIII Pz 89/18

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 30.07.2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. T. (1) przeciwko P... (...) Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w Ł. o odprawę pieniężną oddalił powództwo oraz zasądził od powoda D. T. (1) na rzecz pozwanej P... (...) Sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w Ł. 1000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu, zwalniając go od obowiązku ponoszenia tych kosztów w pozostałym zakresie.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód D. T. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od 20 lipca 2001 roku, ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika hali sprzedaży w Ł., przy ul. (...).

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4 333,33 zł.

Oprócz hali w Ł. pozwana miała hale w R., P. i P..

Zgodnie ze „strukturą organizacyjną P... (...)” obowiązującą od dnia 2 grudnia 2015 roku na hali sprzedaży w Ł. przy ul. (...) były 2 osoby na stanowiskach kierowniczych: jeden kierownik i jeden zastępca.

W innych filiach był jeden kierownik hali i jeden zastępca.

Zdarzały się okresy w centrali w Ł., że pracował jeden kierownik i jeden zastępca. Były to często długie okresy – kilkumiesięczne.

W czasie pracy powoda w pozwanej spółce zawsze były 2 osoby na stanowiskach kierowniczych:

- początkowo R. R. i powód – stan ten trwał do końca 2013 roku, kiedy R. R. zakończył współpracę ze spółką, wcześniej w okresie od lipca 2013 roku do września 2013 roku pracował jeszcze D. K. przeniesiono go jednak do innej hali;

- od początku 2014 roku – powód i K. C.;

- od kwietnia-maja 2014 – K. C. przeniesiony został do hali w R., ze R. przeniesiono od kwietnia 2014 roku A. C., pracował również powód;

- A. C. przebywał na zwolnieniu chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym od lipca 2014 roku do sierpnia 2015 roku (do końca jego zatrudnienia) na jego miejsce zatrudniono A. G. – od kwietnia 2014 rok, a pracował do końca lutego 2015, pracował też powód;

- w marcu 2015 roku zatrudniono S. M. – pracował z powodem;

- w sierpniu 2016 roku ponownie zatrudniono A. G., wypowiedziano umowę o pracę powodowi, uległa ona rozwiązaniu w listopadzie 2016 roku;

- w grudniu 2016 roku zatrudniono Ł. P., pracowali również S. M. i A. G., który odszedł z końcem grudnia 2016 roku;

- od stycznia 2017 roku na hali w Ł. pracują w charakterze kadry kierowniczej Ł. P. i S. M..

W międzyczasie – od października 2013 roku na stanowisku kierowniczym była zatrudniona jeszcze A. N., jednak od grudnia 2013 roku do czerwca 2016 roku była ona trwale nieobecna w pracy w związku z ciążą i macierzyństwem. Jej umowa uległa rozwiązaniu w dniu porodu – 21 czerwca 2016 roku.

Zdarzały się sytuacje, że funkcje kierownicze pełniły jednocześnie trzy osoby – były to stany przejściowe, kiedy np. firma wiedziała, że ktoś chce odejść, następowała długotrwała absencja chorobowa jednej z osób na stanowisku kierowniczym itp. Zdarzało się również, że nowy kierownik został zatrudniony i na przyuczenie przychodził do Ł., a następnie przenoszono go do miejsca docelowego.

Okresy przejściowe trwały od kilku tygodni do kilku miesięcy, a ich długość zależała od okoliczności, które je wywoływały.

Powód jako zastępca kierownika nadzorował również pododdział wysyłki.

W dniu 31 grudnia 2015 roku w pozwanej spółce pracowało 101 osób, w dniu 30 czerwca 2016 roku – 103 osoby, w dniu 31 sierpnia 2016 roku – 108 osób, w dniu 31 grudnia 2016 roku – 111 osób, w dniu 30 czerwca 2017 roku – 123 osoby.

Zarząd spółki nie był zadowolony z pracy powoda, do jego pracy były zastrzeżenia, składali je współpracownicy, wynikały one również z kontroli.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2016 roku doręczonym powodowi w tym samym dniu pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując: naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj., brak staranności w wykonywaniu pracy i brak dbałości o dobro zakładu pracy, polegające na nieprawidłowym rozplanowaniu urlopów pracowników D. W. zatrudnionych na hali sprzedaży w Ł., tj. udzielaniu urlopów, w tym samym okresie trzem pracownikom D. W. – Hali Sprzedaży, co uniemożliwiło terminowe (zgodne z regulaminem sklepu internetowego) realizowanie wysyłek do klientów spółki. Tym samym doprowadziło do reklamacji składanych przez klientów spółki oraz wysuwania przez nich roszczeń wobec spółki, a w konsekwencji naruszenia jej wizerunku.

Powód odwołał się od w/w oświadczenia pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2017 roku, wydanym w sprawie X P 198/17, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda 12 999,99 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Strona pozwana złożyła apelację od w/w wyroku. W dniu 16 czerwca 2017 roku Sąd Okręgowy w Łodzi, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w sprawie VIII Pa 102/17, w którym oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy, których prawdziwość nie była przez strony kwestionowana. Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz powoda w wyłączeniu tych ich elementów, w których powód, A. G. i A. C. wskazywali że kadra kierownicza hali sprzedaży w Ł. docelowo winna liczyć więcej niż 2 osoby, argumentując, że twierdzenia te pozostają w sprzeczności z dokumentami wskazującymi, że liczba ta winna wynosić 2 osoby, a także z wykazanej okoliczności, iż liczba ta przekraczająca 2 osoby była jedynie stanem przejściowym wynikającym z długotrwałych zwolnień niektórych osób zajmujących stanowisko kierownicze oraz z faktu przeszkalania wstępnego pracowników, którzy następnie byli przenoszani do innych hal sprzedaży na ich docelowe miejsca pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić.

Sąd I instancji wskazał, że roszczenie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odprawy pieniężnej oparte było na treści przepisu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474), który reguluje kwestie związane z ustaleniem wysokości odprawy przysługującej pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę w ramach zwolnień grupowych, dodając, że art. 10 ust. 1 ww. ustawy stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 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

uzasadniająca 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.

Sąd I instancji wyjaśnił, że w przedmiotowym postępowaniu miała miejsce sytuacja, w której pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę ze względów zależnych od pracownika, wskazując, że w wyniku odwołania się od tej decyzji pracodawcy Sąd w wyroku z dnia 7 lutego 2017 roku przyznał powodowi od pracodawcy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, przez co stwierdzono tym samym, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, albowiem Sąd uznał, iż rzeczywistą przyczyną była redukcja jego etatu. Wobec powyższego powód argumentował, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy i należna mu jest odprawa pieniężna na podstawie powołanych wcześniej przepisów.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 365§ 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądowego, o której mowa w art. 365 § 1 k.p.c., odnosi się do orzeczeń prawomocnych formalnie. Moc wiążąca orzeczenia, uważana za pozytywny skutek prawomocności, odróżniana jest od powagi rzeczy osądzonej (art. 366), traktowanej jako negatywny skutek prawomocności. Przesłanką zaistnienia prawomocności materialnej jest uzyskanie przez orzeczenie prawomocności formalnej. Sąd I instancji podkreślił, że w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że moc wiążąca orzeczenia odnosi się tylko do treści jego sentencji, a nie uzasadnienia, dodając, iż nie mają zatem mocy wiążącej ani poglądy prawne wyrażone w uzasadnieniu orzeczenia, ani motywy i ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy argumentował, że przedmiotem prawomocności materialnej jest ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły, wskazując, że sąd przy wydaniu wyroku nie jest zasadniczo związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku, natomiast zawarte w uzasadnieniu orzeczenia motywy rozstrzygnięcia mogą mieć znaczenie dla ustalenia zakresu mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia, czyli granic prawomocności materialnej orzeczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c.

Jednocześnie Sąd Rejonowy argumentował, że stwierdzenie, iż umowa o pracę została z powodem rozwiązania z sposób niezgodny z prawem nie przesądza automatycznie o tym, że przyczyną tego rozwiązania były względy leżące wyłącznie po stronie pracodawcy, akcentując, że od tego zależała zasadność zgłoszonego w niniejszej sprawie roszczenia i podkreślając, że na stronie powodowej spoczywał zatem ciężar dowodu wykazania zasadność formułowanych przez niego twierdzeń.

Sąd I instancji wyjaśnił, że nie podzielił poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku zapadłego w sprawie X P 198/17, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w wyniku redukcji etatów, argumentując, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, iż nie była to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a także, że nie było istotą przedmiotowego postępowania ustalenie rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, a jedynie analiza, czy spełnione zostały przesłanki dla przyznania powodowi odprawy pieniężnej w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie oznacza automatycznie uznania zasadności równolegle dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną, gdyż przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

Zdaniem Sądu I instancji w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego wykazano jednoznacznie, iż nie doszło do likwidacji stanowiska powoda, co skutkowało rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że ustalono, iż w pozwanej spółce generalnie przewidywano, że na hali sprzedaży w Ł. przy ul. (...) będzie jeden kierownik i jeden zastępca. Sąd Rejonowy argumentował, że powyższe potwierdza przede wszystkim załączona do akt sprawy struktura organizacyjna oraz zeznania świadków. Jednocześnie Sąd Rejonowy zważył, że zarówno powód jak i świadkowie A. C. i A. G. wskazywali, iż miały miejsce sytuacje, kiedy na tej hali sprzedaży na stanowiskach kierowniczych zatrudniano więcej, niż 2 osoby. Sąd I instancji wskazując, że potwierdził to również świadek M. B., jednocześnie zaakcentował, że zarówno powód, jak i A. C. oraz A. G. nie podawali jednej, istotnej okoliczności jaka warunkowała taki stan rzeczy, gdyż sytuacja, kiedy na stanowiskach kierowniczych zatrudniano 3 lub więcej osób miała miejsce tylko w ściśle określonych okolicznościach. Sąd I instancji wskazał, że po pierwsze było to wtedy, kiedy spółka przygotowywała zmiany kadrowe – jedna z osób piastujących rzeczony stanowiska była przygotowywana do przeniesienia na stanowisko kierownika filii pozwanej w innym mieście. Po drugie sytuacja, kiedy zatrudniano więcej niż 2 osoby na stanowiskach kierowniczych na hali sprzedaży w Ł. zdarzała się, kiedy jeden z zatrudnionych dotychczas kierowników był nieobecny w pracy, absencja ta zaś była długotrwała – np. w wyniku długotrwałego zwolnienia lekarskiego bądź w związku z ciążą. Po trzecie – zaistnienie omawianej sytuacji mogło nastąpić również kiedy spółka miała wiedzę, iż jeden z dotychczasowych kierowników ma zamiar zakończyć współpracę, w związku z czym konieczne było zatrudnienie osoby na jego miejsce – w takim czasie, aby mogła ona nauczyć się swojej pracy i poznać obowiązujące ją zasady. Sąd Rejonowy argumentował, że nie bez znaczenia zatem jest fakt łączący wszystkie wymienione wcześniej sytuacje – okoliczność, kiedy pozwana zatrudniała na hali w Ł. więcej niż jednego kierownika sprzedaży i jednego zastępcę była sytuacją wyjątkową, przejściową, wskazując, że na stałe przewidziano bowiem w strukturze zatrudnienia, że będzie to jeden kierownik i jeden zastępca. Sąd I instancji stwierdził, że w okresie pełnienia funkcji kierowniczej przez powoda następowała fluktuacja kadry kierowniczej oraz okresy długotrwałych zwolnień lekarskich, co mogło wywołać mylne wrażenie, że pracodawca przewiduje że obsada stanowisk kierowniczych w hali sprzedaży w Ł. jest i będzie większa niż przewidziana 2-u osobowa.

W ocenie Sądu Rejonowego niesłuszne są twierdzenia strony powodowej, iż w wyniku rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło do likwidacji stanowiska, argumentując, że w strukturze organizacyjnej spółki nigdy nie przewidywano dwóch stanowisk zastępcy kierownika hali sprzedaży, a jeśli stan taki istniał to jedynie przejściowo, wywodząc z tego, że nie doszło do żadnych zmian w tym zakresie od lat. Sąd I instancji wskazał, że ustalił również, iż wszyscy pracownicy znali strukturę organizacyjną spółki i wskazywali, że nie ulegała ona modyfikacjom.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że świadek J. H. w toku składania zeznań wskazał, iż były zastrzeżenia do pracy powoda, wskazując, że wynikały one ze zgłoszeń współpracowników oraz z przeprowadzanych kontroli, jednocześnie dodając, że powyższe twierdzenie nie zostało wprawdzie rozwinięte przez stronę pozwaną, ale też powód nie wykazał, aby twierdzenia te były nieprawdziwe. Sąd I instancji stwierdził, że sformułowanie takiego zarzutu wskazuje na to, iż przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie leżały tylko po stronie pozwanej.

Zdaniem Sądu I instancji z powyższego wynika, że prawdziwość twierdzenia powoda, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika nie została wykazana. Sąd Rejonowy uznał, że D. T. (1) reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego swoje roszczenie co do należnej mu odprawy oparł wyłącznie na twierdzeniu dotyczącym redukcji etatów, co nie zostało w postępowaniu dowodowym wykazane. Sąd Rejonowy podkreślił równocześnie, że wykazano okoliczność przeciwną, akcentując, że udowodnienie, że stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika stanowi jedną z przesłanek kumulatywnych umożliwiających przyznanie pracownikowi odprawy pieniężnej.

W konkluzji Sąd Rejonowy uznał, że powództwo okazało się bezzasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Sąd I instancji wyjaśnił, że stosując art. 102 k.p.c. postanowił obciążyć powoda tylko częścią należnych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, uznając, że w sprawie zachodzi przypadek szczególny objęty dyspozycją ww. artykułu. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy, w szczególności możliwy brak świadomości powoda co do intencji pracodawcy odnośnie liczby osób zajmujących stanowiska kierownicze w hali sprzedaży w Ł. – powód mógł w

istocie nie być świadomym, że sytuacje w których stanowiska kierownicze zajmowały więcej niż 2 osoby były w istocie sytuacjami przejściowymi i nie zmierzały do trwałego zwiększenia obsady oraz brak świadomości co do faktycznego zwiększania zatrudnienia przez pozwaną spółkę - a także sytuacja materialna i życiowa powoda (fakt wyczerpania okresu świadczenia rehabilitacyjnego i oczekiwanie na orzeczenie w przedmiocie przyznania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy) przemawiają za uznaniem, że zachodzą przesłanki do zastosowania instytucji z 102 k.p.c. i w efekcie postanowił obciążyć powoda jedynie kwotą 1 000 zł z należnej pozwanej spółce kwoty 2 700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy uznając, że adekwatne będzie częściowe obciążenie powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej, argumentował, że mimo wskazanych okoliczności powód winien dołożyć większej staranności i dokładniej przeanalizować fakty przed wytoczeniem powództwa, co być może pozwoliłoby mu dojść do spostrzeżeń analogicznych z poczynionymi przez Sąd, a dotyczących polityki kadrowej pozwanej spółki w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze w hali sprzedaży w Ł..

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając rzeczne orzeczenie w całości, któremu zarzucił:

1. sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią materiału dowodowego w sprawie, wskazując w uzasadnieniu apelacji na to, że:

a) Sąd I instancji błędnie ustalił, że zgodnie ze strukturą organizacyjną obowiązującą od dnia 2 grudnia 2015 roku na hali sprzedaży w Ł. były 2 osoby na stanowiskach kierowniczych: jeden kierownik i jeden zastępca, zarzucając, że ustalenie to jest nieprawidłowe, gdyż taki stan zatrudnienia wystąpił w hali w Ł. jedynie raz w czasie zatrudnienia powoda, w 2014 roku, na zasadzie wyjątku, w związku z przebywaniem 2 osób na zwolnieniach lekarskich. A. argumentował, że złożony przez pozwaną do akt sprawy dokument „Struktura organizacyjna P... (...)” nie wskazuje jakie stanowiska zajmują osoby pełniące funkcje kierownicze, a jedynie wskazuje nazwiska osób, które w momencie tworzenia tego dokumentu były na stanowiskach kierowniczych. Skarżący wskazał, że w przypadku hali w Ł. wskazuje dane 2 pracowników - powoda D. T. (1) i S. M. (2), którzy obaj w grudniu 2015 roku (i do końca okresu zatrudnienia powoda) byli zatrudnieni na stanowiskach zastępcy kierownika. Apelujący dodał, że w hali sprzedaży w Ł. od 2013 roku do momentu zwolnienia powoda w sierpniu 2016 roku zawsze było zatrudnionych co najmniej 2 zastępców kierownika hali, z wyjątkiem jednego okresu od lipca 2014 roku do lutego 2015 roku. Skarżący podkreślił, że we wskazanym przedziale czasowym, tj. 2013-2016, pozwana zatrudniała także kierownika hali sprzedaży w Ł., przy czym były okresy, że na tym stanowisku zatrudniona była jedna osoba, która faktycznie pracowała - A. N. (w okresie do lutego 2014 roku), dwie osoby - A. N. i A. C. - do czerwca 2014 roku, kiedy faktycznie pracował A. C., a A. N. była na zwolnieniu lekarskim, trzy osoby - A. N., A. C. i A. G. - do lutego 2015 roku, kiedy pracował A. G., a pozostała dwójka była na zwolnieniu lekarskim. W dalszym okresie były zatrudnione dwie osoby na stanowisku kierowniczym, w okresie 2 miesięcy przed zwolnieniem powoda - jedna osoba. W omawianym przedziale czasowym był jeden okres 10 miesięcy kiedy w ogóle nie obsadzono stanowiska kierowniczego. Apelujący zaakcentował, że w omawianym okresie z wyłączeniem jednego 8 miesięcznego okresu, zawsze zatrudnionych było co najmniej 2 zastępców kierownika. Były przy tym okresy, kiedy osób na tym stanowisku było więcej - trzy. Skarżący podkreślił, że okres, kiedy pracował jedynie jeden kierownik i jeden zastępca, był w rozpatrywanych czasie jeden - 8 miesięczny, od lipca 2014 roku do lutego 2015 roku, i jest to jednocześnie jedyny okres na przestrzeni badanych trzech i pół roku, kiedy pracuje jeden zastępca kierownika. A. dalej argumentował, że w omawianym okresie nie było długotrwałej absencji na stanowiskach zastępcy kierownika; była na stanowiskach kierowniczych; wtedy obok chorego pracownika zatrudniono inną osobę. Skarżący wywodził, że obok A. N. zatrudniono A. C., a następnie A. G.. W okresach tych funkcje kierownicze pełniły zatem formalnie nie trzy osoby - jak ustala Sąd na stronie 3, a cztery, a nawet pięć - tak w okresie od kwietnia do czerwca 2014 roku. A. podkreślił, że nie było w omawianym okresie sytuacji, żeby przyjęto kogoś w miejsce osoby planującej odejść z pracy. Informacja taka w uzasadnieniu pojawia się w ślad za zeznaniem J. H. (błędnie określanego jako (...)), jednak bez wskazania konkretnie o którą osobę miałyby chodzić. Jedynym pracownikiem, który odszedł na własne żądanie z pracy w tym czasie był A. G. (2), było to marcu 2015 roku, a na jego miejsce nikogo nie zatrudniono i był to właśnie jedyny okres, kiedy faktycznie pracowało wyłącznie 2 pracowników - 2 zastępców kierownika, a stanowisko kierownika pozostało nieobsadzone. Przeciwnie zatem do poczynionych ustaleń, była to

sytuacja wyjątkowo, a nie stała, przewidziana strukturą. Dalej apelant wskazał, że wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach zastępców kierownika, a nie kierowniczych ogólnie, utrzymywano stałe zatrudnienie 2 osób. W miejsce pracownika odchodzącego do innej hali, był zatrudniany kolejny, i tak, za D. K., zatrudniony został powód D. T.; a za K. C. A. G., przy czym, w momencie pierwszego zatrudnienia A. G., na stanowisku zastępcy kierownika, na stanowisku tym pracowało 3 pracowników (dodatkowo powód i K. C., który miał przejść do innej hali). Apelujący wywodził, że w sytuacjach wskazanych jako wyjątkowe, obsada na stanowiskach kierowniczych była albo większa od trzyosobowej, albo mniejsza, a nie trzyosobowa na zasadzie wyjątku, dodając, że jedynym pracownikiem przyjętym na przyuczenie w tym czasie był A. G. i wtedy właśnie pracowało 3 zastępców kierownika. Skarżący wskazał, że w okresie półtora roku przed zwolnieniem powoda zatrudnionych było dwóch zastępców kierownika - powód i S. M., mimo że żaden z nich w tym okresie nie przebywał na zwolnieniu, nie podlegał przyuczaniu do objęcia innego stanowiska, ani nie planował odejść, podkreślając, że żadna z tych okoliczności nie wynika ani z informacji pozwanej o okresach zatrudnienia i stanowiskach zajmowanych przez poszczególnych pracowników, ani nie wystąpiła faktycznie, ponieważ powód D. T. i S. M. pracowali nieprzerwanie razem do momentu zwolnienia powoda przez okres osiemnastu miesięcy. S. M. zmienił stanowisko dopiero po odejściu powoda. Skarżący podkreślił, że załączonej do apelacji tabeli wynika, że 2 osobowy skład kadry kierowniczej w hali w Ł. był wyjątkiem, a nie zasadą, podkreślając, że w sytuacjach, które Sąd Rejonowy przyjął jako uzasadniające odstępstwo od składu 2 osobowego zatrudnienie wzrastało do więcej niż 3 osób, albo właśnie spadało do 2;

b) skarżący zakwestionował również ustalenie Sądu Rejonowego, że zarząd pozwanej nie był zadowolony z pracy powoda, argumentując, że ustalenie to zostało dokonane na podstawie gołosłownych zeznań świadka J. H. (konsekwentnie określanego w uzasadnieniu jako (...)) mimo braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających twierdzenie tego świadka i sprzecznych z nimi zeznaniami dwóch kierowników pracujących z powodem A. G. i A. C.. A. zarzucił, że Sąd I instancji powielił za świadkiem twierdzenie, że „zastrzeżenia składali współpracownicy, wynikały one również z kontroli.", argumentując, że świadek nie podaje jacy współpracownicy zgłaszali zastrzeżenia, a zeznający w sprawie świadkowie - kierownicy hali zeznają, że nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powoda (protokół z dnia 06.06.2018 r, 00:58:03, zeznanie świadka A. G.; 01:13:17, zeznania świadka A. C.) i akcentując, że nie wiadomo, z jakiej kontroli wynikały zastrzeżenia do pracy powoda i na czym one miałyby polegać. Ponadto apelant zarzucił, że powód nic nie wie, żeby u pozwanej były przeprowadzone jakiejkolwiek kontrole dotyczące jego pracy;

2) naruszenie prawa procesowego, a mianowicie:

a) art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez niepełną, dowolną, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, a także art. 328 par. 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu przyczyn pominięcia części materiału dowodowego w sprawie lub odmowy wiarygodności dowodom w całości lub w części. Na uzasadnienie tak sformułowanych zarzutów procesowych apelant wskazał w uzasadnieniu apelacji, że Sąd Rejonowy opiera swoje ustalenia w zasadzie na 3 dowodach: dokumencie pozwanej dotyczącym struktury organizacyjnej oraz zeznaniach świadków M. B. i J. H. – akcentując przy tym, że świadek J. H. nie występował w sprawie, a skarżący przyjmuje, że chodzi o świadka J. H.. Zdaniem apelanta Sąd Rejonowy nie dokonał krytycznej analizy tych dowodów, nie zweryfikował ich nawet z informacją podaną przez samą pozwaną o okresie i stanowiskach zajmowanych przez poszczególnych pracowników, na wniosek powoda, przy piśmie z dnia 19 czerwca 2018 roku (na podstawie której wykonano tabele załączone do apelacji). Dalej apelant wskazał, że świadek M. B. zeznał, że „obsada stanowisk kierowniczych w całym okresie zatrudnienia powoda w hali Ł. była dwuosobowa" zarzucając, że twierdzenie to pozostaje w sprzeczności z przywołaną powyżej informacją pochodzącą od pozwanej, której treść przeniesiono na tabele załączone do apelacji. Skarżący podniósł, że świadek stawia na wstępie tezę korzystną dla pozwanej, a następnie całe swoje zeznanie modeluje tak, by tę tezę potwierdzić, dodając, że zeznania tego świadka albo wprost są nieprawdziwe - tak jak przywołana na początku teza, albo - w razie szczegółowych pytań, zmierzających do wykazania nieprawdziwości tego twierdzenia, są wymijające, a świadek zasłania się niepamięcią, czy brakiem szczegółowych informacji. Skarżący zarzucił, że Sąd I instancji oparł się całkowicie bezkrytycznie na tym zeznaniu, nie weryfikując treści zeznań nawet z danymi podanymi przez powoda i potwierdzonymi przez pozwaną informacją załączoną do pisma, przedstawioną powyżej, zarzucając, że taka weryfikacja bez dodatkowej wnikliwej analizy pozwala na

podważenie wiarygodności twierdzeń świadka. Następnie apelant zarzucił, że Sąd Rejonowy nie skonfrontował zeznań tego świadka z zeznaniami świadków A. G. i A. C., którzy byli zatrudnieni przez pozwaną na stanowiskach kierownika, wskazując, że zeznania tych świadków pozostają w sprzeczności z zeznaniami M. B., a także, że każdy ze świadków w momencie przyjmowania ich na stanowisko kierownicze miał do współpracy 2 zastępców kierownika i dopiero A. G., w okresie swojego ponownego zatrudnienia od lipca 2016 roku został poinformowany, że będzie redukcja stanowiska jednego z zastępców. Następnie apelujący zarzucił, że Sąd Rejonowy podał w uzasadnieniu, że nie daje wiary świadkom G. i C. co do tego, że „kadra kierownicza hali sprzedaży w Ł. docelowo winna liczyć więcej niż 2 osoby” (str. 5 uzasadnienia), podnosząc, że świadkowie ci nie zeznawali na okoliczność „ile osób winna liczyć kadra” ale ile faktycznie liczyła i podkreślając, że zeznanie ich w tym zakresie jest zgodne z obiektywną informacją dotyczącą stanu zatrudnienia. A. zarzucił też, że Sądowi Rejonowemu umknęło też, że świadek M. B., który podjął współpracę z pozwaną już po zwolnieniu powoda, całe swoje zeznanie zbudował na informacjach archiwalnych i ich własnej analizie, dopasowanej na potrzeby niniejszej sprawy, podkreślając, że jak wskazano wyżej, teza świadka o dwuosobowym stanie zatrudnienia stanowisk kierowniczych w okresie zatrudnienia powoda (protokół z dnia 23.03.2018 r. 00:10:17) pozostaje w sprzeczności z informacją o stanie zatrudnienia i dodając, że dalszy wywód o tym jaki stan był wyjątkiem, a jaki zasadą, jest już interpretacją świadka, a nie faktem, a twierdzeń tych nie potwierdzają inne dowody, poza identycznymi co do treści - zeznaniami J. H.. Ponadto skarżący zarzucił, że Sąd I instancji nie uwzględnił w swojej analizie, że świadkowie B. i H. są aktualnymi pracownikami pozwanej, że ich zeznania są sprzeczne z danymi co do stanu zatrudnienia, że stworzona przez nich koncepcja polityki firmy w zakresie zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych nie znajduje odzwierciedlenia w innych dowodach - nie można zidentyfikować np. pracowników planujących odejść w miejsce, których byłby zatrudniony inny pracownik wcześniej. Apelujący argumentował, że świadkowie operują ogólnikami albo podają informacje nieprawdziwe, stwierdzając, że winno wzbudzić wątpliwości Sądu Rejonowego, że świadkowie, którzy nie pracowali w okresie objętym analizą, wiedzą, jakie były plany uprzedniego zarządu co do osób zatrudnianych na poszczególnych stanowiskach, skoro, w przeciwieństwie do nich, świadkowie G. i C. pracujący jako kierownicy w tym czasie oraz powód - członek kadry kierowniczej takiej wiedzy nie mieli. Skarżący podniósł, że świadkowie A. G. i A. C. zeznawali co do stanu, jaki zastali w momencie zatrudnienia i co do informacji, jakie im przekazano na temat tego ile osób będą mieć do dyspozycji, dodając, że trudno aby kierownik nie wiedział, że któryś z podległych mu zastępców jest przyjęty czasowo, albo tylko na przyuczenie. Apelujący podkreślił, że świadek A. G. (2) w swoich zeznaniach podał (protokół z 06.06.2018 r., 00:52:54): „na rozmowie kwalifikacyjnej mówiono, że pracuje kierownik i dwóch zastępców” i dalej, „ja się zdziwiłem, że było nas trzech (...) wyjaśniono mi, że K. przechodzi do R.”, akcentując, że treść tego zeznania jest w pełni spójna z danymi co do stanu zatrudnienia, co obrazuje załączona do apelacji tabela. Skarżący wskazał, że w okresie, o którym zeznawał świadek G. przez krótki czas pracowało 3 zastępców kierownika, a do tego kierownik C., o którym nikt nie wiedział, że pójdzie na zwolnienie lekarskie, dodając, że G. został wtedy przyjęty na przeszkolenie w miejsce K. C., wywodząc z tego, że sytuacją przejściową było, gdy faktycznie pracowały 4 osoby łącznie na stanowiskach kierowniczych. Apelujący stwierdził, że tym samym to nie zeznania G. i C. są sprzeczne z dokumentami, tylko świadków B. i H., dodając, że w aktach nie ma żadnego dokumentu wskazującego ile osób winno być na stanowiskach kierowniczych, ponieważ dokument dotyczący struktury organizacyjnej, ogranicza się do podania dwóch nazwisk ówczesznie pracujących dwóch zastępców kierownika - powoda T. i S. M.. Na marginesie apelujący dodał, że budzi zastrzeżenia pod kątem logiki i zdrowego rozsądku planowanie struktury organizacyjnej, w której są dwa stanowiska zastępcy kierownika, bez samego kierownika - a taki wniosek płynie ze złożonego dokumentu, jeżeli traktować go jako dowód na okoliczność liczby i struktury kadry kierowniczej. Następnie skarżący argumentował, że w przypadku bardziej wnikliwej analizy zeznań świadków, z zeznań A. C. wynika konkretna przyczyna, dla której w hali Ł. było potrzebny szerszy skład kadry kierowniczej niż w innych oddziałach, akcentując, że świadek C. wskazał, że potrzeba była dwóch zastępców od czasu, jak zaczął działać dział wysyłek, (protokół z 6.06.2018 r. 01:09:14), przez cały okres zatrudnienia i pracy A. C. jako kierownika pracowało dwóch zastępców i z zeznań świadka wynika, że była to zamierzona norma, a nie wyjątek. A. argumentował, że zeznania omawianych świadków są nie tylko wzajemnie spójne, ale zgodne z danymi co do stanu zatrudnienia, podkreślając, że świadkowie ci pracowali u pozwanej w analizowanym okresie i, jak wskazano wyżej, nie mogli nie znać „polityki” zatrudnienia na stanowiskach bezpośrednio im podległych najbliższych współpracowników. Zdaniem skarżącego z ich zeznań wynika logiczna przyczyna zwiększonego stanu zatrudnienia (dodatkowy dział), jak i moment zmiany koncepcji połączony ze zmianą personalną na stanowisku prezesa zarządu. Apelujący wskazał, że

świadek G., w swoich zeznaniach na rozprawie w dniu 6.06.2018 r. (00:57:11) podał, że dopiero po powrocie do pracy u pozwanej w lipcu 2016 roku, dowiedział się od nowego prezesa, że ten chciałby aby pozostał jeden kierownik i jeden zastępca. Według apelującego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy jest powierzchowna i abstrahuje od obiektywnych danych, którymi Sąd I instancji dysponował, zarzucając, że jest ona stronicza, ponieważ tenże Sąd bezkrytycznie, bez głębszej analizy i podania racjonalnych przyczyn swojej oceny opiera ustalenia na zeznaniach aktualnych pracowników i współpracowników pozwanej, sprzecznych z innymi danymi i dowodami zgromadzonymi w sprawie. Skarżący zarzucił, że Sąd Rejonowy nie przedstawił przekonujących powodów, dla których nie przyjął jako wiarygodnego źródła ustaleń zeznań świadków pracujących u pozwanej w omawianym okresie, nie związanych z żadną ze stron i w żaden sposób nie zainteresowanych rozstrzygnięciem w sprawie. Według skarżącego całkowicie niezrozumiałe jest to, że Sąd I instancji w ogóle nie odniósł się do uzyskanej od pozwanej informacji o czasie zatrudnienia i stanowisku zajmowanym przez poszczególnych pracowników pracujących w zespole kierowniczym pozwanej, która pozwalała na weryfikację informacji podawanych przez świadków. A. zarzucił, że Sąd Rejonowy - na stronie 5 uzasadnienia - w szcztakowych w tym przedmiocie rozważaniach, jednym zdaniem stwierdza, że zeznania świadków G. i C. pozostają w sprzeczności z dokumentami wskazującymi na liczbę kadry kierowniczej, dodając, że takich dokumentów w aktach nie ma, a zeznania świadków G. i C. w pełni pokrywają się z podanymi przez pozwaną informacjami o zatrudnieniu na stanowiskach kierowniczych. Apelujący wywodził, że analiza Sądu Rejonowego w tym zakresie nie jest ani pełna, ani przekonująca, jest nieprawidłowa i sprzeczna z materiałem zgromadzonym w sprawie. Ponadto jako całkowicie dowolne skarżący uznał ustalenie Sądu Rejonowego co do tego, że Zarząd nie był zadowolony z pracy powoda, „do jego pracy były zastrzeżenia, składali je współpracownicy, wynikały one również z kontroli.”, argumentując, że podstawą dokonania takiego ustalenia są wyłącznie zeznania świadka J. H., które są ogólnikowe, niepoparte jakkolwiek nawet próbą uprawdopodobnienia swoich twierdzeń. Apelujący wskazał, że nie wiadomo, którzy współpracownicy zgłaszali takie zastrzeżenia, ani jakie i kiedy przeprowadzone kontrole stwierdziły nieprawidłowości i na czym miały one polegać, akcentując, że o jakichkolwiek zastrzeżeniach do swojej pracy nie wiedział powód, ani będący jego bezpośrednimi przełożonymi kierownicy A. G. i A. C.. W konkluzji apelant stwierdził, że ustalenie Sądu Rejonowego w tym zakresie jest bezpodstawne i stronicze i zarzucił, że Sąd I instancji w ogóle nie analizował treści dowodów przeciwnych do zeznań J. H. i nie podał w uzasadnieniu przyczyny dla pominięcia tych dowodów co do tej okoliczności, w efekcie zarzucając, że tym samym Sąd Rejonowy naruszył nie tylko zasady oceny dowodów, ale również art. 328 par. 2 kpc, co do tego jakie elementy powinno zawierać uzasadnienie. Dodatkowo apelant zarzucił, że Sąd Rejonowy w sposób całkowicie nieuprawniony i sprzeczny z art. 227 kpc stwierdził na str. 8 uzasadnienia, że to powód winien wykazać nieprawdziwość twierdzeń J. H., argumentując, że art. 227 kpc wyraźnie stwierdza, że przedmiotem dowodu są fakty, a nie brak faktów, zaś powód wykazywał, że przyczyną zwolnienia była redukcja stanowiska oraz, że była to przyczyna wyłączna, jeżeli pozwana twierdziła, że były inne przyczyny, to na pozwanej spoczywał obowiązek wykazania tych przyczyn. Reasumując apelant konkludował, że ustalenie Sądu Rejonowego, że były inne przyczyny zwolnienia powoda niż redukcja stanowiska jest dowolne, nie znajduje żadnego uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym, a nadto, uzasadnienie Sądu I instancji w tym zakresie nie spełnia wymogów konstrukcyjnych;

b) art. 102 k.p.c. w odniesieniu do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, poprzez uznanie, że okoliczności sprawy nie uzasadniają zwolnienia powoda od obowiązku zwrotu kosztów strony przeciwnej w całości, zarzucając, że jest ono rażąco niesprawiedliwe. Uzasadniając przedmiotowy zarzut apelant odwołał się do treści ustaleń i uzasadnienia Sądu w poprzednio prowadzonej między stronami sprawie, akcentując, że niezależność Sądu nie oznacza, że Sąd nie może wziąć pod uwagę treści rozstrzygnięcia i ustaleń tego samego Sądu choć w innym składzie, a niektórych przypadkach wręcz powinien. W ocenie skarżącego Sąd Rejonowy miał obowiązek uwzględnić treść tego rozstrzygnięcia orzekając właśnie w przedmiocie kosztów procesu, argumentując, że w sprawie zachodzi przypadek objęty dyspozycją art. 102 k.p.c. właśnie z uwagi na ustalenia Sądu w poprzedniej sprawie. A. wskazał, że brak związania orzeczeniem innego Sądu nie stoi na przeszkodzie powoływaniu się przez strony postępowania na tezy bądź fragmenty uzasadnień Sądów wydanych w innych sprawach i akcentując, że działanie obywatela w zaufaniu do Sądu - niezależnie jakiego szczebla, jest postawą ze wszech miar pożądaną i zwłaszcza w obecnych czasach ciągłego nadszarpywania autorytetu Sądu i sędziów, winno być wzmacniane. Skarżący wywodził, że w niniejszej sprawie powód podjął działania właśnie działając w zaufaniu do autorytetu Sądu, zaznaczając, że nie było to jedyną przesłanką wytoczenia przez niego powództwa,

wcześniej szerzej wskazano dlaczego takie twierdzenie pozwanej jest błędne i akcentując, że niewątpliwie jednak jednoznaczna ocena Sądu miała wpływ na decyzję o wytoczeniu powództwa, wywodząc z powyższego, że powód miał zatem prawo zakładać, zwłaszcza przy nieujawnieniu nowych okoliczności, że powództwo jest zasadne. A. zaznaczył, że w sprawie nie pojawiły się nowe okoliczności, tylko nowa interpretacja znanych uprzednio faktów, zarzucając, że w tej sytuacji wywód Sądu Rejonowego, że powód powinien ponieść co najmniej część kosztów procesu, ponieważ „winien dolożyć większej staranności i dokładniej przeanalizować fakty przed wytoczeniem powództwa, co być może pozwoliło by mu dojść do spostrzeżeń analogicznych z poczynionymi przez Sąd w niniejszym uzasadnieniu, a dotyczącymi polityki kadrowej pozwanej spółki w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze w hali sprzedaży Ł.” brzmi groteskowo. Skarżący zarzucił, że Sąd Rejonowy nie zauważył, że ten sam Sąd w innym składzie - dodajmy w składzie sędziego z wieloletnim doświadczeniem - również najwyraźniej nie wykazał się należytą starannością, dokonując tak chybionej zdaniem Sądu I instancji oceny. W ocenie skarżącego zwykła przyzwoitość i zdrowy rozsądek, a także dbałość o autorytet Sądu jako instytucji winien uzasadnić zwolnienie strony od kosztów procesu, gdyż działała ona rozważnie, ostrożnie, w uzasadnianym przekonaniu co najmniej wysokiego prawdopodobieństwa słuszności swoich żądań. Apelujący zarzucił też, że gdyby Sąd I instancji dokonał bardziej wnikliwej analizy to dostrzegłby, że rzekoma „polityka kadrowa” pozwanej nie była znana ani pracującym tam kierownikom, ani powodowi, który pracował jako zastępca kierownika, a znali ją doskonale świadek M. B., który rozpoczął współpracę z pozwaną po zwolnieniu powoda, we wrześniu 2016 roku i świadek J. H. pracujący u pozwanej od lipca 2016 roku;

3) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 8 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez jego niezastosowanie wobec powoda w następstwie błędnych ustaleń faktycznych. Apelujący argumentował, że w kontekście tak dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy nieprawidłowo doszedł do przekonania, że nie zostały spełnione przesłanki uwzględnienia powództwa, a analiza prawna zawarta w uzasadnieniu koncentruje się na kwestii niezwiązania Sądu wyrokiem w poprzednio prowadzonej sprawie, na skutek odwołania powoda od wypowiedzenia umowy o pracę oraz na wielokrotnym powtórzeniu błędnych ustaleń faktycznych co do rzekomej struktury organizacyjnej pozwanej. Skarżący podkreślił, że nigdy nie twierdził, że wyrok czy uzasadnienie w poprzednio wydanej sprawie wiążą Sąd I instancji w sprawie niniejszej, w ten sposób, że determinują wynik niniejszego postępowania, wskazując, że niezrozumiałe jest, że Sąd Rejonowy tak wiele miejsca poświęca na przywoływanie orzecznictwa co do tej niespornej kwestii i stwierdzając, że z powyższe wskazuje na to, że Sąd Rejonowy uległ sugestii pozwanej, że przyczyna wytoczenia powództwa w sprawie było li tylko ustalenie zawarte w uzasadnieniu poprzedniego wyroku. Skarżący podkreślił, że zaprzecza powyższemu, wskazując, że nie ma nigdzie wymogu, aby odwołanie od wypowiedzenia o pracę i roszczenie o odprawę zgłaszane były łącznie, a także, że wbrew wywiodom pozwanej stanowisko powoda było jak najbardziej racjonalne, gdyż składając odwołanie od wypowiedzenia o pracę powód wiedział jedynie, że wskazana w treści wypowiedzenia przyczyna miała charakter fikcyjny, natomiast nie znał prawdziwej przyczyny zwolnienia go z pracy, ani też nie znał treści uzgodnień, jakie miały miejsce pomiędzy kierownikiem G. o prezesem co do zamiaru pozbycia się jednego z zastępców kierownika, jak również nie wiedział, że na jego miejsce nie będzie zatrudniona inna osoba i dopiero w toku poprzednio prowadzonej sprawy dowiedział się o tych okolicznościach. Jednocześnie apelujący podkreślił, że w toku całego postępowania nie ujawniła się żadna inna potencjalna przyczyna zwolnienia, a te okoliczności, wespół z oceną wyrażoną przez Sąd, stały się przyczyną zainicjowania niniejszego postępowania. Apelujący podkreślił, że w toku postępowania prowadzonego w niniejszej sprawie nie wskazano innej przyczyny zwolnienia, poza jednym ogólnikowym i całkowicie gołosłownym twierdzeniem J. H., dodając, że jednocześnie - wbrew analizie dokonanej przez Sąd - wykazano likwidację stanowiska powoda. Skarżący argumentował, że całe rozważania Sądu Rejonowego w tej kwestii ograniczają się wielokrotnego powielenia błędnej tezy o strukturze zatrudnienia hali w Ł. - 1 kierownik, 1 zastępca, do których aktualne pozostają wszystkie uwagi poczynione we wcześniejszej części uzasadnienia apelacji. A. zarzucił, że Sąd I instancji ignorował fakt, że w okresie półtora roku przed zwolnieniem powoda pracowało dwóch zastępców kierownika; jeden z tych etatów nie został obsadzony po zwolnieniu powoda, podkreślając, że okoliczność ta, podnoszona przez powoda, nie została zakwestionowana w toku postępowania. Dalej, skarżący zakwestionował „unifikację” stanowisk kierownika i zastępcy kierownika, argumentując, że po pierwsze przez cały okres pracy powoda u pozwanej rozróżniano te dwa stanowiska, a kierownik był pracownikiem nadrzędnym wobec swoich zastępców, wobec czego nie były to zatem stanowiska

tożsame, wywodząc z powyższego, że powoływanie się ogólnie na liczbę stanowisk kierowniczych było zabiegiem celowym, wypracowanym wyłącznie na potrzeby niniejszej sprawy, zmierzającym do zdevaluowania okoliczności nieprzerwanego zatrudniania dwóch zastępców kierownika przez okres 18 miesięcy przed zwolnieniem powoda, a wcześniej okres od 2013 roku, z wyłączeniem 8 miesięcy. A. podkreślił, że w toku poprzednio prowadzonego postępowania każdemu z występujących świadków zadawano pytanie, czy został ktoś zatrudniony na miejsce powoda, także J. H., akcentując, że każdy ze świadków stwierdził, że nie zatrudniono nikogo na miejsce powoda, a także, że żaden z nich nie powołał się wtedy na wypracowaną obecnie teorię „ogólnej liczby stanowisk kierowniczych” - w załączeniu wydruk protokołu rozprawy ze sprawy X P 198/17, z dnia 7 lutego 2017 roku; strony 4, 8, 9 protokołu. Skarżący argumentował, że ponieważ większa część analizy Sądu Rejonowego w tym zakresie jest pochodną błędnych ustaleń faktycznych i ogranicza się do powielania błędnej tezy o strukturze organizacyjnej u pozwanej, zbyteczne jest powielanie zarzutów w zakresie zastrzeżeń co do ustaleń faktycznych i naruszeń procedury, natomiast dodał, że w części uzasadnienia Sądu Rejonowego poświęconej rozważaniom prawnym, znaleźć można dodatkowe ustalenia faktycznie, nie ujęte we wcześniejszej części, co do których w ogóle nie sposób stwierdzić w oparciu o jakie dowody zostały poczynione, zarzucając, że takim fragmentem uzasadnienia, zawierającym całkowicie dowolne stwierdzenia Sądu Rejonowego jest fragment ujęty na stronie 8, w akapicie 2, gdzie Sąd I instancji, w ocenie skarżącego zapewne dla wzmocnienia swej argumentacji, podaje: „Sąd ustalił również, że wszyscy pracownicy znali strukturę organizacyjną spółki i wskazywali, że nie uległa ona modyfikacjom”. Skarżący zarzucił, że Sąd Rejonowy w ogóle nie prowadził w takim zakresie jakiegokolwiek postępowania dowodowego, to jest nie badał stanu wiedzy pracowników na ten temat, podkreślając, że absolutnie nie wiadomo na jakiej podstawie zostało poczynione takie ustalenie, konkludując, że rodzi to obawę, że może to być w ogóle ustalenie z innej sprawy. Reasumując apelujący zarzucił, że wbrew ocenie Sądu Rejonowego, powód wykazał, że zajmowane przez niego stanowisko jednego z dwóch zastępców kierownika zostało zlikwidowane po jego zwolnieniu, akcentując, że w toku całego postępowania nie została ujawniona żadna inna, występująca po stronie powoda, przyczyna zwolnienia. Dodatkowo apelant zaznaczył, że nawet gdyby faktycznie istniał dokument przewidujący strukturę organizacyjną u pozwanej taką, jak ustalił to Sąd Rejonowy - jeden kierownik i jeden zastępca, to niewątpliwie w okresie półtora roku przed zwolnieniem powoda stan zatrudnienia był inny - dwóch zastępców kierownika i w okresie 2 miesięcy poprzedzających bezpośrednio zwolnienie - dodatkowo jeszcze kierownik. W takiej sytuacji według skarżącego należałoby przyjąć, że zwolnienie powoda było spowodowane potrzebą dopasowania stanu zatrudnienia do przewidzianej struktury organizacyjnej, co w efekcie skutkowało musiałoby uznaniem, że nadal przyczyna zwolnienia pozostawałaby wyłącznie po stronie pracodawcy.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelant wniósł do zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie roszczenia powoda w całości oraz o zasądzenie na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie zaś – w razie nieuwzględnienia apelacji co do zasadniczej części rozstrzygnięcia – o zmianę wyroku w punkcie II sentencji poprzez nieobciążanie powoda D. T. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony przeciwnej oraz nieobciążanie powoda kosztami postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację pozwana Spółka (...). (...) Sp. z o. o. sp. k., będąc reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o oddalenie apelacji, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ponadto pozwana Spółka zaskarżyła zażaleniem przedmiotowy wyrok w zakresie postanowienia zawartego w punkcie 2 sentencji wyroku, w którym Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu, zwalniając go od obowiązku ponoszenia tych kosztów w pozostałym zakresie, zaskarżonemu postanowieniu zarzucając:

1. naruszenie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, poprzez zasądzenie jedynie kwoty 1.000 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że koszty te winny wynosić 2.700 zł tytułem stawki minimalnej wynikającej z ww. rozporządzenia,

2. naruszenie art. 102 k.p.c. poprzez przyjęcie, że zachodzą podstawy do zastosowania instytucji zwrotu kosztów procesu zgodnie z zasadą słuszności, a co za tym idzie - jedynie częściowego obciążenia powoda w zakresie obowiązku ponoszenia kosztów, podczas gdy nie zaistniały przesłanki warunkujące jej zastosowanie,

3. naruszenia art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy wobec oddalenia powództwa jako całkowicie bezzasadnego, rozstrzygnięcie o kosztach procesu (w tym kosztów zastępstwa procesowego) winno być oparte na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, a zatem - nałożenia na powoda obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego w całej, pełnej kwocie, wynikającej z ww. rozporządzenia.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów żalący się wniósł o zmianę zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 2700 zł w miejsce kwoty 1000 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu opłaty od zażalenia.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2.04.2019 r. pełnomocnik powoda poparł apelację i wniósł o oddalenie zażalenia oraz o nieobciążanie powoda kosztami postępowania, natomiast pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i poparł zażalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zarówno apelacja powoda, jak i zażalenie pozwanego są pozbawione uzasadnionych podstaw i jako takie podlegają oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie znajdujące oparcie zarówno w obowiązujących przepisach prawa, jak i w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń (por. wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Wbrew wywodom strony skarżącej zarzut naruszenia art. 328 §2 k.p.c. okazał się w całości chybiony. O naruszeniu tego przepisu można bowiem mówić tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego.

Taka sytuacja – zdaniem Sądu Okręgowego – nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Uzasadnienie Sądu Rejonowego zostało sporządzone w sposób spójny i prawidłowy, a jego lektura pozwala nie tylko zapoznać się z motywami którymi kierował się tenże Sąd, ale również odtworzyć w sposób logiczny wywód Sądu I który prowadził do wysnucia końcowych wniosków tak w sferze odtworzonych istotnych faktów, jak i oceny prawnej rozpoznawanego roszczenia, co umożliwiło przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. W istocie skarżący czyniąc zarzut z naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. skupia się na odmiennej ocenie dowodów przemawiającej na jego korzyść, powielając argumentację przywołaną na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., która będzie przedmiotem analizy dalszej części uzasadnienia. Powyższe pozwala jednak stwierdzić w tym miejscu, że zarzut naruszenia art. 328 par. 2 k.p.c. okazał się w całości chybionym.

Ponadto Sąd Okręgowy zważył, że mimo iż w treści apelacji skarżący zarzuca, że Sądu I instancji naruszenie art. 227 k.p.c. - choć nie przywołał tego zarzutu w petitum apelacji - to jednak, apelant nie wykazał nieprawdziwości twierdzeń świadka J. H. (3) w zakresie ewentualnego braku zastrzeżeń co do pracy powoda, a jedynie polemizował ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, które wbrew wywodom apelanta znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym, skoro nawet sam powód przyznał, że był karany karami porządkowymi, o których dane jedynie z uwagi na dyspozycję

art. 113 k.p. zostały usunięte z jego akt osobowych. Powyższe czyny przedmiotowy zarzut apelacyjny całkowicie chybiony.

Pozostałe zarzuty procesowe powoda sprowadzają się do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji. Formułując zarzuty dotyczące przekroczenia swobodnej oceny dowodów i błędnych ustaleń faktycznych, zdaniem Sądu II instancji, skarżący bezzasadnie zarzuca jednak naruszenie art. 233 k.p.c. W szczególności należy podkreślić, że Sąd I instancji przeprowadził ocenę zebranych dowodów, która odpowiada wymogom stawianym w dyspozycji art. 233 k.p.c., albowiem wbrew argumentacji skarżącego jest ona zgodna tak z zasadami logiki, jak i z doświadczeniem życiowym.

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów, nie zaś ograniczenie się do przedstawienia własnej, alternatywnej do ustalonej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wersji wydarzeń.

Należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7.01.2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263). Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje bowiem jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Dodać należy, że ocena sądu nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów, jeżeli z zebranego materiału dowodowego wyprowadza on wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą. Tym samym nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić tylko i wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (por. wyrok SA w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACa 737/12, LEX nr 1223204).

Nie sposób w tym miejscu nie zauważyć, że procesowe zarzuty strony powodowej sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów przezeń dokonaną a jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia w istocie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

W szczególności, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew argumentacji strony apelującej zarzut sprzeczności poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń z treścią materiału dowodowego w sprawie należy uznać za bezzasadny. Analiza dostępnego materiału dowodowego doprowadziła bowiem Sąd II instancji do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił zasadę dwuosobowej obsady zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych w pozwanej Spółce, albowiem potwierdzają to nie tylko dokumenty zaliczone w poczet materiału dowodowego, ale jak słusznie zaakcentował Sąd I instancji w pisemnych motywach swojego rozstrzygnięcia wynika ona również z zeznań świadków w oparciu, o które tenże Sąd w sposób niewadliwy odtworzył wszystkie istotne w niniejszej sprawie okoliczności.

Sąd Rejonowy w sposób logiczny wyjaśnił, że poczynione w sprawie ustalenia oparł na niekwestionowanych przez strony dokumentach, które zostały załączone do akt sprawy. Sąd Okręgowy podzielił przy tym ocenę Sądu I instancji w zakresie wiarygodności zeznań świadków oraz powoda z wyłączeniem tej części, w których powód, A. G. i A. C. wskazywali że kadra kierownicza hali sprzedaży w Ł. docelowo winna liczyć więcej niż 2 osoby, skoro twierdzenia

te pozostają w sprzeczności z dokumentami wskazującymi, że liczba ta winna wynosić 2 osoby, ponadto wobec wykazania, że liczba ta przekraczająca 2 osoby była jedynie stanem przejściowym wynikającym z długotrwałych zwolnień niektórych osób zajmujących stanowisko kierownicze oraz z faktu przeszkalania wstępnego pracowników, którzy następnie byli przenoszeni do innych hal sprzedaży na ich docelowe miejsca pracy. Prawdłowo Sąd I instancji w uzasadnieniu wskazał, że jakiegokolwiek zmiany kadrowe w tym zakresie były spowodowane wyłącznie stanem przejściowym, spowodowane np. ciężką A. N. (2), zwolnieniem lekarskim i świadczeniem rehabilitacyjnym A. C. (3). Sąd II instancji po samodzielnym zapoznaniu się z całym zgromadzonym materiałem dowodowym i przeprowadzeniu własnej analizy dowodów podziela też zdanie Sądu Rejonowego, że były to sytuacje wyjątkowe, natomiast w dalszym ciągu obowiązywała zasada dwuosobowego składu kierowniczego, a przejściowe zatrudnienie większej ilości osób na stanowiskach kierowniczych wynikało także z wstępnego przeszkolenia pracowników, którzy następnie byli przenoszeni do innych hal sprzedaży na ich docelowe miejsca pracy. Sąd Okręgowy zważył, że konieczność wstępnego przeszkolenia pracowników oraz zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w sytuacji długotrwałych usprawiedliwionych nieobecności pracowników nie może być podstawą do uznania jakoby dwuosobowy skład kadry kierowniczej był wyjątkiem, a nie zasadą, co oznacza, że w dalszym ciągu polityka kadrowa pozwanej Spółki nie uległa zmianie. Pracodawca w ten sposób reagował na zmiany wśród pracowników (z uwagi na ich odejścia z pracy, stan zdrowia) i w związku z tym podejmował stosowne decyzje dotyczące składu kadry kierowniczej.

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest też zarzut strony powodowej, w którym apelant kwestionował brak zadowolenia zarządu z pracy powoda. Należy wskazać, że uznając zeznania świadka J. H. (3) za wiarygodne Sąd nie miał obowiązku argumentować dlaczego dał im wiarę, natomiast zarzut, że zeznania świadka J. H. (3) były „gołosłowne” tylko dlatego, że pozostają one w sprzeczności z zeznaniami innych świadków, nie stanowi wystarczającej podstawy by podzielić stanowisko apelanta, skoro sam powód przyznał, że był karany. Natomiast brak wiedzy powoda w zakresie kontroli jego pracy dokonywanych przez pozwaną Spółkę nie oznacza, iż takowe kontrole nie były one przeprowadzane, tym bardziej, że przecież pracodawca jest uprawniony do dokonywania bieżącej oceny wykonywania obowiązków pracowniczych swoich pracowników. Brak należytego wykonywania obowiązków przez powoda skutkowało finalnie wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Sąd Okręgowy zważył też, że faktycznie Sąd I instancji popełnił omyłkę pisarską polegającą na błędnym oznaczeniu danych świadka J. H. (3), określając jego nazwisko jako (...), jednakże powyższe nie ma istotnego znaczenia, skoro nawet dla strony powodowej nie wątpliwości co do tego, że zeznania złożyła ta a nie inna osoba tj. przesłuchiwany w charakterze świadka J. H. (3).

Nie zasługuje na aprobatę argumentacja apelującego, w której kwestionuje on ocenę Sądu I instancji zarzucając zbyt wąskie krąg dowodów uznanych za wiarygodne i stanowiące podstawę do ustalonych faktów. Samo zestawienie przez apelanta własnych wyjaśnień z zeznaniami świadka M. B. (2) mające wskazać, że pozostają ze sobą w sprzeczności, nie może prowadzić tak jakby tego chciał skarżący do uznania, że zeznania świadka „są wprost nieprawdziwe” lub też „wymijające” tylko dlatego, że powód się z nimi nie zgadza a jego twierdzenia są odmienne. Sąd odwoławczy pełniąc funkcję kontrolną dokonał swojej własnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd I instancji, a co za tym idzie przeprowadził ponowną analizę dowodów, która prowadzi do tożsamyh wniosków do jakich doszedł Sąd Rejonowy. Nie ma potrzeby powielania właściwych wywodów Sądu I instancji w tym zakresie, które Sąd Okręgowy traktuje jako własne czyniąc je integralną częścią własnego rozstrzygnięcia, ale należy jedynie dodatkowo zauważyć, że również z załączonej do apelacji tabeli wynika, iż co najmniej od września 2015 r. (a faktycznie już od lipca 2014 r.) aż do lata 2016 r. - kiedy to powodowi wypowiedziano umowę o pracę - obsada stanowisk kierowniczych była trwale dwuosobowa, albowiem rzeczona tabela potwierdza, że od lipca 2014 r. stanowiska kierownicze zajmowali faktycznie A. G. i D. T. (gdyż A. N. i A. C. byli długotrwale nieobecni w pracy), zaś od marca 2015 aż do lipca 2016 r. stanowiska kierownicze zajmowali D. T. i S. M., a następnie - po zwolnieniu D. T. w sierpniu 2016 r. - stanowiska kierownicze zajmowali A. G. i S. M.. Tym samym zdaniem Sądu II instancji nie jest zasadne twierdzenie apelanta, że rozwiązanie umowy z powodem w sierpniu 2016 r. było związane z likwidacją stanowiska kierowniczego, skoro zarówno na długo przed jego zwolnieniem z pracy (bo już od lipca 2014 r. czyli na ponad 2 lata przed zwolnieniem powoda), jak i po jego zwolnieniu - obsada stanowisk kierowniczych pozostawała dwuosobowa. Na prawidłowość oceny Sądu I instancji nie może też wpłynąć argumentacja skarżącego, w której zarzuca świadkowi M. B. (2) umyślne „zasłanianie się niepamięcią” czy też „brakiem szczegółowych informacji”, albowiem lektura zeznań tego świadka w

ocenie Sądu Okręgowego świadczy o tym, że świadek M. B. (2) w sposób możliwie najdokładniejszy na jaki pozwalał wpływ czasu oraz okres kilku lat przed wszczęciem postępowania, odtworzył strukturę zatrudnienia w pozwanej Spółce. Reasumując - mimo zatem obszernej apelacji - Sąd II instancji nie doszukał się uchybień, które świadczyłyby o naruszeniu art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy co czyni tenże zarzut w całości chybionym.

Jako całkowicie niezasadny należy też ocenić zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie wobec powoda, w następstwie błędnych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy zważył, że powód formułując tenże zarzut sprowadza swoją argumentację wyłącznie do błędu w ustaleniach faktycznych, który okazał się chybionym z przyczyn, o których mowa była wyżej. Należy też zgodzić się z Sądem I instancji, że powód nie sprostował ciężarowi dowodu, gdyż nie wykazał przesłanek warunkujących wypłatę powodowi odprawy pieniężnej. Sąd II instancji miał również na uwadze, że nie można było zlikwidować stanowiska drugiego bądź kolejnego zastępcy kierownika, skoro stanowisko takie w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki nie występuje. Jednocześnie Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji wyczerpująco wskazał dlaczego powództwo nie zostało uwzględnione odnosząc się w tym w szczególności do rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie o sygn. akt X P 198/17, wobec czego nie ma obecnie potrzeby powielania w całości w tym miejscu prawidłowych rozważań Sądu Rejonowego, które Sąd II instancji traktuje jako własne, czyniąc je integralną częścią własnego uzasadnienia. Podkreślić jedynie w tym miejscu należy, że Sąd I instancji w sposób bezbłędny stwierdził, że nie zasługuje na aprobatę pogląd wyrażonego w uzasadnieniu wyroku zapadłego w sprawie X P 198/17, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w wyniku redukcji etatów, albowiem postępowanie dowodowe przeprowadzone w badanej sprawie wykazało, iż nie była to przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, trafnie przy tym akcentując, że nie było istotą przedmiotowego postępowania ustalenie rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, lecz analiza, czy spełnione zostały przesłanki dla przyznania powodowi odprawy pieniężnej w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Okręgowy w całości zgadza się także ze stanowiskiem Sądu I instancji, iż korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie oznacza automatycznie uznania zasadności równolegle dochodzonych roszczeń o odprawę pieniężną, gdyż przesłanką zasądzenia roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika (wyrok SN z dnia 9 maja 2017 roku w sprawie I PK 242/16, LEX 2331715).

Po zapoznaniu się z całym materiałem aktowym i jego samodzielnym przeanalizowaniu Sąd II instancji zgodził się w całości z oceną Sądu Rejonowego, że postępowanie dowodowe wykazało jednoznacznie, iż nie doszło do likwidacji stanowiska powoda, co skutkowało rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Jak bowiem trafnie ustalił Sąd I instancji w pozwanej spółce generalnie przewidywano, że na hali sprzedaży w Ł. przy ul. (...) będzie jeden kierownik i jeden zastępca, albowiem znalazło to potwierdzenie zwłaszcza w załączonej do akt sprawy strukturze organizacyjnej oraz w zeznaniach świadków, słusznie akcentując z jednej strony, że zarówno powód, jak i świadkowie A. C. i A. G. wskazywali, iż miały miejsce sytuacje, kiedy na tej hali sprzedaży na stanowiskach kierowniczych zatrudniano więcej, niż 2 osoby, co potwierdził też świadek M. B., z drugiej zaś prawidłowo zauważając, że zarówno powód, jak i A. C. oraz A. G. nie podawali jednej, istotnej okoliczności jaka warunkowała taki stan rzeczy, a mianowicie tego, że sytuacja kiedy na stanowiskach kierowniczych zatrudniano 3 lub więcej osób miała miejsce tylko w ściśle określonych okolicznościach. W sposób rzetelny Sąd I instancji wychycił w realiach badanej sprawy, że po pierwsze miało to miejsce wtedy, gdy spółka przygotowywała zmiany kadrowe – jedna z osób piastujących rzeczony stanowiska była przygotowywana do przeniesienia na stanowisko kierownika filii pozwanej w innym mieście, po drugie sytuacja, kiedy zatrudniano więcej niż 2 osoby na stanowiskach kierowniczych na hali sprzedaży w Ł. zdarzała się, kiedy jeden z zatrudnionych dotychczas kierowników był nieobecny w pracy, absencja ta zaś była długotrwała – np. w wyniku długotrwałego zwolnienia lekarskiego bądź w związku z ciążą, a wreszcie po trzecie – zaistnienie omawianej sytuacji

mogło nastąpić również kiedy spółka miała wiedzę, iż jeden z dotychczasowych kierowników ma zamiar zakończyć współpracę, w związku z czym konieczne było zatrudnienie osoby na jego miejsce – w takim czasie, aby mogła ona nauczyć się swojej pracy i poznać obowiązujące ją zasady. W tym stanie rzeczy prawidłowo Sąd Rejonowy wyciągnął logiczny wniosek, że wymienione wyżej sytuacje kiedy pozwana zatrudniała na hali w Ł. więcej niż jednego kierownika sprzedaży i jednego zastępcę były wyjątkowe, przejściowe a na stałe przewidziano w strukturze zatrudnienia, że będzie to jeden kierownik i jeden zastępca. Nie można zatem czynić zarzutu Sądowi Rejonowemu, który trafnie skonstatował, że w okresie pełnienia funkcji kierowniczej przez powoda następowała fluktuacja kadry kierowniczej oraz okresy długotrwałych zwolnień lekarskich, które co prawda mogło wywołać mylne wrażenie, że pracodawca przewiduje, że obsada stanowisk kierowniczych w hali sprzedaży w Ł. jest i będzie większa niż przewidziana 2-u osobowa, jednakże w świetle całokształtu materiału dowodowego niezasadne okazały się twierdzenia powoda jakoby w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę doszło do likwidacji stanowiska, albowiem w rzeczywistości w strukturze organizacyjnej spółki nigdy nie przewidywano dwóch stanowisk zastępcy kierownika hali sprzedaży, a jeśli stan taki istniał to jedynie przejściowo, który bez żadnych zmian w tym zakresie istniał od lat, a struktura organizacyjna spółki była znana wszystkim pracownikom, co czyni apelację w tym zakresie chybioną.

Tym samym zarzuty apelacyjne skierowane na wzruszenie prawidłowego rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczenia powoda okazały się w całości bezzasadne, wobec czego apelacja nie mogła odnieść zamierzonego skutku i jako taka podlega oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Co się zaś tyczy zarzutów apelacji powoda oraz zażalenia pozwanej w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to oba środki zaskarżenia okazały się być chybione.

Wstępnie przypomnieć należy, że zgodnie z przepisem art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Zasada ta jest rozwiązaniem szczególnym, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy natomiast uznać pogląd, zgodnie z którym sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia – na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego.

W tym miejscu należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w postanowieniu z 26 stycznia 2012 r. (III CZ 10/12, OSNC 2012/7-8/98) wskazał, a następnie potwierdził w postanowieniu z 23 maja 2012 r. (III CZ 25/12, LEX nr 1214589), że ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez Sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa. Powyższa teza znalazła także potwierdzenie w późniejszych judykatach Sądu Najwyższego, m.in. postanowieniu z 20 kwietnia 2012 r. (III CZ 17/12, LEX nr 1164739) oraz postanowieniu z 27 kwietnia 2012 r., (V CZ 2/12, LEX nr 1214621).

Przytoczone stanowisko Sądu Najwyższego niewątpliwie ogranicza zakres rozpoznania zażalenia na postanowienie o kosztach procesu przez Sąd II instancji, czego efektem jest „uszczipienie” możliwość modyfikowania przez Sąd odwoławczy rozstrzygnięcia o kosztach, które zostało oparte na dyspozycji art. 102 k.p.c., jedynie do tych przypadków, gdy nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu byłoby rażąco niesprawiedliwe.

W konsekwencji Sąd meriti uzyskuje dużą autonomię w kształtowaniu badanego rozstrzygnięcia. Tym samym dysponentem odmiennego uregulowania obowiązku poniesienia kosztów procesów, nawet jeżeli dany stan faktyczny, w ocenie Sądu II instancji dawałby podstawy do zastosowania reguły ogólnej, tj. art. 98 k.p.c., pozostaje Sąd I instancji dotąd, dopóki takie ukształtowanie rozstrzygnięcia o kosztach procesu nie jest rażąco niesprawiedliwe.

Sąd Okręgowy, w okolicznościach badanej sprawy nie doszukał się rażącej niesprawiedliwości kwestionowanego postanowienia, tym bardziej, że jak wynika z uzasadnienia Sądu Rejonowego, zastosowanie przez tenże Sąd art. 102 k.p.c. ma swoje podstawy faktyczne. Trafnie bowiem Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy, a w szczególności możliwy brak świadomości powoda co do intencji pracodawcy odnośnie liczby osób zajmujących stanowiska kierownicze w hali sprzedaży w Ł. – powód mógł w istocie nie być świadomym, że sytuacje w których stanowiska kierownicze zajmowały więcej niż 2 osoby były w istocie sytuacjami przejściowymi i nie zmierzały do trwałego zwiększenia obsady oraz brak świadomości co do faktycznego zwiększania zatrudnienia przez pozwaną spółkę - a także sytuacja materialna i życiowa powoda (fakt wyczerpania okresu świadczenia rehabilitacyjnego i oczekiwanie na orzeczenie w przedmiocie przyznania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy) przemawia za uznaniem, iż zachodzą przesłanki do zastosowania instytucji z 102 k.p.c. Z drugiej strony Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy bezbłędnie przyjął, że adekwatne będzie jedynie częściowe obciążenie powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej. Jak bowiem trafnie zaakcentował Sąd I instancji, mimo wskazanych okoliczności powód winien jednak dołożyć większej staranności i dokładniej przeanalizować fakty przed wytoczeniem powództwa, co być może pozwoliłoby mu dojść do podobnych wniosków do jakich doszedł tenże Sąd, a dotyczących polityki kadrowej pozwanej spółki w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze w hali sprzedaży w Ł.. Mając na względzie wskazany powyżej zakres kognicji badania przedmiotowego zażalenia, a także przytoczone okoliczności faktyczne sprawy, Sąd II instancji uznał, że w realiach niniejszej sprawy nie można zakwalifikować zaskarżonego rozstrzygnięcia jako rażąco niesprawiedliwego.

Z tych powodów Sąd odwoławczy oddalił zażalenia skarżących w przedmiocie rozstrzygnięcia o kosztach procesu, jako nieuzasadnione na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 2 pkt 5, § 9 ust 1 pkt 2, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.Dz. U. Nr 2018, poz. 265 z późn. zm.). W rozpoznawanej sprawie pełnomocnik powoda wniósł o nieobciążanie go kosztami zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy nie znalazł jednak żadnych podstaw do takiego zwolnienia. Powód przegrała postępowanie w I instancji. Uzasadnienie wyroku było wyczerpujące. Ponadto Sąd I Instancji nie obciążył w całości powoda kosztami zastępstwa procesowego, natomiast powód podjął decyzję o wniesieniu apelacji, a tym samym podjął określone ryzyko procesowe. Nie ma jakichkolwiek przesłanek, aby strona pozwana, uwikłana przez powoda w ten proces nie otrzymała kosztów zastępstwa procesowego, zwłaszcza, że pełnomocnik powoda poza polemiką z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego nie uzasadnił w żaden sposób wniosku o nieobciążanie powoda tymi kosztami.

Przewodniczący: Sędziowie:

A.P.