

Sygn. akt VIII *Pa 8/21*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca Sędzia Teresa Kalinka

Sędziowie Grażyna Łazowska

Anna Capik-Pater (spr.)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 marca 2021r. w G.

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 10 grudnia 2020 r. **sygn. akt** IV P 304/19

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Anna Capik-Pater

Sygn. akt VIII Pa 8/21

UZASADNIENIE

Powód Z. K. w pozwie skierowanym przeciwko Hucie (...) S.A. w R., po ostatecznym jego sprecyzowaniu., domagał się przywrócenia do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. Ponadto domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 2.977,06 zł.

W uzasadnieniu swojego żądania podniósł się do swojej pracy w pozwanym zakładzie pracy oraz wcześniejszych postępowaniach sądowych jakie toczyły się pomiędzy stronami. Zauważył, że inni pracownicy z jego biura znaleźli zatrudnienie w jednej ze spółek Grupy (...), a jemu nie złożono żadnej propozycji pracy na innym stanowisku. Odwołał się do liczby lat jego pracy w hutnictwie oraz ogólnego stażu pracy, ilości lat pracy w systemie zmianowym oraz pracy na stanowiskach, na których występowały czynniki szkodliwe dla zdrowia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podała, że wbrew twierdzeniom powoda wskazana przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona niekorzystną sytuacją finansową pozwanej spółki, która znaczną część kapitału obrotowego przeznaczała na zakup materiałów wsadowych dla spółki Huty (...). Jednocześnie zauważyła, że w chwili obecnej, z uwagi na zmiany w schemacie organizacyjnym nie funkcjonuje w jej strukturach Biuro (...). Wskazała, że w związku z rozwiązaniem umowy o współpracy z 10 maja 2011r. zawartej pomiędzy Hutą (...) S.A. a Hutą (...) sp. z o.o. nie była w stanie od listopada 2019r. zapewnić powodowi pracy. Podniosła, że w tej sytuacji wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było jak najbardziej uzasadnione i usprawiedliwione zaistniałymi okolicznościami. Na marginesie podała, że nie miała obowiązku wskazywania w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jakimi kryteriami kierowała się przy wyborze pracownika do zwolnienia, albowiem powód nie był wybierany do zwolnienia spośród większej liczny pracowników, był jedynym referentem zatrudnionym w Biurze (...) w chwili wręczenia mu wypowiedzenia. Inne osoby, które w ramach swoich obowiązków realizowały umowę o współpracy same rozwiązały umowy, i tak I. J. w dniu 18 listopada 2019r., a E. K. w dniu 12 listopada 2019r.

Wyrokiem z 10 grudnia 2020r. Sąd Rejonowy w Zabrzu w punkcie pierwszym oddalił powództwo, natomiast w punkcie drugim zawarł orzeczenie o odstąpieniu od obciążania powoda kosztami procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w Hucie (...) S.A. w R. z dniem 1 września 2010r., w pełnym wymiarze etatu. Powodowi powierzono stanowisko referenta w Biurze Administracji Handlu. W dniu

22 sierpnia 2017r. strony zawarły porozumienie do umowy o pracę, w wyniku którego z dniem 23 sierpnia 2017r. powód podjął pracę jako referent w Biurze Handlu (...), które w związku z prowadzoną w pozwanej spółce reorganizacją struktury z dniem 1 maja 2018r. przekształcone zostało w Biuro (...).

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, że Biuro zakupów podzielone było na dwa działy tj. biuro zakupów materiałów pomocniczych oraz biuro zakupów materiałów wsadowych. Powód pracował w drugim z działów. W dniu 10 maja 2011r. Huta (...) S.A. (...) sp. z o.o. w R. (obecnie Huta (...)) zawarły umowę o współpracy w zakresie centralizacji dokonywania zakupów materiałów produkcyjnych i pomocniczych. Z dniem 31 października 2019r. powyższa umowa została rozwiązana na zasadzie porozumienia zawartego pomiędzy stronami. Rozwiązanie tej umowy wpłynęło na funkcjonalnie Biura (...) w pozwanej spółce, a w szczególności tej jego części, która zajmowała się zakupem materiałów produkcyjnych dla Huty (...). W związku z tym likwidacji miały ulec trzy stanowiska pracy dedykowane do obsługi wyżej wymienionej umowy.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w ramach swoich obowiązków powód w Biurze (...) zajmował się realizacją wyżej wymienionej umowy i dokonywał zakupu materiałów wsadowych dla Huty (...) oraz wszelkich czynności z tym związanych. Oprócz powoda zakupem materiałów wsadowych zajmowały się E. K. i I. J. zajmujące stanowisko managera ds. zakupu materiałów wsadowych. Pismem z 7 listopada 2019r. E. K. wystąpiła do pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 11 listopada 2019r., na co pozwana wyraził zgodę. Natomiast I. J. wystąpiła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 listopada 2019r. i pozwana wyraziła na to zgodę.

Sąd Rejonowy ustalił również, że od 1 listopada 2019r. Huta (...) nie korzysta z usług Huty (...) S.A. i sama dokonuje zakupu potrzebnych jej materiałów, w tym materiałów wsadowych. W tym celu podpisała umowy o pracę z czterema osobami, w tym z 3 pracownikami pozwanej tj. E. K., B. B. i J. L., nadto zatrudniła jedną osobę „z rynku” tj. W. W.. Prezes zarządu tej spółki sam dokonał wyboru spośród pracowników pozwanej, których zatrudnił w biurze zakupów, skontaktował się z nimi i zaproponował im pracę.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że Huta (...) S.A. nie uczestniczyła w procesie rekrutacji pracowników do Huty (...) czy Huty (...), przy czym wszystkie te podmioty mają jeden dział kadr.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powód znał prezesa zarządu Huty (...) i miał z nim kontakt służbowy w ramach wykonywanych obowiązków. Nie stał się on jednak o pracę w Hucie (...). Z kolei I. J. we własnym zakresie znalazła pracę w Hucie (...), gdy dowiedziała się o likwidacji Biura (...) u pozwanej. U obecnego pracodawcy zajmuje się ona zakupem materiałów pomocniczych do produkcji

Dalej Sąd I instancji ustalił, że 25 listopada 2019r. pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę w związku z likwidacją stanowiska pracy, co związane było z rozwiązaniem umowy o współpracy w zakresie centralizacji zakupów materiałów produkcyjnych i pomocniczych z 10 maja 2011r. zawartej pomiędzy Hutą (...) S.A. a Hutą (...) sp. z o.o. i zaprzestaniem na tej podstawie od 1 listopada 2019r. świadczenia przez Biuro (...) S.A. usług zorganizowania i koordynacji zaopatrzenia w materiały produkcyjne (wsadowe) dla Huty (...) sp. z o.o. Czynności wynikające z ww. umowy w zakresie zorganizowania i koordynacji zaopatrzenia w materiały produkcyjne pokrywały się z zakresem zadań referenta w Biurze (...), w związku z czym brak było zasadności dalszego istnienia takiego stanowiska pracy. Okres wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ §1 k.p. został skrócony do jednego miesiąca. Nadto w okresie od 26 listopada do 31 grudnia 2019r. zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przedmiotem ustaleń Sądu I instancji było również i to, że pozwana dokonała konsultacji związkowej przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia. Mianowicie pismem z 20 listopada 2019r. (...) zwrócił się do pozwanej z prośbą u umożliwienie powodowi pracy na innym stanowisku. Pozwana nie przychyliła się do wniosku organizacji związkowej wskazując, że z powodu trudnej sytuacji finansowej nie ma możliwości zaproponowania Z. K. innej pracy. Uchwałą zarządu nr (...) z 7 stycznia 2020r. w pozwanej spółce wprowadzono zmiany w schemacie organizacyjnym i zlikwidowano definitywnie Biuro (...), zaś realizację zakupów materiałów biurowych i pomocniczych na rzecz Huty (...) S.A. powierzono Biuru zarządu, w którym początkowo pracowały dwie osoby z Biura (...) tj. M. W. (1) i M. W. (2), przy czym ta ostatnia w 2020r. otrzymała wypowiedzenie. Obie te osoby zajmowały się zakupem wyłącznie materiałów biurowych i w konsekwencji miały inny zakres obowiązków niż powód. (...) S.A. nie prowadzi żadnej działalności produkcyjnej w przeciwieństwie do Huty (...).

Oceniając zgromadzone dowody, Sąd Rejonowy stwierdził, że w zasadzie zebrany w sprawie materiał dowodowy był bezsporny, sam powód przyznał bowiem, że w ramach swoich obowiązków zajmował się realizacją umowy z 2011r. zawartej pomiędzy pozwaną a Hutą (...). Kwestią sporną było to, czy brak propozycji pracy dla powoda w podmiocie wchodzącym w skład tej samej grupy kapitałowej co pozwana narusza przepisy prawa pracy oraz czy w związku z tym, że zadania powoda zostały przekazane do innego podmiotu doszło faktycznie do likwidacji stanowiska pracy powoda.

Równocześnie Sąd I instancji pominął wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powoda w punkcie II podpunktach 1,3,4,5 pisma z 26 marca 2020r. jako nieprzydatne dla rozpoznania niniejszej sprawy. W ramach toczącego się postępowania Sąd Rejonowy badał bowiem wyłącznie, czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda, natomiast złożone mu wypowiedzenie było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Bez znaczenia pozostawała zaś kwestia świadczenia pracy przez I. J. i przejścia innych pracowników pozwanej do pracy w pozostałych spółkach Grupy (...), czy kwestia zatrudnienia osoby w ramach zewnętrznego naboru przez Hutę (...). Także postępowania toczące się z udziałem powoda w sprawach o sygn. IV P 138/14, czy VIII U 205/18 nie miały żadnego wpływu na rozpoznanie tej sprawy.

Sąd Rejonowy, uznając roszczenie powoda za niezasadne, poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, iż w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie.

Dalej powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Sąd I instancji podkreślił nadto, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Pozwana jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę podała likwidacją stanowiska pracy, co związane było z rozwiązaniem umowy o współpracy w zakresie centralizacji zakupów materiałów produkcyjnych i pomocniczych z 10 maja 2011r. zawartej pomiędzy Hutą (...) S.A. a Hutą (...) sp. z o.o. i zaprzestaniem na tej podstawie od 1 listopada 2019r. świadczenia, przez Biuro (...) huty (...) S.A., usług zorganizowania i koordynacji zaopatrzenia w materiały produkcyjne (wsadowe) dla Huty (...) sp. z o.o. Tak sformułowana przyczyna jest konkretna, zaś z zebranego materiału dowodowego bezspornie wynika, że pozwana spółka nie świadczy już usług zakupowych na rzecz Huty (...). Sam powód przyznał natomiast, że do jego obowiązków należało wyłącznie dokonywanie wszelkich czynności związanych z zakupem materiałów wsadowych na rzecz wyżej wymienionego podmiotu. Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że do jego kompetencji nie należy ocena zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06). Do decyzji pracodawcy należy, czy jest w stanie wykonywać swoje zadania przy zmniejszonej kadrze pracowników. Może on również dostosowywać strukturę organizacyjną do swoich potrzeb. Sąd nie jest władny do oceny działań pracodawcy zmierzających do zmniejszenia ponoszonych przez niego kosztów. Bez wątpienia całkowicie irracjonalnym byłoby uznanie, że pozwana rozwiązała umowę z Hutą (...), aby zwolnić powoda, z uwagi na jego wcześniejsze postępowania sądowe toczące się przed Sądem Rejonowym w Zabrze. Zauważył również Sąd I instancji, że zmiany te dotknęły całego Biura zakupów, natomiast prezes zarządu w trakcie przesłuchania szczegółowo wyjaśnił, co legło u podstaw zakończenia umowy z 2011r.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwana nie miała też obowiązku wskazywania w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia skoro powód był jedynym pracownikiem, który na dzień wręczenia mu wypowiedzenia zajmował się realizacją umowy z 2011r. Pozwana nie musiała dokonać wyboru pracownika do zwolnienia, bowiem dwie pracownice, które zajmowały się zakupem materiałów wsadowych, już wcześniej z własnej inicjatywy zwolniły się z pracy u pozwanej, jeszcze przed wręceniem powodowi wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd I instancji uznał, że nie był uprawniony do badania prawidłowości procesu rekrutacji pracowników do biura zakupów w Hucie (...). Po pierwsze bowiem pracodawcą powoda była Huta (...) S.A., nie zaś struktura jaką jest na przykład grupa kapitałowa, po drugie Huta (...) to niezależny, odrębny podmiot, który sam decydował kogo zatrudnia, jednocześnie nawet gdyby stwierdzić, że proces rekrutacji naruszał zasady równego traktowania pracowników to zauważyć należy, że powód nigdy w nim nie uczestniczył, nie składał podania o zatrudnienie w tym podmiocie, tym samym bezcelowe byłyby takie ustalenia. Samo natomiast przekazanie zadań innemu podmiotowi nie mieści się

w pojęciu przejęcia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. Wskazać należy, że do 31 października 2019r. pozwana udostępniała wyłącznie swoje zasoby kadrowe do wykonywania zadań dla Huty (...). Po zwolnieniu powoda z pracy nikt nie przejął jego obowiązków w pozwanej spółce, a jego stanowisko pracy faktycznie zostało zlikwidowane.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana nie była też zobowiązana do zaproponowania powodowi, przed jego zwolnieniem, innej pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2006r. kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (II PK 81/06, lex nr 950625) .

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda, natomiast złożone mu wypowiedzenie zarówno pod względem merytorycznym, jak i formalnym jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy, na podstawie wyżej przywołanych przepisów powództwo, jako nieuzasadnione oddalił. W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.

Zaskarżył powyższy wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 8 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. poprzez nieprzyjęcie, że strona pozwana nadużyła konstrukcji osobowości prawnej przez to, że pozostawiła powoda jako jedyne go pracownika w dziale przeznaczonym do likwidacji, proponując pozostałym pracownikom przejście do innych spółek grupy kapitałowej albo na inne stanowiska, pomijając przy tym powoda, czego skutkiem było zaniechanie porównania go jako osobę przeznaczoną do zwolnienia z innymi pracownikami według sprawdzalnych obiektywnych kryteriów.

W oparciu o tak postawione zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego, jak również o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu do powyższego stanowiska apelujący skupił się w głównej mierze na wykazaniu, że Sąd I instancji dokonał innej oceny zebranego przez siebie materiału dowodowego, niż przyjęta przez powoda linia, którą prezentował przed tym Sądem, co w jego ocenie doprowadziło do niewłaściwych ustaleń, które doprowadziły do niewłaściwego zastosowania wskazanych wyżej przepisów prawa materialnego. W szczególności podkreślił, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, iż dokonano likwidacji działu, w którym zatrudniony był powód, zaś w konsekwencji tej likwidacji wszyscy pracownicy tego działu zostali zatrudnieni przez inne spółki grupy (...), zaś on jako jedyny został pominięty. Nadto zaznaczył, że w jego ocenie, Sąd winien był przyjąć, że to po stronie pracodawcy istniała konieczność wykazanie nie tylko tego, że likwidacja stanowiska pacy była rzeczywista, bowiem tego powód nie kwestionował, ale także, okoliczności iż pracodawca prawidłowo wybrał właśnie jego, jako jedyne go pracownika, którego przeznaczył do zwolnienia, spośród wszystkich pracowników likwidowanego działu.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie, dzieląc w uzasadnieniu ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy i wydane w oparciu o ustalenia tego Sądu rozstrzygnięcie. Wniosła również o zasądzenie od powoda, na rzecz pozwanej, zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń, w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu

I instancji. Słusznie, zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy ustalił, że w niniejszej sprawie faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powoda. Mianowicie likwidacji uległ dział, w którym powód realizował swoje obowiązki pracownicze, przy czym co istotne, nie doszło wyłącznie do formalnej likwidacji komórki organizacyjnej, w której powód wykonywał pracę, a wręcz przeciwnie jego dotychczasowy pracodawca, tj. Huta (...) S.A., zaprzestał

świadczenia na rzecz Huty (...) sp. z o.o., która jest odrębnym pracodawcą, w rozumieniu przepisów prawa pracy, świadczenia usług zaopatrzenia w materiały wsadowe. Obecnie również pracodawca odwołującego, nie prowadzi działalności produkcyjnej i tym samym nie ma potrzeby zamawiania takich materiałów. Bez znaczenia pozostaje też, co zarzucał powód, że pozwana nie wykazała czytelnych kryteriów doboru jego osoby, której złożono wypowiedzenie umowy o pracę. Prawidłowo bowiem ustalił Sąd Rejonowy, że powód w tym czasie był już jedyną osobą zatrudnioną w likwidowanej komórce organizacyjnej pozwanej, gdyż pozostałe dwie pracownice rozwiązały z pozwaną umowy o pracę, z własnej inicjatywy.

Sąd Okręgowy uznał również, że w trakcie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego powód nie sprostował ciężącemu na nim zgodnie z art. 6 k.c. obowiązkowi wykazania prawdziwości podnoszonych przez niego tez, a w szczególności, iż to pozwana zaproponowała osobom z działu powoda, które we własnym zakresie zwolniły się od pozwanej, zatrudnienie w innych podmiotach należących do tej samej grupy kapitałowej. Z kolei z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że E. K. i I. J. wzięły udział w rekrutacji prowadzonej przez Hutę (...) sp. z o.o., która postępowanie rekrutacyjne pracowników, prowadziła we własnym zakresie, czego nie zmienia fakt posiadania z pozwaną tego samego działu kadr, bowiem oba te podmioty stanowią dwa odrębne byty prawne, z własnymi organami zarządczymi. Również bez wpływu na to pozostaje połączenie obu tych podmiotów wspólnym właścicielem, gdyż ma on jedynie wpływ na wybór organów zarządzających poszczególnymi spółkami grupy kapitałowej, a równocześnie zarządy tych spółek są autonomicznymi organami, podejmującymi wszelkie decyzji, w tym kadrowe, we własnym zakresie.

Z tych samych przyczyn Sąd Okręgowy nie uwzględnił pośrednio składanego przez powoda w uzasadnieniu apelacji, zarzutu odnośnie sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego

z zebraniem przez ten sąd materiałem dowodowym, a tym samym naruszenia art. 233 k.p.c. Należy bowiem podkreślić, że ocena zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodów, w tym również zeznań świadków i podjęcie decyzji o zakończeniu tego postępowania dowodowego, lub ewentualnym dopuszczeniu i przeprowadzeniu dalszych dowodów, należy do kompetencji Sądu I instancji i podlega przez pryzmat zasady określonej w art. 233 k.p.c., tj. zasad swobodnej oceny dowodów. Jak już wyżej wykazano, w ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i oceniając zebrane w nim dowody, nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Sąd Rejonowy w swoim uzasadnieniu przytoczył przyczyny dla których uznał za wiarygodne tylko przeprowadzone przez siebie dowody, z którymi Sąd Okręgowy się w pełni zgadza. W szczególności prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że zeznania świadków były zbieżne i znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy, powód nie wykazał, że przynajmniej jedna z podanych mu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie okazała się konkretna, zasadna i rzeczywista, natomiast przyczyną taką nie były okoliczności podnoszone przez powoda, związane z jego wcześniejszym postępowaniem sądowym. W tym zakresie Sąd odwoławczy w pełni podziela rozważania i argumentację Sądu Rejonowego w szczególności iż faktycznie doszło do likwidacji, w jej strukturze organizacyjnej, działu w którym pracę świadczył powód. Równocześnie bez znaczenia pozostaje, część obowiązków tego działu, w zakresie którym powód się nie zajmował, tj. realizację zakupów materiałów biurowych i pomocniczych na rzecz Huty (...) S.A. powierzono Biuru zarządu. Pozwana, jako pracodawca może bowiem korzystać ze swoich uprawnień do takiego kierowania procesem pracy, w tym również poprzez dobór odpowiednich pracowników, która umożliwi jej osiągnięcie efektu ekonomicznego będącego celem prowadzenia jej działalności. Również w tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni akceptuje argumentację i rozważania Sądu Rejonowego.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że apelujący nie wykazał, iż do jego zwolnienia z pracy przez pozwaną doszło z innych przyczyn, niż wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, równocześnie nie wykazał, iż przynajmniej jedna z przyczyn wskazanych przez pozwaną, była nieprawdziwa, mało konkretna i nierzeczywista.

W związku z powyższymi rozważaniami, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda i na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym wyroku ją oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.), zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120,00 zł.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Anna Capik – Pater (ref.)