

# UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 28 lipca 2023 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. P. skierowane przeciwko M. K. (1) o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądził od P. P. na rzecz M. K. (1) kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód P. P. zatrudniony został przez M. K. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z dnia 1 lipca 2011 roku i kolejnej z dnia 30 września 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2011 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku naświetlacza szablonów. Zakres jego obowiązków został określony jako czynności wynikające z przygotowania szablonów do grawerowania, jak również do wykańczania szablonów do druku.

Praca na stanowisku naświetlacza szablonów związana była z kontaktem ze środkami chemicznymi, w tym związkami chromu.

Powód wykonywał także obowiązki związane z rozwożeniem szablonów do kontrahentów, zajmował się także pracami remontowymi.

Od 2017 roku powód przejął także obowiązki zwolnionego pracownika w zakresie naświetlania szablonów.

W listopadzie 2017 roku powód trafił do(...) w Ł. w związku z ekspozycją na związki chromu w miejscu pracy w związku z przypadkowym połknięciem substancji chemicznej. Powyższe zdarzenie nie zostało uznane przez pozwanego za wypadek przy pracy.

W dniu 29 listopada 2018 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 28 lutego 2019 roku w zakresie stanowiska pracy. Na mocy wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi miało być powierzone stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego do 3,5 tony. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany wskazał likwidację dotychczas zajmowanego stanowiska. Powód nie odwołał się od wręzonego wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2020 roku, jego stanowisko pracy zostało określone jako kierowca samochodu osobowego do 3,5 t.

Mimo nowego stanowiska określonego w wypowiedzeniu zmieniającym powód wykonywał swoje dotychczasowe obowiązki polegające na produkcji szablonów. Dodatkowo wykonywał prace zlecone przez pracodawcę, rozwoził też szablony. Konieczność wyjazdów nie zachodziła codziennie, obowiązki kierowcy nie wypełniały całego czasu jego pracy. A. K. ( małżonka pozwanego) była zatrudniona u pozwanego jako osoba współpracująca, zajmowała się sprawami biurowymi, wystawianiem faktur, wypłacaniem pensji, podatkami. Powód otrzymywał od niej wiadomości sms dotyczące zleceń naświetlania szablonów wraz z ich specyfikacją.

Dnia 17 października 2022 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wraz z oświadczeniem o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem wynagrodzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przyczyny nie dotyczące pracownika - zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych pracodawcy – likwidacja stanowiska. Wypowiedzenie umowy o pracę podpisane zostało przez A. K. w ramach posiadanego pełnomocnictwa.

W październiku 2022 roku u powoda stwierdzono uczulenie na dwuchromian potasu. Powód rozpoczął proces o stwierdzenie u powoda choroby zawodowej pod postacią alergicznego kontaktowego zapalenia skóry.

Sytuacja przedsiębiorstwa pozwanego, w którym był zatrudniany powód uległa pogorszeniu od 2018 roku, obniżyły się jego wyniki finansowe, spadły obroty i przychody, zmalała produkcja. Wpływało mniej zamówień, ilość szablonów do wykonywania spadła. W szczytowym okresie na miesiąc było wykonywane ok. 400 szablonów, obecnie jest to liczba 80-90 szablonów. Nastąpiła reorganizacja przedsiębiorstwa. Dwóch pracowników zostało zwolnionych, w tym zajmujący się naświetlaniem szablonów K. B., a dwie osoby zostały przesunięte na inne stanowiska: powód i M. K. (2). M. K. (2) pracował poprzednio przy naświetlaniu szablonów, został przeniesiony na stanowisko pracownika biurowego - przedstawiciela handlowego. Pracodawca również wykonywał obowiązki pracownicze przy prowadzeniu swojej działalności gospodarczej – rozwodził towar, pracował przy szablonach. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, konieczność rozwożenia szablonów zachodzi raz w tygodniu, co wykonuje pozwany, bądź jego żona. Pozwany zajmuje się też naświetlaniem szablonów, inny pracownik nie wykonuje tej czynności. Na miejsce powoda nie została zatrudniona nowa osoba.

Na mocy postanowienia z dnia 16 czerwca 2023 roku Sąd I instancji pominął wnioski dowodowe pełnomocnika powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 27 marca 2023 roku w punkcie 1,2,7,8,9 na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania. Dla rozstrzygnięcia o żądaniu odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jako dokonane w sposób pozorny, nie miałyby znaczenia przeprowadzenie dowodu na okoliczność warunków pracy powoda, z uwzględnieniem jego styczności z substancjami chemicznymi. Okolicznością niekwestionowaną przy tym przez pozwanego była okoliczność, iż praca naświetlacza szablonów wiąże się z pracą w kontakcie z związkami chemicznymi. Tym samym postanowieniem Sąd pominął wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.c., złożone na rozprawie w dniu 31 maja 2023 roku, w przedmiocie zwrócenia się do Urzędu Skarbowego o udostępnienie deklaracji podatkowych działalności gospodarczej pozwanego za lata 2020-2022 jako zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania. Dopuszczenie tych dowodów spowodowałoby zbędne przedłużenie postępowania, nieuzasadnione potrzebą prowadzenia postępowania dowodowego na wskazane okoliczności.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom pozwanego w zakresie twierdzeń, jakoby od czasu wypowiedzenia powodowi warunków umowy pracy w listopadzie 2018 roku, powód przestał zajmować się pracą naświetlania szablonów i by tymi obowiązkami został obciążony jedynie pracodawca. W tym zakresie nie zasługiwały na wiarę zeznania świadków A. K., M. K. (2) i M. M.. Zeznaniom tym zaprzeczają zgodne zeznania powoda i A. P.. Ponadto powód otrzymywał od A. K. wiadomości sms ze zleceniami na szablony, co nie byłoby zasadne, gdyby rzeczywiście przy nich nie pracował. Dodatkowo pozwany i A. K. stali na stanowisku, że powód był tylko kierowcą, a naświetlaniem zajmował się pozwany, przyznając, że obowiązki kierowcy nie wypełniały całego czasu pracy powoda i nie zawsze były konieczności wyjazdów, nie były one codziennie, a jego funkcja została ograniczona do minimum. Równocześnie pozwany twierdził, że powód codziennie pracował jako kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy. Twierdzenia pozwanego, jakoby zatrudniał pracowników z przyczyn społecznych, choć nie byli mu potrzebni są sprzeczne z logiką i charakterem jego działalności – przedsiębiorca prowadzi działalność z zamiarem uzyskania zysku, co wynika z zasad doświadczenia życiowego. Tymczasem działania pozwanego miałyby być nakierowane na generowanie strat finansowych, skoro utrzymywał zatrudnienia pracowników, którzy nie byli potrzebni do funkcjonowania przedsiębiorstwa. W sprzeczności z logiką stoją także słowa pozwanego, że sam rozwodził szablony, podczas gdy powód miał być zatrudniony na stanowisku kierowcy i zajmować się tylko tym. Dublowanie przez pozwanego tych czynności i jednoczesne utrzymywanie powoda w charakterze pracownika, wypełniającego tylko obowiązki kierowcy, nie jawi się jako racjonalne, a przez to prawdziwe.

Ustalając stan faktyczny Sąd meriti ostatecznie pominął złożone przez operatora O. dane dotyczące miejsca logowania telefonu powoda, albowiem dowód z tej dokumentacji okazał się nieprzydatny do wykazania czy powód wykonywał

pracę w przeważającym zakresie na terenie zakładu pracy pozwanego. Okoliczność ta miała przy tym drugorzędne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Na podstawie tak dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał na wstępie, że pełnomocnik powoda precyzował powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, które to roszczenie podstawę prawną znajduje w art. 45 i następnych kodeksu pracy; zgodnie z brzmieniem art. 45§1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Dalej Sąd I instancji podniósł, że Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji; od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczególności; pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13); pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę; natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie; pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510).

W ocenie Sądu I instancji przepis art. 30 § 4 k.p. niewątpliwie należy do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego zakresem objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę), która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia; celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu; w konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika; Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że: konkretność wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak w wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 577); brak konkretyzacji przyczyny w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (por. wyrok z 26.5.2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS Nr 22/2001, poz. 663); jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości (w szczególności u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem czy zachowaniami łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (tak w wyroku z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS Nr 24/2002, poz. 595); celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy, dlatego ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. wyroki z 10.10.2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS Nr 20/2001, poz. 618 oraz z 5.5.2003 r., I PK 446/02, Wokanda Nr 7-8/2004, s. 42);

Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia – zdaniem Sądu meriti - ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000, nr 23, poz. 858); wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy, zaś bezdyskusyjną kwestią jest,

iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p.

Dalej Sąd a quo zważył, że zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów; w razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn; sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983 Nr 8, poz. 121 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263); w orzecznictwie podkreśla się, iż sąd pracy nie ocenia decyzji pracodawcy pod względem potrzeby dokonania zwolnień pracowników na tle polityki organizacyjno-personalnej danego przedsiębiorstwa; kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia (wyr. SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542; por. IX teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164; wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121; wyr. SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993, Nr 3, s. 73; wyr. SN z 7.1.2000 r., I PKN 467/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 371); ocenie sądu podlega dopuszczalność zwolnienia określonego pracownika w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny; kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy (por. wyr. SN z 20.10.1976 r., I PRN 94/76, L.); także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku sygn. IPK 50/06 wskazano, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę - do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się jednak rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia; w tym samym kierunku wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyjmując, że dyrektywa dotycząca grupowego zwolnienia (75/129) nie wywiera wpływu na swobodę pracodawcy co do utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia lub rozpoczęcia grupowego zwolnienia.

Przywołane poglądy judykatury – zdaniem Sądu meriti - są w pełni ugruntowane i Sąd ten je podziela.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18); jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd I instancji wskazał, że pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem, jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazał „przyczyny nietyczące pracownika - zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych pracodawcy – likwidacja stanowiska”.

W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę zobowiązany był do zbadania w pierwszej kolejności, czy wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza przepisów prawa, w tym nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę i uznał, że - jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego - wypowiedzenie powodowi stosunku pracy przez pozwanego zostało dokonane zgodnie z prawem; w odniesieniu do zachowania wymogów formalnych samego oświadczenia pracodawca uczynił im zadość - oświadczenie zostało

bowiem złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3), zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do sądu pracy (§ 5) oraz wskazywało przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy; pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zatem od strony formalnej zatem oświadczenie pracodawcy spełniało przewidziane prawem wymagania; powód wskazywał, iż nie jest członkiem związku zawodowego, związku zawodowe nie funkcjonują u pozwanego; w świetle tych okoliczności nie wymagane było przeprowadzenie konsultacji związkowej, określonej w art. 38 kp., wobec tego do powoda nie miał w ogóle zastosowania przepis art. 38 kp.

Jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi należy – zdaniem Sądu meriti - wskazać przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...), a konkretnie art. 10 ust. 1 ustawy; bezsporną okolicznością jest, iż powołany ostatnio przepis ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika; przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika; przepisy ustawy nie mają zastosowania jedynie w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie; kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień „z przyczyn niedotyczących pracownika” jest bardzo szeroki i nie sposób go precyzyjnie zdefiniować; można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy; mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych; nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych; w tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym; przepis art. 10 ust. 1 ustawy wprowadza wymagania przy tym, aby niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika; jak wskazał SN, przyczyny wskazane w art. 1 ustawy stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby; obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 1 ustawy nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

W ocenie Sądu a quo materiał zgromadzony w sprawie pozwalał na przyjęcie, iż u podstaw zwolnienia powoda leżały wskazane przez pracodawcę zmiany organizacyjne związane ze zmniejszeniem zatrudnienia - w miejsce powoda nikt nie został zatrudniony w ramach stosunku pracy, a wskazane przesunięcie zadań miało charakter faktyczny i stały; okoliczności te wskazują, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez poszczególnych pracowników; program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych; wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna; przy tym dopuszczalne niczym nieograniczone jest prawo pracodawcy, do podjęcia decyzji o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być powierzane innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy; dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo że nadal określone zadania są wykonywane na rzecz pracodawcy. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 541/00, OSNP 2003, Nr 11, poz. 269 oraz z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569).

W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie dokonane zmiany były usprawiedliwione rachunkiem ekonomicznym; w takiej sytuacji usprawiedliwione jest wypowiedzenie definitywne, a nie tylko wypowiedzenie zmieniające; zwykła ochrona stabilności zatrudnienia pracownika, z którym zawarto umowę o pracę na

czas nieokreślony, nie idzie tak daleko, by pozbawiała pracodawcę możliwości podjęcia racjonalnych działań organizacyjnych.

Mając całość powyższych rozważań na względzie Sąd meriti uznał, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia miała charakter rzeczywisty i uzasadniała wypowiedzenie z powodem stosunku pracy, nie ulega wątpliwości, że przyczyna ta leżała po stronie pozwanego.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyny te należało uznać za przyczyny leżące po stronie pracodawcy i stanowiące „wyłączną” przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, bez zaistnienia, których nie doszłoby do wypowiedzenia umowy o pracę - pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy podając jako przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych; ostatnim zajmowanym przez powoda stanowiskiem było stanowisko kierowcy; powód podnosił, że w rzeczywistości charakter jego pracy nie ograniczał się tylko do wypełniania obowiązków kierowcy, jak to zostało określone w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy, lecz wykonywał w dalszym ciągu czynności naświetlacza szablonów; ze zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, a także przesłuchania samego powoda, wynika, że podczas pracy rozwoził szablony, a więc realizował także obowiązki pracownicze wynikające z wypowiedzenia zmieniającego; według dowodu z przesłuchania powoda oraz z zeznań świadka A. P., powód oprócz tego zajmował się także naświetlaniem szablonów; niezależnie jednak od tego czy powód wykonywał pracę kierowcy czy naświetlacza, jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane; z przeprowadzonego postępowania nie wynika, by była to likwidacja pozorna, na miejsce powoda nie zatrudniono nowego pracownika; jego obowiązki zostały przejęte przez pozwanego i jego żonę; okoliczności przeciwne nie zostały wykazane w toku tego procesu; przyczyna wypowiedzenia powodowi umowę o pracę była rzeczywista; zgromadzony materiał dowodowy pozwalał na ustalenie, że działalność gospodarza pozwanego, przez którego powód był zatrudniony, doznawała zmian organizacyjnych z powodu pogarszającej się sytuacji ekonomicznej - przed zakończeniem stosunku pracy z powodem, przez pracodawcę zostały rozwiązywane umowy o pracę z innymi pracownikami, a na ich miejsce nie były zatrudniane nowe osoby, przez co zmniejszała się liczba zatrudnionych u pozwanego; przyczyną tego była mniejsza ilość zamówień, co przekładało się na mniejszy obrót, a co za tym idzie też zyski; przekonanie powoda o dobrym prosperowaniu przedsiębiorstwa pozwanego nie jest wystarczające, by podważyć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia z wskazanych wyżej powodów; pracodawca z uwagi na uzasadnione przyczyny ekonomiczne, jak pogarszająca się sytuacja w jego działalności gospodarczej, mógł podjąć decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia i likwidacji stanowiska pracy, co miało miejsce w tym przypadku; okoliczności te pozostawały poza kontrolą Sądu w świetle cytowanego wcześniej orzecznictwa - z tego względu dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie było nieuzasadnione, ani niezgodne z prawem; powód w toku procesu wywodził, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była chęć pozbycia się pracownika, u którego pojawiło się uczulenie na chrom.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w toku postępowania w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę zobligowany jest poruszać się w zakresie przyczyny, która wskazana jest w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i badać jej prawdziwość i konkretność - pozwany wykazał w toku procesu, iż u pozwanego doszło do likwidacji stanowiska pracy, albowiem obowiązki wykonywane przez powoda przejęła inna osoba, nie został zatrudniony nowy pracownik, nastąpiło zatem zmniejszenie zatrudnienia; podnoszone przez powoda okoliczności, dotyczące innych przyczyn zwolnienia powoda przez pozwanego, a związane z jego sytuacją zdrowotną, ujawnionymi zmianami skórnymi na dłoniach, uczuleniem na chrom, podjętymi przez powoda krokami związanymi z rozpoznaniem choroby zawodowej i narażenia powoda przez pozwanego na powstanie choroby zawodowej pozostawały poza zainteresowaniem Sądu Rejonowego w toku tego postępowania.

Zdaniem Sądu I instancji nawet gdyby przyczyny powyższe miały wpływ na wypowiedzenie umowy o pracę, to mogłyby ewentualnie być postrzegane, jako stanowiące dodatkowy bodziec do rozwiązania umowy o pracę - proces wykazał bowiem, że wskazana przez pozwanego przyczyna stanowiła „wyłączny” powód wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w aspekcie wcześniej cytowanego orzecznictwa.

Zdaniem Sądu meriti - z uwagi na to, iż na stanowisku zajmowanym przez powoda pozwany nie zatrudnił większej liczby pracowników, pozwany zwolniony był z obowiązku wskazania kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia; w tym zakresie Sąd podziela w pełni pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11 (LEX nr 122589), z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (OSNP 2014 Nr 4, poz. 52) i z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13 (LEX nr 1376065), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Mając na uwadze powyższe powództwo, jako nie zasługujące na uwzględnieniu, podlegało oddaleniu przez sąd I instancji.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu - strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Kwota kosztów zastępstwa procesowego pozwanego została ustalona zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Zgodnie z art. 98 § 11 k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty. O obowiązku zapłaty odsetek sąd orzeka z urzędu.

P. P. reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości.

Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzucił:

### **1. naruszenie prawa materialnego:**

- 1) art. 30 § 4 k.p. - poprzez błędne przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie jest pozorna, lecz uzasadnia zwolnienie powoda z pracy;
- 2) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...) - poprzez przyjęcie, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy,
- 3) art. 3<sup>1</sup> k.p. - poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę „spełniało wymagania przewidziane prawem” podczas, gdy wypowiedzenie podpisane zostało przez osobę, która nie posiadała pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanego w sprawach pracowniczych; nie jest zgodne z prawem stwierdzenie Sądu (str. 3 uzasadnienia), że „wypowiedzenie zostało dokonane przez A. K. w ramach posiadanego pełnomocnictwa”, jednakże pełnomocnictwo to nie zawiera umocowania do działania w imieniu pozwanego w sprawach pracowniczych [k. 51- 154],
- 4) art. 6 k.c. poprzez jego niezastosowanie, i w efekcie niewłaściwe zastosowanie ww. przepisów lub ich niezastosowanie i błędne uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi jest zgodne z prawem i uzasadnione.

### **2. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy poprzez:**

- 1) ustalenie faktów niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy poprzez przyjęcie, że:

- nastąpiło pogorszenie się sytuacji ekonomicznej pozwanego w roku 2022, czy też okresie ostatnich 3 lat przed dokonaniem wypowiedzenia powodowi umowy pracę, złożone dokumenty księgowe przez pozwanego tego nie potwierdzają - [k. 45-47, 61-115v, 133-137], szczególnie w kontekście twierdzeń pozwanego [vide zeznania pozwanego - protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 r. akapit 00:47:43 zdanie pierwsze], bowiem z dokumentów księgowych przedstawionych przez pozwanego wynika, iż w samym roku 2022 obroty wynosiły średnio ok. 170.000 złotych miesięcznie, a w październiku i listopadzie odpowiednio ok. 137.000 zł i 208.000 zł, a zatem miesięcznie było wykonywanych co najmniej ok. 120 - 140 szablonów,

- zmniejszyła się ilość zamówień w okresie poprzedzającym podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę (brak dowodów, w szczególności dowodów przedstawionych przez pozwanego),

- sytuacja ekonomiczna pozwanego pogarszała się od 2018 (brak dowodów, w szczególności dowodów przedstawionych przez pozwanego),

- nastąpiło od 2018 u pozwanego szereg zmian organizacyjnych spowodowanych pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej pozwanego i z tego powodu nastąpiło zwolnienie kilku pracowników (brak dowodów, w szczególności dowodów przedstawionych przez pozwanego),

- w roku 2018 pracownicy zostali zwolnieni z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a w konsekwencji nieuzasadnione przyjęcie, że pierwsza reorganizacja pracy u pozwanego (zmniejszenie zatrudnienia) nastąpiła z przyczyn ekonomicznych (brak dowodów, w szczególności dowodów przedstawionych przez pozwanego),

## 2) nieustalenie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów:

- nieustalenie, że A. K. - żona pozwanego - nie posiadała stosownego pełnomocnictwa do działania w imieniu pracodawcy (formalnego upoważnienia), w tym do rozwiązania umowy o pracę z powodem,

- nieustalenie faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem na skutek pojawienia się u niego uczulenia na chrom, a w konsekwencji podejrzenia powstania uszczerbku na zdrowiu wywołanego kontaktem z substancjami szkodliwymi (związkami chromu) oraz podejrzeniem choroby zawodowej, czemu zaprzeczał pozwany, pomimo, że wiedział o problemach zdrowotnych powoda (pojawiających się zmianach na skórze powoda na rękach i nogach, bezpodstawnie upierając się przy twierdzeniu, iż to zmiany po środkach dezynfekujących) [zeznania pozwanego - protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - 00:47:43, rozprawa z dn. 22.02.2023 00:47:26] i nie miał zamiaru się z tym problemem zmierzyć, w tym również poprzez bezpodstawne pominięcie wniosków dowodowych powoda - postanowieniem z dnia 16 czerwca 2023 r. (złożone przez pełnomocnika powoda zastrzeżenie w trybie art. 162 k.p.c. - pismem z dn. 21 czerwca 2023), co nie pozwoliło powodowi wykazać, że pracował w warunkach szkodliwych dla zdrowia, a pozwany, który temu zaprzeczał - nie wykazał, że szablony były wykonywane przy użyciu innych substancji, niż te, o których mówił powód,

- nieustalenie, czy zmniejszyła się ilość zamówień w okresie poprzedzającym wręczenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (brak dowodów przedstawionych przez pozwanego, wskazane przez pozwanego obroty nie potwierdzają tego faktu [k. 45-47, 61-115v, 133-137]),

- nieustalenie faktycznych przyczyn zmniejszenia stanu zatrudnienia w roku 2018, skoro Sąd pierwszej instancji uznał te okoliczności za istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, (Sąd ani nie zbadał teczek osobowych tych pracowników, a jeśli zbadał akta osobowe K. B. - to nie wyciągnął właściwych wniosków, ani nie przesłuchał powoda w tym zakresie oraz świadków),

3) bezpodstawne (niezgodne z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego) pominięcie ustalonych już faktów, iż:



- u podstaw zwolnienia powoda stanęły, zgłaszane pozwanemu, kłopoty zdrowotne powoda, wynikające z kontaktu w pracy z substancją szkodliwą (chromem) i obawa pracodawcy, że będzie miał z tego powodu kłopoty i dodatkowe koszty,

- sytuacja pozwanego była stabilna w roku 2022 i latach poprzednich, bo pozwany ma stałych kilkunastu klientów, którym dostarcza wykonane na ich zamówienie szablony bądź tzw. „dorobki” [zeznania powoda rozprawa z dn. 22.02.2023 akapit 00:10:24, zeznania świadka M. M. - protokół z rozprawy z dn. 31.05.2023 akapit 00:44:40 - ostatnie dwa zdania],

- pozwany w latach 2020-2021 kupił (wziął w leasing) 3 samochody służbowe, z których dwa przekazał pracownikom (powodowi i świadkowi M. M.) do używania w celach prywatnych, co świadczy o tym, że firma pozwanego nie była w złej kondycji finansowej, [zeznania powoda rozprawa z dn. 22.02.2023 00:10:24, zeznania świadka M. M. - protokół z rozprawy z dn. 31.05.2023 akapit 00:44:54 - ostatnie cztery zdania, zeznania pozwanego - protokół z rozprawy z dn. 22.02.2023 akapit 00:54:19 - zdanie dziewiąte, zeznania świadka A. P. - protokół z rozprawy z dn. 29.03.2023 - 01:13:35, zeznania powoda - protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - 00:25:19 zdanie piąte],

4) błędna interpretacja (z przekroczeniem swobodnej i logicznej oceny materiału dowodowego) ustalonych faktów, w wyniku czego Sąd pierwszej instancji wysnuł błędne wnioski i nie przyjął, że:

- sytuacja pozwanego była stabilna w roku 2022 i latach poprzednich, bo pozwany ma stałych klientów, którym dostarcza wykonane na ich zamówienie szablony bądź tzw. „dorobki” (argumenty i dowody wskazane powyżej) ;

- sytuacja pozwanego była wręcz bardzo dobra, skoro pozwany w latach 2020-2021 kupił (wziął w leasing) 3 nowe samochody służbowe, z których dwa przekazał pracownikom (powodowi i świadkowi M. M.) do używania w celach prywatnych, w firmie jest 5 lub 6 samochodów [pozwany sam nie wie ile, ale zeznał, że to ilość samochodów w firmie to jego sprawa - vide zeznania pozwanego - protokół z rozprawy z dn. 22.02.2023 akapit 01:00:40 zdanie trzecie i czwarte],

- postępowanie pracodawcy było nakierowane na ochronę własnych interesów i uniknięcie kłopotów związanych ze zleceniem pracownikom pracy przy użyciu substancji szkodliwych dla zdrowia (związków chromu), czego dowodem jest fakt, że zmiana powodowi stanowiska pracy w roku 2018 z naświetlacza szablonów na kierowcę (...) była fikcyjna, podobnie, jak fikcyjna była zmiana stanowiska pracy M. K. (2) na pracownika administracyjnego, handlowca a tę okoliczność Sąd ustalił [vide uzasadnienie wyroku],

- pozwany dokonał definitywnego zwolnienia powoda z pracy - z chwilą kiedy powziął wiadomość, że powód udał się do lekarza (wrzesień 2022) oraz, że uczulenie powoda jest wywołane kontaktem z substancją stosowaną przy naświetlaniu szablonów zawierającą związki chromu [karta choroby i wyniki testów załączone do pozwu],
- aktualne zmniejszenie ilości wykonywanych szablonów (nie - ilości zamówień) u pozwanego (w dacie orzekania) jest skutkiem (a nie przyczyną) zwolnienia powoda z pracy, jak również długotrwałej nieobecności pracownika (M. K. (2)), który zajmował się wklejaniem szablonów i przygotowaniem ich do wysyłki, jak również chorobą samego pozwanego [pozwany zeznał, na pierwszej i ostatniej rozprawie, iż leczy się na depresję i źle się czuje - protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - osobny akapit po akapicie oraz protokół audio - 00:47:43, 00:46:25, 00:37:35], a nie - skutkiem pogorszenia się sytuacji finansowej pozwanego (przed zwolnieniem powoda) i nie powinno być brane pod uwagę, jako przyczyna uzasadniająca likwidację stanowiska powoda z pracy,
- aktualne zmniejszenie ilości wykonywanych szablonów (nie - ilości zamówień) jest wynikiem tego, że pozwany nie jest w stanie sam naświetlać szablonów, wklejać ich oraz zawozić do klientów, bo zwolnił jedyną osobę, która zajmowała się produkcją szablonów (w większym zakresie, niż sam pozwany), a długotrwała usprawiedliwiona nieobecność M. K. (2) spowodowała, że wszystkie czynności pozwany musi teraz wykonywać sam (M. K. (2) nie tylko nie umiał naświetlać szablonów, ale również nie posiada prawa jazdy), do tego sam źle się czuje, bo ma depresję, co przyznawał na rozprawach, [protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - protokół audio 00:37:35!], co

więcej od miesiąca nie wykonuje szablonów [protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - protokół audio 00:41:36, 0:46:23],

- jednoosobowo, bez pomocy pracowników nie da się produkować i dostarczać klientom szablonów w takiej ilości, która pozwoliłaby na utrzymanie produkcji na dotychczasowym poziomie ok. 1.700.000 - 1.800.000 złotych obrotów, pomimo, że pozwany twierdził, że zatrudnia pracowników tylko dla idei,
- pozwany nie mógł sam wykonywać (od wielu lat) tyłu szablonów, aby osiągnąć takie obroty (dochody);

5) błędna interpretacja ustalonych faktów (z przekroczeniem swobodnej i logicznej oceny

materiału dowodowego), w wyniku czego Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że:

- zmniejszyła się ilość zamówień u pozwanego w okresie przed zwolnieniem powoda (brak jest na to dowodów),
- konsekwencją „pogarszającej się sytuacji pozwanego” (co nie miało miejsca) jest aktualnie mniejsza ilość zamówień (brak dowodów), a zatem, że uzasadniona była likwidacja stanowiska powoda, podczas gdy z ustalonych faktów oraz zasad logicznego rozumowania wynika, iż zmniejszenie ilości wykonywanych aktualnie szablonów (a nie - zmniejszenie ilości zamówień) nastąpiło już po zwolnieniu powoda z pracy, a zatem jako skutek zwolnienia powoda z pracy, jak również długotrwałej nieobecności pracownika (M. K. (2)), który zajmował się wklejaniem szablonów i przygotowaniem ich do wysyłki oraz choroby pozwanego i innych czynności, którymi musi się zajmować (kontrole) - [zeznania pozwanego - protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 - 00:35 -00:45],
- przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była likwidacja stanowiska na przyczyną rozwiązania umowy o pracę było nasilenie się objawów chorobowych powoda na skórze i udanie się przez niego do lekarza i na badania, pod kątem uczulenia na substancje chemiczne, czyli chęć pozbycia się niewygodnego pracownika,
- zwolnienie powoda było usprawiedliwione rachunkiem ekonomicznym, podczas, gdy sytuacja pozwanego była stabilna, a wysokość kosztów i dochodów w poszczególnych miesiącach była uzależniona od wysokości zakupów surowców w różnych okresach, daty wystawiania faktur, kreatywnej księgowości,
- doszło do faktycznego zlikwidowania stanowiska powoda, bez względu na to, jakie stanowisko powód zajmował, podczas gdy, fakt deklарowania przez pozwanego, że nikogo nie zatrudnił na miejsce powoda, nie oznacza, że na jego miejsce nikogo nie szuka, a zeznania pozwanego zostały co do zasady uznane przez Sąd pierwszej instancji jako mało wiarygodne, [vide: zeznania pozwanego na rozprawie w dn. 24.07.2023 r. akapit 00:35:32 zdanie szóste, siódme i ósme, vide zeznania pozwanego - protokół audio!],
- sytuacja pozwanego pogorszała się od 2018, podczas, gdy pozwany w latach 2020-2021 kupił (wziął w leasing) 3 nowe samochody służbowe, z których dwa - samochody stricte osobowe - przekazał pracownikom (powodowi i świadkowi M. M.) do używania w celach prywatnych, a szablony były wożone innym samochodem wyłącznie do tego przeznaczonym (v. (...)), a samochodów służbowych jest w firmie 5-6, a zatem brak jest podstaw do uznania sytuacji pozwanego jako pogarszającej się, czy zlej - ekonomicznie,

6) niedokonanie oceny biernej postawy pozwanego w zakresie zgłaszania dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń i faktów, którym powód zaprzeczał lub które były niespójne z zeznaniami świadków, w sytuacji, gdy w postępowaniu w sprawach pracowniczych również na pozwanym pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania faktów, na które się powołuje, a w konsekwencji - oparcie wyroku na założeniu, że sytuacja ekonomiczna pracodawcy uległa pogorszeniu, pomimo, że nie zostało to przez pozwanego w żaden sposób wykazane, poza sprzecznymi zeznaniami jego samego, jego małżonki oraz aktualnie zatrudnionych pracowników; co więcej, pozwany wnioskował nawet do sądu, aby to Sąd zwrócił się do Urzędu Skarbowego i przedstawił jego PITy, dlaczego sam nie mógł przedstawić tych dokumentów?

7) niewyciągnięcie logicznych wniosków z ustalonego faktu - niezgodności dokumentacji pracowniczej z faktycznie wykonywanymi obowiązkami przez pracowników związanych z produkcją szablonów, tj. powoda i M. K. (2), potwierdzonej zeznaniami powoda oraz niespójnymi zeznaniami świadków: A. K., M. K. (2) i M. M., a w efekcie nieustalenie prawdziwej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, którą była obawa przed konsekwencjami zatrudniania pracowników w warunkach, które - na skutek kontaktu ze szkodliwymi substancjami chemicznymi - co najmniej mogły zagrażać zdrowiu pracowników, a może nawet wręcz były zabronione,

8) nieuwzględnienie, przy ocenie postępowania pracodawcy, faktu (wynikającego z zeznań pozwanego), że musiał powodowi zmienić stanowisko pracy na kierowcę, bo w przeciwnych razie w przypadku jakiegóż szkody komunikacyjnej nie otrzymałby odszkodowania, co pozwany sam przyznał na rozprawie [protokół z rozprawy z dn. 24.07.2023 r. - protokół audio 00:46; 10],

9) nieuzasadnione badanie aktualnej sytuacji pozwanego (w dacie orzekania) w celu ustalenia przyczyny likwidacji stanowiska w październiku 2022 roku oraz oparcie ustaleń (że spadły obroty) wyłącznie na zeznaniach pozwanego (zainteresowanego wynikiem sprawy), przy jednoczesnym braku wykazania (udowodnienia tych okoliczności) przez pozwanego i w efekcie - badanie skutku zwolnienia powoda z pracy, a nie - przyczyny,

10) nieuzasadnione badanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem w zbyt długim okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę (już od 2018 r.), z uwagi na to, że te okoliczności nie były istotne w niniejszej sprawie oraz nieuzasadnione powiązanie, niewykazanej de facto „reorganizacji” u pozwanego w 2018 r., jak również bezpodstawne ustalenie istnienia związku przyczynowego zwolnień pracowników dokonanych przez pozwanego w roku 2018 z likwidacją stanowiska powodowi w 2022 roku (vide akta osobowe K. B. - zwolniony za porozumieniem stron, zeznania świadka M. M., że jedna graficzka sama się zwolniła w czasie covidu (czyli w 2020 -2021 r.) - protokół z rozprawy z dn. 31.05.2023 - akapit 01.12:59, zdanie przedostatnie i ostatnie).

W efekcie - zdaniem apelującego - Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia przepisów tj. art. 227, 229, 230, 231, 232, 233 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 3 i 232 k.p.c.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę wyroku Sądu I Instancji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty wniesienia powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Wniósł nadto o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka K. B. na okoliczność przyczyn zwolnienia go z pracy w 2018 roku i przyczyn „zmian organizacyjnych” u pozwanego w 2018 r., środków chemicznych używanych do produkcji szablonów, zakresu czynności powoda i M. K. (2),

W odpowiedzi na apelację pozwany M. K. (1) reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika wniósł o jej oddalenie w całości, pominięcie dowodu z przesłuchania świadka K. B. jako nieistotnego dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i zmierzającego jedynie do przedłużenia postępowania (art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c.), zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 6 lutego 2024 roku Sąd Okręgowy postanowił na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. pominąć wniosek dowodowy zgłoszony w apelacji.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV KKN 970/00, wyrok SN z 27.09.2002 r. II KKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż w rozpatrywanym przypadku nie doszło po stronie pozwanego pracodawcy do naruszenia przepisów o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, wypowiedzenie to było uzasadnione - oparte zostało na prawdziwej przyczynie, a zatem powód nie jest uprawniony do jakiegokolwiek odszkodowania z tego tytułu.

Zarzuty skarżącego wskazujące na ustalenie faktów niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy i dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Sąd Okręgowy, po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt badanej sprawy stwierdził, że żaden z podniesionych przez apelującego zarzutów naruszenia prawa procesowego nie jest zasadny.

Na wstępie wskazać należy, że przedmiotem rozpoznania w przedmiotowej sprawie jest wypowiedzenie z dnia 17 października 2022 roku, zatem wszelkie zarzuty apelacji odnoszące się do 2018 roku i dokonanej wówczas przez pozwanego reorganizacji pozostają, jako nieistotne, poza rozważaniami Sądu Okręgowego.

W ocenie Sądu Okręgowego zdecydowana większość powtarzających się w poszczególnych podpunktach apelacji zarzutów – tych dotyczących naruszenia prawa procesowego mającego wpływ na wynik sprawy, zmierza jedynie do

wykazania, iż likwidacja stanowiska pracy powoda miała charakter pozorny, że nie istniały „względy ekonomiczne” uzasadniające likwidację tego stanowiska, a zrobiono to tylko dlatego, aby uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę.

W szczególności nie potwierdził się w zebranych materiale dowodowym zarzut niewłaściwego ustalenia przez Sąd na podstawie zeznań pozwanego, że w 2022 roku nastąpiło pogorszenie się sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zmniejszyła się ilość zamówień. Wskazywane przez apelanta obroty pozwanego – w świetle zeznań pozwanego złożonych w postępowaniu przed Sądem meriti i w świetle rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powoda - w żaden sposób nie uprawniają do twierdzenia, że sytuacja ekonomiczna w 2022 roku była stabilna. Powód – zarzucając Sądowi I instancji błędną interpretację faktu - zmniejszenia ilości zamówień wskazał na brak dowodów na powyższe twierdzenie, sam żadnego wniosku dowodowego w tym zakresie nie zgłaszając.

Podkreślić w tym miejscu należy, że przepis art. 232 k.p.c. nakłada na strony obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Ciężar dowodu z reguły spoczywa na powodzie, aż do momentu wykazania zasadności podnoszonego roszczenia (udowodnienia faktów będących podstawą żądania). Później, następuje jego przesunięcie na stronę pozwaną.

Pozwany w swych zeznaniach wprost potwierdził sytuację ekonomiczną swego przedsiębiorstwa, wskazując na konieczność poprawy wyników m.in. poprzez redukcję stanowiska powoda, do czego – jak jednoznacznie wynika z materiału dowodowego - istotnie doszło.

Odnosząc się do tych zarzutów należy Sąd Okręgowy w pełni akceptuje poglądy powołane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia ani też racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia. (por. uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27.06.1985r. III PZP 10/85).

Kwestia czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu pracy. Oznacza to, że sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. Sąd pracy bada jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. (por. postanowienie SN z dnia 14 marca 2018 r., sygn. akt II PK 123/17)

Decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda należała zatem do pracodawcy, który miał prawo podejmować autonomiczne decyzje nie podlegające kontroli sądu i w związku z tym, wypowiedzenie mu umowy o pracę było uzasadnione. Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Można jedynie weryfikować, czy zmiana ta została faktycznie dokonana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10).

Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn; sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem

Podkreślenia za Sądem meriti wymaga pogląd, że sąd pracy nie ocenia decyzji pracodawcy pod względem potrzeby dokonania zwolnień pracowników na tle polityki organizacyjno-personalnej danego przedsiębiorstwa; kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników.

W ocenie Sądu a quo materiał zgromadzony w sprawie pozwalał na przyjęcie, iż u podstaw zwolnienia powoda leżały wskazane przez pracodawcę zmiany organizacyjne związane ze zmniejszeniem zatrudnienia - w miejsce powoda nikt nie został zatrudniony w ramach stosunku pracy, a wskazane przesunięcie zadań miało charakter faktyczny i stały; okoliczności te wskazują, iż doszło do likwidacji stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była faktyczna likwidacja stanowiska. Niezależnie od tego czy powód wykonywał pracę kierowcy czy naświetlacza, jego stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Z przeprowadzonego postępowania nie wynika, by była to likwidacja pozorna, na miejsce powoda nie zatrudniono nowego pracownika; jego obowiązki zostały przejęte przez pozwanego i jego żonę, zaś okoliczności przeciwnie nie zostały wykazane w toku tego procesu przez powoda.

Sąd meriti właściwie zatem uznał, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia miała charakter rzeczywisty i uzasadniała wypowiedzenie z powodem stosunku pracy. Nie ulega też wątpliwości, że przyczyna ta leżała po stronie pozwanego, a każda redukcja zatrudnienia likwiduje koszty związane z tym zatrudnieniem – zarówno w zakresie wynagrodzenia należnego pracownikowi jak i w zakresie danin publiczno-prawnych (podatków i składek ZUS).

Przekonanie powoda o dobrym prosperowaniu przedsiębiorstwa pozwanego nie jest wystarczające, by podważyć decyzję pozwanego o zmniejszaniu zatrudnienia z wskazanych wyżej powodów.

W uzasadnieniu apelacji powód podnosił także, że likwidacja jego stanowiska pracy nie była rzeczywistą przyczyną wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, ale miała na celu jedynie ukryć przyczynę prawdziwą, którą w ocenie powoda miała być chęć pozbycia się jego osoby przez pozwanego jako niewygodnego pracownika u którego pojawiło się uczulenie na chrom.

W orzecznictwie słusznie wskazuje się, że likwidacja stanowiska pracy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy pracownikowi, jeśli była rzeczywista, a nie wynikała z chęci pozbycia się niechcianego pracownika, któremu nic nie można zarzucić. Sądy pracy mogą zatem badać, czy likwidacja stanowiska była celowa i autentyczna, nie zaś pozorna lub fikcyjna (postanowienie SN z 8 grudnia 2021 r., sygn. akt I PSK 186/21).

To, że sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności, celowości i racjonalności decyzji pracodawcy o zmniejszeniu stanu zatrudnienia, nie oznacza że nie może badać, jakie były rzeczywiste przyczyny zwolnienia pracownika (wypowiedzenia mu umowy o pracę), w szczególności czy likwidacja nie była pozorna albo czy pod pozorem likwidacji stanowiska pracy nie kryła się inna motywacja pracodawcy. Obowiązkiem sądu pracy jest ustalenie nie tylko samego faktu likwidacji stanowiska pracy, lecz dokonanie oceny podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w nawiązaniu do zgłaszanych przez pracownika zarzutów (postanowienie SN z 4 lipca 2018 r., sygn. akt I PK 214/17, postanowienie SN z 14 marca 2018 r., sygn. akt II PK 123/17).

W ocenie Sądu Okręgowego powód nie zdołał udowodnić - zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu wynikającym z treści art. 6 k.c. - aby to inna przyczyna - nie likwidacja jego stanowiska pracy była podstawą wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w strukturze przedmiotowej firmy nie ma już stanowiska zajmowanego przez powoda, obowiązki dotychczas przez niego wykonywane przejęte zostały przez pozwanego i jego żonę, na jego miejsce nie została zatrudniona inna nowa osoba.

W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową apelację, w powyższych okolicznościach Sąd Rejonowy miał prawo stwierdzić, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy były względy niedotyczące pracownika – zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych pracodawcy, zlikwidowanie stanowiska pracy.

Wskazać wreszcie należy, że postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach określonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że strona powodowa w żaden sposób nie wykazała zasadności swoich roszczeń.

W zakresie zarzutu naruszenia prawa procesowego skarżący zarzucił w apelacji także naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 227, 229, 230, 231 k.p.c. Z przepisów tych wynika odpowiednio, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie; nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. I dalej, gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. I wreszcie, sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Ów przepis nie przystaje do niniejszej sprawy, albowiem Sąd Rejonowy nie zastosował przy jej rozstrzygnięciu domniemania faktycznego.

Z uzasadnienia Sądu I instancji jednoznacznie wynika, że swe wnioski wyprowadził z dowodów zgromadzonych w sprawie. Były to zarówno dowody z dokumentów, jak i z osobowych źródeł dowodowych, które pozwoliły Sądowi I instancji na poczynienie w sprawie szczegółowych ustaleń istotnych z punktu widzenia przedmiotu sporu w przedmiotowej sprawie. Treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku daje możliwość prześledzenia toku rozumowania Sądu I instancji - wskazuje podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jak również zawiera wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W zakresie zarzutu naruszenia prawa materialnego apelujący wskazał na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 3<sup>1</sup> k.p. - poprzez błędne przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę „spełniało wymagania przewidziane prawem” podczas, gdy zdaniem powoda wypowiedzenie podpisane zostało przez osobę, która nie posiadała pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanego w sprawach pracowniczych. Apelujący wskazywał, że A. K. – żona pozwanego nie została formalnie wyznaczona do reprezentowania go w sprawach pracowniczych. W jego ocenie pozwany nie przedstawił dokumentu, z którego wynikać miałyby okoliczności przeciwne.

Uprawnionym do rozwiązania umowy z pracownikiem w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną jest osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3<sup>1</sup> § 1 kp).

Użyte w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. określenie "wyznaczona do tego osoba" oznacza osobę wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą.

Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma złożenia tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznej regulacji w danej jednostce organizacyjnej. W każdym razie oświadczenie powinno być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do zarządzającego. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych. (tak SN w wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04)

W analizowanej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało zatem to, czy osoba dokonująca czynności za pracodawcę była legitymowana do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Istotne jest to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną. Wbrew twierdzeniom powoda, żona pozwanego faktycznie posiadała stosowne pełnomocnictwo udzielone jej przez pracodawcę w trybie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. (k.151).

Sąd Okręgowy pochylił się nad kwestią poprawności wskazanego pełnomocnictwa z dnia 14 marca 2014 r. udzielonego A. K. przez pozwanego pracodawcę i doszedł do przekonania, że została ona upoważniona do działania w imieniu pracodawcy, w tym do składania w jego imieniu oświadczeń woli – wykonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Sposób ani forma wyznaczania osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) nie wymaga rygorystycznego formalizmu, ponieważ takie upoważnienie może być udzielone przez każde zachowanie się pracodawcy, które ujawnia dokonaną wolę w sposób dostateczny i nastąpiło za zgodą umocowanego (por. wyrok Sąd Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04).

Konkretnie rzecz ujmując, w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12).

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd uznał, że A. K. – podpisująca przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem, w miejscu oznaczonym: podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy, została należycie umocowana do dokonania tejże czynności.

Reasumując wskazać należy, że wypowiedzenie dokonane powodowi było zgodne z prawem i uzasadnione. Nie doszło zatem do naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art.30 § 4 k.p.

Nie doszło także do naruszenia przepisu art.6 k.c. Pozwany wykazał prawdziwość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a powód twierdzenia tego nie obalił dostępnymi środkami dowodowymi. Powód nie wykazał w toku procesu, aby tak jak twierdził, decyzja o likwidacji stanowiska pracy została podjęta tylko dlatego, aby uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę.

Konkludując, wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a podniesione zarzuty apelacyjne okazały się bezzasadne.

Sąd I instancji, wbrew zarzutom apelacji w sposób właściwy rozpoznał istotę sprawy - czy doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy P. P..

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, w związku z czym apelację, jako bezzasadną, na podstawie art.385 k.p.c. należało oddalić.

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł na podstawie art.98 § 1 k.p.c. w zw. z §10 ust.1 punkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.Dz.U.2023r., poz.1935), ustalając ich wysokość na kwotę 120 zł.

SSO Paulina Kuźma