

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 września 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 247/18:

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. P. kwotę 8100 zł. tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 405 zł tytułem opłaty sądowej;
4. nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2700 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. P. był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w W. od dnia 31 grudnia 2002 roku do dnia 31 maja 2015 roku na podstawie umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2002 roku, zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku monter konserwator. Strony uzgodniły, że powód będzie wykonywał pracę na terenie województwa (...).

Pismem z dnia 29 kwietnia 2014 roku pozwany przyznał powodowi miesięczne wynagrodzenia brutto w wysokości 2700 zł. według kategorii X osobistego zaszerogowania. Jednomiesięczne wynagrodzenia powoda obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 2710 zł. brutto.

Pismem z dnia 23 lutego 2015 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy, jako przyczynę wskazując upływ terminu umowy z (...) S. A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. – P. (...) i nieprzyjęcie przez (...) S. A. oferty (...) S. A. dalszego świadczenia usług utrzymania i konserwacji sieci. Po upływie okresu wypowiedzenia pozwany zaproponował nowe warunki umowy o pracę: stanowisko pracy – monter kabli (...), wynagrodzenie w wysokości 11 zł /h brutto. Pismem z dnia 2 lutego 2015 roku powód powiadomił pracodawcę, że odmawia przyjęcia zaproponowanych warunków.

W okresie wypowiedzenia pozwany powierzył powodowi wykonywania pracy na stanowisku monter kabli (...) i zobowiązał powoda do stawienia się w dniu 2 marca 2015 roku w siedzibie (...) S. A. w W., przy ul. (...).

Powierzone powodowi nowe stanowisko pracy wiązało się z zadaniami prowadzenia światłowodów poza terenem województwa (...).

Podobne warunki zaproponowano świadkowi D. B.. W delegacji świadek pracował po 10 godzin dziennie, do domu wracał na weekend.

Powód nie przyjął zaproponowanych warunków bowiem w tamtym okresie wychowywał dwóch synów w wieku 11 i 18 lat i nie chciał zdecydować się na rozłąkę z rodziną.

Sąd Rejonowy uchylał pytania pełnomocnika pozwanego dotyczące kwestii prowadzenia przez powoda własnej działalności gospodarczej uznając, że w okolicznościach tej sprawy nie mogą one świadczyć o przyczynieniu się powoda do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. za 2015 r., poz. 192 ze zm.) przepisy o zwolnieniach grupowych stosuje się odpowiednio w razie

konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna nie dotycząca pracownika, a jednocześnie w zakładzie pracy nie miały miejsca grupowe zwolnienia w rozmiarze określonym w art. 1 powołanej ustawy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ustawę stosuje się w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przyczyny dotyczące pracownika, to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego postawą pracowniczą i stosunkiem do obowiązków. Przyczyny te mogą być zawinione lub niezawinione przez pracownika. Przyczyny nie dotyczące pracownika, to wszelkie inne – takie, które nie odnoszą się do wskazanego powyżej zakresu, wynikającego z istoty stosunku pracy (art. 22§ 1 kp) i obowiązków osoby będącej pracownikiem (art. 100 § 1 i 2 kp). W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, LEX nr 725012).

Sąd meriti wskazał, że powód w niniejszej sprawie wystąpił z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej należnej z tytułu rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Niespornie przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym nie dotyczyła powoda. Spór dotyczył kwestii, czy odmowa przez powoda przyjęcia warunków pracy i płacy zaproponowanych pismem z dnia 2 lutego 2015 roku była współprzyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę.

Z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, że wynagrodzenie zaproponowane powodowi było istotnie niższe od dotychczas otrzymywanego. Powód zarabiał 2700 zł brutto (płaca zasadnicza), a zgodnie z nowymi warunkami miesięczna płaca powoda wynosiłaby ok 1800 zł brutto miesięcznie. Sąd podkreślił, że zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego dla powoda nie przywidziano jakichkolwiek premii czy też prowizji, a przyjęcie nowych warunków wiązałoby się, przynajmniej w najbliższej przyszłości z koniecznością wyjazdów w delegację, a to z kolei skutkowałoby rozłąką z rodziną. W ocenie Sądu była to zatem kolejna niekorzystna zmiana dla powoda i te dwa elementy stanowiły wystarczające podstawy do odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków. Nawet jeśli powód prowadził z zyskiem działalność gospodarczą i po rozwiązaniu stosunku pracy zamierzał zaangażować się w jej prowadzenie w większym zakresie, to kwestia ta nie stanowi przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, a jest konsekwencją dokonanego wypowiedzenia. W ocenie Sądu oczywistym było, że w obliczu zmian organizacyjnych w zakładzie pracy i wizji rozwiązania stosunku pracy pracownik planuje swoją dalszą działalność zarobkową.

Zdaniem Sądu I instancji koniecznym było dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierzało, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy spowodowała rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej aktualizuje się bowiem wówczas, gdy zaproponowane przez pracodawcę warunki zatrudnienia, tak istotnie odbiegają od dotychczasowych, że ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku (II PK 108/08) wskazał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał (por. wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNP 2000/15/586).

Sąd Rejonowy wskazał, że w wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał upływ terminu umowy z (...) S.A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. P. (...) i nie przyjęcia przez (...) S.A. oferty (...) S.A. dalszego świadczenia usług utrzymania i konserwacji sieci. Powód skorzystał z przysługującego mu prawa i odmówił przyjęcia proponowanych warunków, oceniając, że są one dla niego niekorzystne ze względów ekonomicznych i rodzinnych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd I instancji nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi warunków stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Twierdzenia powoda, że warunki przedstawione mu w wypowiedzeniu zmieniającym były niekorzystne w całości znajdują poparcie w rzeczywistości, co czyni odmowę w pełni uzasadnioną.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż powód spełnił przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, albowiem w chwili rozwiązania umowy jego pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika i z tego względu, na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zasądził na jego rzecz żadaną kwotę tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami od dnia, w którym to świadczenie stało się wymagalne, tj. od dnia rozwiązania stosunku pracy. Kwota roszczenia nie była sporna między stronami.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 2 pkt 4, § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 r., poz. 1800). Stawka minimalna w tego rodzaju sprawie wynosi 1.350 zł. i odpowiada nakładowi pracy pełnomocnika.

Stosownie do treści art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, po.594 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Na podstawie art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r., Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego opłatą w wysokości 5 % wartości zasądzzonego roszczenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że o odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k. p. c. w związku z art. 300 k. p.

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

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła niewyjaśnienie przez Sąd I Instancji wszystkich okoliczności faktycznych, istotnych do rozstrzygnięcia sprawy oraz pominięcie w swoich rozważaniach dołączonej do sprzeciwu (...) D. Zatrudnienia i Płac o zarobkach monterów telekomunikacyjnych linii kablowych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zaskarżonym wyrokiem zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.100 złotych, tytułem odprawy za rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdził, że odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi przez pozwanego nowych warunków pracy i płacy nie stanowi współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę i uznał, że powód spełnia przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej. W ocenie skarżącego Sąd rozstrzygając sprawę, nie wyjaśnił wszystkich okoliczności faktycznych, istotnych w tej sprawie. Nie został bowiem uwzględniony zgłoszony przez pozwanego wniosek dowodowy o zwrócenie się przez Sąd do właściwego Urzędu Skarbowego o przedstawienie informacji o dochodach powoda z prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Skarżący podkreślił, że Sąd uchylił wszystkie pytania pełnomocnika pozwanego dotyczące prowadzonej przez powoda własnej działalności

gospodarczej. Sąd uznał, że nie mogą one świadczyć o przyczynieniu się powoda do rozwiązania stosunku pracy. Ponadto Sąd nie zajął stanowiska do przedstawionej w sprzecznej informacji, sporządzonej przez (...) S.A o zarobkach, jakie uzyskiwali monterzy telekomunikacyjnych linii kablowych. Z informacji tej wynika, że wynagrodzenie roczne pracowników zatrudnionych przy montażu linii kablowych było znacznie wyższe niż monterów konserwatorów. Dowód ten został w rozważaniach Sądu pominięty. Z powyższego wynika, że Sąd I Instancji nie wyjaśnił wszystkich okoliczności faktycznych, istotnych do rozstrzygnięcia sprawy. Kwestia prowadzenia przez powoda konkurencyjnej działalności gospodarczej z działalnością pozwanego i jej rozmiary, mogą mieć decydujące znaczenie dla ustalenia rzeczywistej przyczyny odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Dochód uzyskiwany przez powoda z działalności gospodarczej mógł zdecydować o stanowisku powoda w sprawie przyjęcia lub odrzucenia, proponowanych mu przez pozwanego nowych warunków pracy i płacy. Mogło się bowiem okazać, że dochód pozwanego jest na tyle wysoki, że podjęcie pracy na zaproponowanym stanowisku było by niekorzystne, gdyż uniemożliwiałoby dalsze prowadzenie działalności gospodarczej. Niezrozumiałym jest także pominięcie przez Sąd faktu, iż na nowym stanowisku pracy powód otrzymywałby o połowę wyższe wynagrodzenie, co wraz z dietami związanymi z zatrudnieniem „w delegacji” stanowiłoby swego rodzaju rekompensatę. Przedstawiana przez pozwanego informacja pokazuje rzeczywiste zarobki monterów linii telekomunikacyjnych. Sporządzona bowiem została, na podstawie dokumentów płacowych i istnieje zawsze możliwość sprawdzenia przez Sąd jej wiarygodności.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o :

- zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Łodzi Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego strona powodowa wniosła o:

- oddalenie apelacji w całości;
- zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych za postępowanie odwoławcze.

W uzasadnieniu wskazano, że pozwana spółka po rozwiązaniu stosunku pracy z wyłącznej winy pracodawcy nie wypłaciła powodowi należnej mu odprawy pieniężnej wynikającej wprost z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Uzasadnianie tej sytuacji rzekomym zaproponowaniem pracownikowi w ocenie pozwanej bardziej dochodowej pracy w delegacji nie wytrzymało jednak konfrontacji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Przesłuchanie świadka, który przez około 2 miesiące świadczył pracę na częściowo nowych warunkach potwierdziło twierdzenia powoda, iż warunki pracy i płacy przedstawione pracownikom w chwili wręczania wypowiedzeń zmieniających i po dniu 28 lutego 2015 roku miały być skrajnie niekorzystne w stosunku do tych obowiązujących dotychczas. W rozmowach z pracownikami brak było wskazań co do ewentualnych premii uznaniowych, diet, czy innych dodatków mających zwiększać realnie zarobki delegowanych pracowników w zamian za niedogodności związane z pracą w delegacji. Stąd też zmiana warunków pracy i płacy była realnym pogorszeniem sytuacji pracowników, a nadto służyła jedynie celowemu zabiegowi uniknięcia wypłaty należnej powodowi odprawy. Zatem nie można było wysnuć odmiennej oceny dowodów niż uczynił to Sąd I instancji, wbrew twierdzeniom pozwanej podnoszonych na etapie postępowania sądowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

W tym miejscu wskazać należy, że w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Podkreślić także należy, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy nie pominął żadnych dowodów, które mają wpływ na ustalenie podstawy faktycznej wyroku. W zakresie tak ustaleń faktycznych jak i oceny dowodów Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych uchybień. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, zaś wszelkie podniesione w tym zakresie zarzuty stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Ponadto Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i złożonych zeznań, a także słusznie uchylał pytania pełnomocnika pozwanego dotyczące kwestii prowadzenia przez powoda własnej działalności gospodarczej jako okoliczności nie mającej znaczenia dla ustalenia.

Tym samym Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, wedle którego odmowa przez powoda przyjęcia warunków płacy i pracy zaproponowanych pismem z dnia 2 lutego 2015 r. nie była współprzyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Podkreślić bowiem należy, że wynagrodzenie zaproponowane powodowi było istotnie niższe od dotychczas otrzymywanego, a co więcej zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego, dla powoda nie przywidziano jakichkolwiek premii czy też prowizji. Zaproponowane zatem powodowi warunki były na tyle niekorzystne, że pozwany musiał liczyć się z tym, że nie zostaną one zaakceptowane przez powoda, co będzie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę. Za wyjątkowo uciążliwą uznać należy także nieustanną pracę w delegacjach, która powodowałaby nieobecność powoda w domu, który uczystniczy w wychowaniu dwójki dzieci.

Sąd Okręgowy pragnie jednocześnie zaznaczyć, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca

udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r. II PK 334/15)

W ocenie Sądu II instancji jak wyżej podniesiono w niniejszej sprawie wykazaniem zostało, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego i zasadnym było zasądzenie na rzecz powoda odprawy.

W tym stanie rzeczy Sąd oddalił apelację, jako bezzasadną na mocy art. 385 kpc.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 oraz § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

23 IV 2019 roku.