

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02.02.2017 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz (spr.)

Sędziowie: SSO Jolanta Czarnik, SSO Maria Makara

Protokolant: st. sekretarz sądowy Monika Kłęczar

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 02.02.2017 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o zapłatę odprawy pieniężnej

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 13.09.2016 r. sygn. akt IV P 101/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13.09.2016r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Z. w sprawie z powództwa J. Z. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. o zapłatę odprawy pieniężnej, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczoną od dnia 1.10.2015r. do dnia zapłaty; nadto zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.638,75zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 678,38zł złotych tytułem kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi w punkcie I do kwoty 6.500 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd I-szej Instancji oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania:

J. Z. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 7.01.2010r. początkowo na stanowisku kierowcy – konwojenta w wymiarze 1/8 etatu, a następnie od 1.10.2014r. na stanowisku specjalisty ds. produkcji – kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.500 zł miesięcznie. Z dniem 1.04.2015r. pracodawca przyznał powodowi dodatkowy składnik wynagrodzenia w

postaci „prowizji od wielkości upraw: 100 zł od każdego ha upraw będących własnością bądź dzierżawionych przez spółkę, płatnej w dwóch transzach do końca czerwca i końca grudnia każdego roku”. Pozwany nie określił na piśmie zakresu czynności i obowiązków pracowniczych powoda na stanowisku pracy specjalisty ds. produkcji. W pozwanej spółce w okresie od dnia 6.07.2013r. do dnia 11.10.2014r. była zatrudniona M. S. na stanowisku agronoma w pełnym wymiarze czasu pracy, która to pracownica posiadała wymagane, specjalistyczne kwalifikacje do wykonywania obowiązków pracowniczych na tym stanowisku pracy.

Na początku czerwca 2015 r. w pozwanym przedsiębiorstwie rozpoczął się proces sadzenia zakupionych w Niemczech sadzonek selera. Czynności te były wykonywane przez około 2 – 3 tygodnie. Do momentu, kiedy powód rozpoczął korzystanie z udzielonego mu urlopu wypoczynkowego w czerwcu 2015 r. udało się wysadzić około 1/3 sadzonek selera. Panujące w tym czasie wysokie temperatury oraz brak podlania posadzonych na plantacji sadzonek selera spowodowało, że część roślin nie przyjęła się, gdyż uległa zeschnięciu. Pracownikiem pozwanej spółki odpowiedzialnym w tym czasie za zorganizowanie podlewania posadzonych roślin był Ł. G.. W dniu 8.06.2015r. podczas spotkania z pracownikami pozwanej spółki, jej Prezes Zarządu przekazał informację, iż powód nie będzie już pracownikiem strony pozwanej i zostanie zwolniony z pracy; przy czym nie podał wobec powoda zastrzeżeń odnośnie niewłaściwego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Pismem z dnia 11.06.2015r. pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie, w którym wskazał, że rozwiązuje zawartą pomiędzy stronami w dniu 7.01.2010r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30.09.2015r. ; jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał „zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”. Pismo to zostało przygotowane przez zatrudnioną na stanowisku księgową, a następnie podpisane przez Prezesa Zarządu spółki .

W świadectwie pracy z dnia 6.10.2015r. pozwany w punkcie 3 zawarł informację, że łączący strony stosunek pracy ustał w wyniku: „, za wypowiedzeniem, z powodu złego wykonywania obowiązków służbowych (art. 30 pkt 2 KP)”. Powód kwestionując ten zapis uruchomił procedurę przewidzianą w art. 97 § 2¹ k.p. Pozwany uwzględnił żądanie powoda i w dniu 3.11.2015r. dokonał sprostowania świadectwa pracy , zamieszczając w punkcie 3 informację, że stosunek pracy ustał w wyniku: „, za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2 KP)”.

Pismem z dnia 15.10.2015r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty spornej odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi. Pozwany pismem z dnia 20.10.2015r. odmówił zapłaty. Pismem z dnia 15.10.2015r. zatytułowanym „, sprostowanie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11.06.2015r.” pozwany poinformował powoda, że prostuje pomyłkę zawartą w przedmiotowym dokumencie (oświadczeniu) w zakresie wskazanej tam przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, którą było „, złe wykonywanie obowiązków służbowych”, a nie jak omyłkowo podano „, zmiany organizacyjne w zakładzie pracy”. Pismo to powód otrzymał w dniu 19.10.2015r.

W dniu 19.06.2015r. pozwany pracodawca zlecił firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. wykonanie usługi rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowisko pracy agronoma. W dniu 11.06.2015r. Powiatowy Urząd Pracy w Z. przyjął ofertę pracy przedstawioną przez pozwaną spółkę na stanowisko pracy agronoma (wraz z opisem wymagań m.in. posiadania wyższego wykształcenia - preferowane wykształcenie kierunkowe – Akademia Rolnicza (...) oraz doświadczenia w uprawie marchwi, cebuli i pora). Oferta została wycofana w dniu 7.09.2015r. Po rozwiązaniu z w/ w umowy o pracę na stanowisko pracy powoda nie został zatrudniony inny pracownik. W wyniku przeprowadzonej reorganizacji, dotychczasowe obowiązki pracownicze powoda na stanowisku specjalisty ds. produkcji zostały przejęte przez pracowników pozwanego, tj. w zakresie obowiązków związanych z pracami polowymi przez Ł. G. (zastępcę dyrektora generalnego) i odnośnie obowiązków doradczych związanych z prowadzonymi uprawami przez P. P. (dyrektora generalnego strony pozwanej). Również Prezes Zarządu pozwanej spółki – A. S. wykonywał niektóre, dotychczasowe czynności pracownicze powoda.

Z dniem 26.02.2016r. pozwany pracodawca zatrudnił na stanowisku agronoma w pełnym wymiarze czasu pracy M. W. na okres próbny trzech miesięcy i aktualnie jego zatrudnienie w pozwanej spółce nie jest dalej kontynuowane.

Od dnia 9.10.2015r. powód jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika warsztatu przez A. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą P.H.P.U. (...) w B..

W dacie złożenia pozwodowi przez pozwanego pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu łączącej strony bezterminowej umowy o pracę, pozwany przedsiębiorca zatrudniał około 40 – 50 pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jest zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Sąd wskazał, że wiążącą strony przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna podana przez pozwanego pracodawcę w jego pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, złożonym w dniu 11.06.2015r., tj. "zmiany organizacyjne w zakładzie pracy" i tym samym niedopuszczalne było późniejsze prostowanie, czy też modyfikowanie tej przyczyny, tak jak to uczynił pozwany w piśmie z dnia 15.10.2015r. Nadto pismo to zostało doręczone powodowi już po rozwiązaniu umowy o pracę i było w istocie reakcją pracodawcy na skierowane do niego przez powoda wezwanie do zapłaty odprawy pieniężnej, a tym samym zmierzało do uniknięcia przez pozwanego odpowiedzialności z tego tytułu prawnego. Zdaniem Sądu Rejonowego przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego nie sposób także racjonalnie przyjąć, aby w/w przyczyna miała charakter nierzeczywisty i była jedynie wynikiem popełnionej omyłki. Wydaje się bowiem wręcz nierealne, aby zarówno osoba, która sporządzała ten dokument, tj. wykwalifikowany pracownik – księgowa, jak i składający na tym dokumencie w imieniu pracodawcy podpis A. S. (Prezes Zarządu pozwanej spółki), nie zauważyli rzekomego błędu, wygenerowanego przez system informatyczny. Nadto dokument ten był sformułowany w sposób jasny, klarowny i precyzyjny, zaś jego treść nie pozostawiała żadnych wątpliwości interpretacyjnych , w tym także co do podanej tam przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od powyższego pozwany pracodawca, nie udowodnił w toku przewodu sądowego, aby faktyczną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było „złe wykonywanie obowiązków służbowych” , ponieważ przytaczane przez pozwanego w tym zakresie okoliczności w swoisty sposób ewoluowały w trakcie prowadzonego w sprawie postępowania sądowego , co już podważa ich miarodajność. Otóż początkowo pracodawca sformułował zarzut odnośnie „braku zorganizowania przez powoda podlewania zakupionych (...) sadzonek pora tuż po jego wysadzeniu na plantacji, co naraziło pozwaną na straty sięgające ok. 30 % z powodu braku przyjęcia się roślin (zeschnięcia)", by następnie formułować już zarzuty jako dotyczące braku zorganizowania przez powoda podlewania sadzonek selera oraz braku oprysku uprawy marchwi, a w dniu 16.03.2016r. pełnomocnik strony pozwanej wnioskuje o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków na okoliczność potwierdzenia niegospodarności powoda i czerpanie przez niego korzyści materialnych kosztem pozwanego pracodawcy. Z tych też względów Sąd oddalił powyższe wnioski dowodowe, niezależnie od tego, że były one spóźnione i zmierzały jedynie do przewlekłości postępowania (art. 217 § 2 k.p.c.). Sąd Rejonowy wskazał na brak zastosowania wobec powoda kar porządkowych, natomiast na 2,5 miesiąca przed wypowiedzeniem umowy o pracę, strona pozwana przyznała mu dodatkowo, wysoki składnik wynagrodzenia za pracę w postaci prowizji od wielkości upraw . Zdaniem Sądu Rejonowego istotne jest także w sprawie, że po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na jego stanowisko pracy nie został zatrudniony inny pracownik, zaś dotychczasowe obowiązki pracownicze powoda zostały rozdzielone na zatrudnionych już w pozwanej spółce pracowników. Powyższe świadczy więc o tym, że w pozwanym zakładzie pracy, po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, faktycznie doszło do zmian organizacyjnych. Natomiast poszukiwanie przez pozwaną spółkę pracownika na stanowisko agronoma wynikało przede wszystkim z istniejącego u strony pozwanej wakat na tym stanowisku począwszy od dnia 12.10.2014r. kiedy to ustał stosunek pracy z poprzednim agronomem. Powód w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku specjalisty ds. produkcji i kierowca, co wprost wynika z zawartego pomiędzy stronami w dniu 1.10.2014r. aneksu do umowy o pracę.

Mając to wszystko na względzie, Sąd I-szej Instancji doszedł do przekonania, że powództwo dotyczące zapłaty odprawy pieniężnej podlegało uwzględnieniu w całości na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2008r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) , zaś orzeczenie o kosztach procesu oparł o art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Od w/w wyroku strona pozwana (...) Spółka z o.o. z/s w P. wniosła apelację, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu :

1. nierozpoznanie istoty sprawy przez niezbadanie, przed zastosowaniem art.10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm.), jaka liczba pracowników pozwanej w 2015 r. została zwolniona wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy i w jakim czasie, albowiem przyjęty przez Sąd indywidualny tryb zwolnienia powoda ma jedynie charakter subsydiarny i nie może znaleźć równoczesnego zastosowania w przypadku zwolnień grupowych, o których mowa , o których mowa w art.1 tej ustawy.

2. naruszenie prawa materialnego – art.10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz.844 ze zm.) przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy przewidziany w tym przepisie indywidualny tryb zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy ma jedynie charakter subsydiarny i może być stosowany tylko wówczas, gdy parametry ilościowo - czasowe zwolnień nie mieszczą się we wskaźnikach wyznaczonych dla zwolnień grupowych w art. 1 tej ustawy, w sytuacji gdy wniosków dowodowych z tym zakresie powód żadnych nie zgłaszał, a próby ustalenia których Sąd nawet nie podjął;

3. naruszenie prawa procesowego - art. 217 k.p.c. i art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, które to naruszenie miało istotny wpływ na treść wydanego orzeczenia;

4. mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie prawa procesowego - art. 233 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że:

1) rozwiązanie umowy o pracę z powodem miało miejsce wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy,

2) po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy faktycznie doszło do zmian organizacyjnych, w skutek których zajmowane przez powoda stanowisko pracy agronoma zostało zlikwidowane;

3) zeznania świadka P. P. i przedstawiciela strony pozwanej A. S. są niewiarygodne tylko dlatego, że pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków wnioskowanych przez powoda oraz, że osoby te będąc zatrudnione na stanowiskach kierowniczych pozwanej, są z założenia niewiarygodne.

Mając na uwadze powyższe, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie powyższego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I-szej Instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania za obie instancje.

Powód J. Z. złożył odpowiedź na apelację, w której domagał się odrzucenia apelacji jako spóźnionej , bądź jej oddalenia i zasądzenia kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd II-giej Instancji zważył , co następuje :

Apelacja wniesiona przez stronę pozwana podlegała oddaleniu.

Na wstępie niniejszych rozważań należy podnieść , że zarzut powoda odnośnie odrzucenia apelacji jest całkowicie chybiony. Strona pozwana złożyła apelację, która na skutek braków wymagała uzupełnienia , co przewiduje przepis art. 370 w zw. z art. 130§1 k.p.c. Odrzucenie apelacji następuje tylko wówczas, gdy jest ona wniesiona po terminie , niepłacona lub z innych przyczyn niedopuszczalna , bądź , gdy strona nie uzupełniła w wyznaczonym terminie braków apelacji (art. 370 k.p.c.). W niniejszej sprawie taka sytuacja nie zachodzi, bowiem skarżący uzupełnił zgodnie z

wezwaniem braki formalne pisma, zaś Sąd I-szej Instancji prawidłowo nadał bieg apelacji. Brak jest zatem podstaw do zastosowania przepisu art. 373 k.p.c.

Przechodząc do zarzutów zawartych w apelacji, Sąd II-giej Instancji w całości podziela ustalenia faktyczne i prawne poczynione przez Sąd Rejonowy w Z. (...) i przyjmuje ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było prawo powoda do odprawy pieniężnej , o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13.03.2008r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm. W brzmieniu obowiązującym na dzień rozwiązania umowy o pracę). Zgodnie z powołaną regulacją pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna (w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat) także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający 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.

Reasumując odprawa pieniężna będzie należna pracownikowi, jeżeli pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę w okolicznościach wskazanych w art. 10 w/w ustawy. Przy czym do wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się przepisy art. 30 k.p. W myśl art. 30 §4 k.p. pracodawca , który składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zobowiązany jest do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie tejże umowy. Przyczyna podana przez pracodawcę jest oświadczeniem jego wiedzy i nie podlega zmianie po złożeniu tego oświadczenia, w szczególności po rozwiązaniu umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że według ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego w trakcie postępowania sądowego pracodawca nie może przedstawić pracownikowi nowej – innej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyr. SN z 24.6.2013 r., II PK 324/12). Brak jest również do zastosowania w tym zakresie regulacji odnoszącej się do błędu co do czynności prawnej - art. 84 k.c., bowiem jak wyżej już wspomniano jest to oświadczenie wiedzy, a nie woli w zakresie czynności prawnej. Nie można bowiem pominąć jakże istotnego uregulowania, że właśnie przyczyna podana przez pracodawcę będzie stanowiła podstawę oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 45 k.p.; i będzie się także odnosić do zastosowania indywidualnego zwolnienia , o którym mowa w art. 10 w/w ustawy o zwolnieniach grupowych. Sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest także wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy (wyr. SN z 21.11.2000r., I PKN 99/00). Pracodawca nie może uzupełnić braku podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę po złożeniu oświadczenia. Nie może tego w szczególności uczynić po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy (wyr. SN z 10.11.1998r., I PKN 423/98). Nie może skutecznie obronić się przed zarzutem braku podania przyczyny wypowiedzenia twierdzeniem, że przyczyna ta – mimo iż nie została wykazana – była znana pracownikowi (wyr. SN z 5.05.1999r., I PKN 670/98). Nie może również wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyr. SN z 19.2.1999r., I PKN 571/98).

Reasumując należy jednoznacznie stwierdzić, że przyczyna wskazana przez pracodawcę jako uzasadnienie złożonego pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega zmianie, modyfikacji czy uzupełnieniu, i wiąże pracodawcę w postępowaniu sądowym. Okoliczności podane bowiem pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok SN z 25.01.2013r. , IPK 172/12)

A zatem brak było podstaw prawnych w niniejszym postępowaniu, co prawidłowo wskazał Sąd I-szej Instancji do przyjęcia innej przyczyny ustania stosunku pracy niż wskazała to strona pozwana w piśmie z dnia 11.06.2015r. , skoro powód jej nie kwestionował , zaś pracodawca był nią związany.

Ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie nie wykazały także, aby w istocie pracodawca na skutek "jakieś omyłki" dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i wskazał błędne uzasadnienie dla tej decyzji, skoro jak słusznie Sąd Rejonowy wskazał, pismo z dnia 11.06.2015r. zostało przygotowane przez wykwalifikowanego pracownika o dużym doświadczeniu zawodowym i co istotne popisanego przez prezesa zarządu. Stąd też trudno uznać, aby pismo to było obarczone jakimiś błędami czy omyłkami, jak próbowała to wywodzić strona pozwana. Brak było również podstaw do kontynuowania postępowania dowodowego w zakresie zeznań kolejnych świadków, skoro strona pozwana za każdym razem podawała inną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem stojącą całkowicie w sprzeczności z uzasadnieniem wypowiedzenia zawartym w piśmie z dnia 11.06.2015r. Nie można również pominąć jakże istotnego faktu, że pracodawca podjął próbę zmiany przyczyny rozwiązania umowy o pracę podanej w piśmie z dnia 11.06.2015r. dopiero wówczas, gdy powód rozpoczął starania o wypłatę odprawy pieniężnej. Nie bez znaczenia dla oceny zachowania pracodawcy jest sekwencja wydarzeń: w piśmie z dnia 11.06.2015r. podano jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę "zmiany organizacyjne w zakładzie pracy", natomiast dopiero po ustaniu stosunku pracy i wezwaniu pracodawcy do zapłaty odprawy pieniężnej, strona pozwana podjęła próbę zmiany w/w przyczyny, wskazując różne powody rozwiązania umowy o pracę: od jednostkowych przewinień począwszy („braku zorganizowania przez powoda podlewania zakupionych sadzonek pora) po niegospodarność powoda i czerpanie przez niego korzyści materialnych kosztem pozwanego pracodawcy.

A zatem zarzuty odnośnie naruszenia przepisu art. 10 ustawy z dnia z dnia 13.03.2008r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisu art. 217 i 227 k.p.c. są całkowicie chybione.

W myśl art. 217§2 k.p.c. sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie wskazała żadnych okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie spóźnionych wniosków dowodowych. Natomiast przepis art. 227 k.p.c. odnosi się do przedmiotu dowodu. W tym zakresie skarżący w żaden sposób nie wyjaśnił zarzutu naruszenia tego przepisu przez Sąd I-szej Instancji.

Apelujący podniósł także zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. Jednak w ocenie Sądu Odwoławczego strona pozwana nie przytoczyła żadnych merytorycznych okoliczności, które by ten zarzut w jakikolwiek sposób uzasadniały. Zgodnie z regułą wyrażoną w/w przepisie Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Natomiast zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny tylko wówczas, gdy strona skarżąca wykaże, że ocena materiału dowodowego przeprowadzona przez Sąd I-szej Instancji jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Odnosząc się do treści zarzutu sformułowanego w apelacji, należy uznać, że strona pozwana w żaden sposób nie wyjaśniła na czym miałyby polegać naruszenie zasad wynikających z art. 233§1 k.p.c. przez Sąd Rejonowy; przedstawiła jedynie własne subiektywne, niczym nie poparte twierdzenia dotyczące stanu faktycznego.

Przechodząc do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd I-szej Instancji, należy wskazać, że oparcie tego zarzutu jedynie na kwestiach odnoszących się do postępowania dowodowego jest co najmniej niezasadne.

W myśl art. 386§4 k.p.c. Sąd Odwoławczy może uchylić wyrok w przypadku nierozpoznania istoty sporu. W judykaturze pojęcie to interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. postanowienia SN z 23.09.1998r., II CKN 897/97, z 26.11.2012r., I CZ 147/12, oraz wyroki SN z 12.02.2002r., I CKN 486/00, z 12.11.2007r., I PK 140/07, 14.12.2016r., II UZ 61/16). Nie stanowi natomiast nierozpoznania istoty sprawy niewzięcie pod rozwagę wszystkich

dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy lub nierozważenie wszystkich okoliczności (por. postanowienie SN z dnia 3.06.2011r., III CSK 330/10).

A zatem brak przeprowadzenia postępowania dowodowego odnośnie zakresu zwolnień grupowych u strony pozwanej nie oznacza, że Sąd I-szej Instancji nie rozpoznał istoty sporu. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dokonał oceny zarówno podstawy faktycznej jak i podstawy prawnej wniesionego powództwa i wydał w tym zakresie rozstrzygnięcie.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że procedura zwolnień indywidualnych jest stosowana wtedy, gdy kryteria czasowe i ilościowe nie odpowiadają wskaźnikom wyznaczonym dla zwolnień grupowych zdefiniowanych w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Warto jednak podkreślić, że procedura zwolnień dokonywanych przez pracodawcę w oparciu o treść art. 10 tejże ustawy ma zastosowanie nawet w stosunku do jednego pracownika. Jednak zarówno w przypadku zwolnień grupowych jak i indywidualnych, pracownik zwalniany ma prawo do odprawy pieniężnej. W niniejszej sprawie ustalenia faktyczne pozwoliły przyjąć tezę zawartą w piśmie z dnia 11.06.2015r., że powód został zwolniony z przyczyn organizacyjnych. Jego obowiązki bowiem zostały przejęte przez inne osoby zatrudnione u strony pozwanej. Natomiast zatrudnienie przez trzy miesiące, po upływie znacznego okresu od momentu wręczenia powodowi w/w pisma, pracownika na stanowisku agronoma, którego w istocie powód nie pełnił w żaden sposób nie może przeczyć, iż do takich zmian nie doszło. Natomiast inne nierzeczywiste przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazywane w trakcie postępowania sądowego przez stronę pozwaną nie zostały skutecznie wykazane, co zostało już wyżej omówione.

Dla oceny powyższego zarzutu nie rozpoznania istoty sprawy w zakresie ustaleń odnośnie dokonanych zwolnień, nie można również pominąć jakże istotnej okoliczności, iż strona pozwana reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, w toku postępowania dowodowego przed Sądem I-szej Instancji, pomimo obowiązku wynikającego z art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c., nie złożyła w tym zakresie żadnych zarzutów ani wniosków dowodowych. W tym miejscu przypomnieć należy, że to strony są dysponentem procesu cywilnego i mają obowiązek wykazywania zasadności swoich stanowisk. Sąd natomiast nie jest zobowiązany do działania z urzędu, niejako w zastępstwie strony.

A zatem mając powyższe rozważania na uwadze, apelacja strony pozwanej jako niezasadna podlegała oddaleniu w myśl art. 385 k.p.c. O kosztach orzeczone w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z §2 pkt5 w zw. z §9 ust.1 pkt 2 w zw. z §10 ust.1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 w brzmieniu obowiązującym na dzień 9.12.2016r. - data wpływu apelacji do SO w Świdnicy)