

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Iwona Wiśniewska
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko (...) w W.

o odprawę

- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 14 605,08 zł (czternaście tysięcy sześćset pięć złotych osiem groszy) brutto tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 731 zł (siedemset trzydzieści jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której zwolniony był powód.

SSR Iwona Wiśniewska

UZASADNIENIE

Powód A. F. wniósł o zasądzenie od (...) z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty 14034,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r. tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem na podstawie art.10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto powód domagał się zasądzenia kosztów procesu od strony pozwanej W uzasadnieniu powód wskazał, iż zatrudniony był u pozwanego od 25 października 2002r., ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika B. P. w (...) (...) (...) na podstawie powołania. Dnia 26 lutego 2016 r. powód został odwołany ze stanowiska na podstawie art. 70 §1 k.p. i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...) Okres wypowiedzenia upłynął dnia 31 maja 2016 r. Powód wezwał pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni odprawy przysługującej mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny nie leżącej po stronie powoda, której to wypłaty pozwany odmówił. Powód był sumiennym i zaangażowanym pracownikiem nagradzanym za swoje osiągnięcia, do którego pracy pracodawca nie wnosił zastrzeżeń. Powód wskazał, że przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie A.. Zgodnie z treścią art. 69 k.p. fakt nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie powołania nie przeszkadza w przyznaniu mu należnej odprawy. Pozwany rozwiązując z powodem stosunek pracy nie podał przyczyny swojej decyzji. Powód podniósł, iż na kilka tygodni

przed rozwiązaniem stosunku pracy otrzymał wysoką ocenę swojej pracy (113 punktów na 119 możliwych). Powód uzasadniając wysokość żądanej odprawy, wskazał, iż zatrudniony był u pozwanego dłużej niż 8 lat w związku z czym żąda kwoty 14034,96 zł.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznał, że powód był zatrudniony u pozwanego we wskazanym w pozwie okresie oraz, że powyższy stosunek pracy ustał na mocy art. 70 § 1 k.p. i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...). Zdaniem pozwanego roszczenie powoda pozbawione jest podstaw prawnych i powinno zostać oddalone. W ocenie pozwanego brak obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy na podstawie powołania nie może prowadzić do wniosku, iż jej powodem była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Odprawa pieniężna na podstawie powołanej ustawy przysługuje wyłącznie z uwagi na przyczyny niedotyczące pracownika, takie jak zmiany organizacyjne związane z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. U pozwanego żadne zmiany organizacyjne nie nastąpiły, a stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane. Powyższe potwierdziła przeprowadzona u pozwanego kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Pozwany wskazał, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z uwagi na utratę zaufania do powoda. Nowo powołany kierownik B. P. w Ż. nie widział możliwości dalszej współpracy z powodem z uwagi na ogromną zażyłość i lojalność powoda wobec poprzedniej kierownik biura – L. C.. Pozwany dodał, że wysoka ocena pracy powoda może budzić wątpliwości co do jej obiektywizmu, ponieważ została sporządzona przez panią L. C..

Pismem z dnia 9 kwietnia 2018r. powód rozszerzył powództwo do kwoty 14605,08 zł weryfikując wysokość przysługującej mu odprawy na podstawie wyliczenia wysokości wynagrodzenia załączonego do odpowiedzi na pozew.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. F. zatrudniony był w pozwanej (...) w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 25 października 2002 r. do dnia 30 czerwca 2004 r. na stanowisku inspektora, od dnia 1 lipca 2004 r. do 31 sierpnia 2004r. na stanowisku specjalisty, od 1 września 2004r. do 31 maja 2008 r. na stanowisku starszego specjalisty. W okresie od 1 kwietnia 2005r. do 31 sierpnia 2005r. pełnił obowiązki zastępcy kierownika B. P. w Ż.. Następnie pozostając nadal na stanowisku starszego specjalisty do początku 2007 roku, bez formalnego powołania, zastępował kierownika B. P. podczas jej nieobecności na podstawie odrębnych upoważnień. Od 1 czerwca 2008r. do 3 listopada 2009 r. awansował na stanowisko głównego specjalisty. Z dniem 4 listopada 2009 r. powód został powołany na stanowisko zastępcy kierownika B. P. w B. w (...) (...)na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: umowa o pracę z dnia 17.10.2002r. k.1 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 16.01.2003 r. k. 8 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 30.07.2003 r. k. 12 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z dnia 3.09.2004 r. k. 33 cz. B akt osobowych, zmiana zaszeregowania ze zmianą stanowiska z dnia 30.06.2004 r. k. 28 cz. B akt osobowych, zmiana zaszeregowania ze zmianą stanowiska z dnia 31.08.2004 r. k. 40 akt osobowych, zamiana zaszeregowania ze zmianą stanowiska z dnia 21.05.2008 r. k. 97 cz. B akt osobowych, powierzenie obowiązków z dnia 4.04.2005 r. k. 51 cz. B akt osobowych, akt powołania k.124 cz. B akt osobowych, akt odwołania k. 3 cz. C akt osobowych, przesłuchanie powoda k.99-101

Powód był bardzo dobrym pracownikiem i zastępcą kierownika, posiadającym wysokie kwalifikacje zawodowe. Ma wykształcenie średnie rolnicze i wyższe ekonomiczne, ponadto tytuł licencjata z informatyki i ekonometriki oraz ukończył 3 letni kurs języka angielskiego. Potrafił świetnie zorganizować pracę swoją i zespołu w związku z czym otrzymywał od przełożonych wysokie oceny okresowe – powyżej średniej oraz kwartalne nagrody. Powód został odznaczony odznaką Ministra (...) (...). Powód cieszył się uznaniem współpracowników, był opanowany i kulturalny. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jego pracy, nie spotykali się ze skargami ze strony współpracowników i rolników. Powód nigdy nie był karany karami porządkowymi ani upominany w inny sposób. Przez czternaście lat pracy u pozwanego powód przeszedł wszystkie szczeble zatrudnienia. Prowadził szkolenia zarówno dla pracowników

pozwaną A. jak i dla rolników. Biuro Powiatowe w Ż. osiągało bardzo dobre wyniki i zajmowało wysokie lokaty w prowadzonych przez A. rankingach biur.

Dowód: zeznania świadka A. O. k. 90-93, L. C. k. 93-95, K. M. k.95-96, przesłuchanie powoda k. 99-101

Z dniem 18 stycznia 2016 r. dyrektorem (...) (...) Rolnictwa na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy powołana została K. S.. Nowo wybrana dyrektor wystawiła powodowi dnia 1 lutego 2016 r. bardzo wysoką ocenę okresową (113 pkt).

Dowód: akt powołania z dnia 16.01.2016 r. k. 63, arkusz okresowej oceny pracowników dla stanowisk kierowniczych k. 20-21.

Pozwany dnia 26 lutego 2016 r. na podstawie art. 70 §1 k.p. i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o (...) (...) odwołał powoda ze stanowiska zastępcy kierownika B. P. w Ż. (...) (...) W okresie od 15 stycznia 2016r. do 15 marca 2016r. (2 miesiące) w pozwanej A. odwołanych ze stanowiska zostało 363 pracowników. W dniu 4 lutego 2016r. zostało odwołanych 11 kierowników B. P. pozwanego w woj. (...) - (...), w tym kierownik B. P. w Ż. -L. C.. Jej miejsce zajął S. K., który już w chwili odebrania powołania oświadczył dyrektor Oddziału (...) w B., że nie ma zaufania do powoda, ponieważ powód był lojalnym pracownikiem poprzedniej kierownik Biura Powiatowego w Ż., a nadto w 2007 roku, gdy on (S. K.) został na okres roku osobą pełniącą obowiązki kierownika B., powód nie wyraził chęci dalszego nieformalnego zastępowania kierownika pod jego nieobecność i pozostał na dotychczasowym stanowisku.

Dowód: akt odwołania k. 3 cz. C akt osobowych, lista pracowników pozwanego, których pozwany odwołał i rozwiązał stosunki pracy k. 52-59, częściowo zeznania świadka S. K. k.97, przesłuchanie powoda k.99-101

W tym samym dniu co powód zostało odwołanych jeszcze 3 zastępców kierowników Biur Powiatowych (...) (...), a kilka dni wcześniej 11 kierowników B. P. oraz dyrektor Oddziału (...) i jego zastępca. Przed wręczeniem zastępcom kierowników B. P. odwołań przełożeni nie przeprowadzili z nimi rozmów ani nie przedstawili motywów podjętej decyzji. Chwila wręczenia powodowi aktu odwołania była pierwszym osobistym kontaktem powoda z dyrektorem. Powód nigdy nie został wezwany przez przełożoną na spotkanie celem oceny jego pracy i postawy.

Dowód: lista pracowników pozwanego, których pozwany odwołał i rozwiązał stosunki pracy k. 52-59, zeznania świadka K. M. k.95-96, przesłuchanie powoda k. 99-101

W okresie od 5 lutego 2016r. do 26 lutego 2016r. powód pracował pod kierownictwem S. K.. Nowy kierownik cenił wiedzę merytoryczną powoda i nie miał negatywnych uwag do pracy powoda. Powód wykonywał jego polecenia i nie wyrażał braku chęci współpracy z nowym kierownikiem.

Dowód: częściowo zeznania świadka S. K. k.97, przesłuchanie powoda k.99-101

Pismem z dnia 25 listopada 2017 r. pozwany został wezwany do zapłaty na rzecz powoda odprawy w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia zapłaty na podstawie art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

W odpowiedzi na wezwanie, pozwany pracodawca poinformował, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany na podstawie art. 70 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy oraz art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji (...). Pozwany w przedmiotowym piśmie wskazał, iż nie miał obowiązku wskazywać powodów, dla których pojął decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, natomiast w przypadku powoda do rozwiązania stosunku pracy nie doszło z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: pismo z dnia 25.11.2017 r. k. 27-33, odpowiedź pozwanego z dnia 8.01.2018 r. k. 26

Miesięczne wynagrodzenie powoda ustalone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 4868,36 zł

Dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu powoda z dnia 6.03.2018r. k. 50

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków: L. C., A. O., K. M. i częściowo S. K., a także przesłuchanie powoda.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania świadka L. C., A. O. i K. M.. Świadkowie ci zeznawali spójnie, logicznie, konkretnie. Ich zeznania znalazły potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w sprawie.

W ocenie Sądu wiarygodne były także zeznania powoda, ponieważ były jasne i zgodne z zeznaniami świadków: L. C., A. O. i K. M. oraz dokumentami.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka S. K. jedynie w części pozytywnej oceny pracy merytorycznej powoda. W pozostałym zakresie dotyczącym podstaw rzekomej utraty zaufania do powoda przez świadka Sąd uznał, że wobec braku wskazania konkretnych faktów przez świadka, zeznania te stanowią subiektywną ocenę świadka nie znajdującą poparcia w materiale dowodowym a wynikającą z osobistej urazy świadka do powoda na skutek wydarzenia mającego miejsce blisko 10 lat temu kiedy to powód nie wyraził woli kontynuowania nieformalnego zastępowania kierownika B. Za wyłącznie subiektywnymi pobudkami świadka przemawia to, iż już w chwili obejmowania stanowiska kierownika B. 2016 r. świadek oświadczył dyrektorowi, że nie ma zaufania do powoda. Tym samym świadek nie podjął nawet próby współpracy z powodem. Wskazać trzeba, iż na przestrzeni 10 lat zaszło wiele zmian, a potwierdzeniem tego jest m.in. wyrażona przez powoda chęć dalszej pracy na stanowisku zastępcy kierownika w sytuacji gdy kierownikiem B. został świadek. W dalszej kolejności należy wskazać, że świadek nie wyjaśnił w jaki sposób sugerowana przez świadka zażyłość powoda z L. C. mogła wpłynąć na pracę powoda. Z tego względu Sąd nie dał wiary świadkowi także w tym zakresie.

Przechodząc do rozważań natury prawnej wskazać należy, iż powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odprawy w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016, poz. 1474 z późn. zm).

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2016, poz. 1474 z późn. zm), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3).

Na mocy art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód 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.

Wskazać w tym miejscu należy, iż odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (por. K.W. Baran, Uprawnienia pracowników w ramach zwolnień grupowych, MoPr 2006, Nr 5, s. 244). Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do tzw. zwolnień indywidualnych, jeśli rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy, przy czym przepis ten również znajduje zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Przepis art. 10 ZwGrupU, który reguluje wspomniane zwolnienia indywidualne, odnosi się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy w okresie nieprzekraczającym 30 dni z przyczyn niedotyczących pracowników wypowiadają lub rozwiązują za porozumieniem stron umowę o pracę z mniejszą liczbą pracowników niż wynikająca z limitów określonych w art. 1 ZwGrupU, a ta przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy na mocy porozumienia jest wyłączną przyczyną uzasadniającą zakończenie stosunku pracy.

Zgodnie ze wspomnianym art. 10 ust. 1 ZwGrupU odprawa przysługuje pracownikowi jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. A zatem przesłankami prawa do odprawy przysługującej pracownikowi w związku z tzw. zwolnieniem indywidualnym są: rozwiązanie umowy o pracę oraz wyłączność przyczyny niedotyczącej pracownika. Nie ma ona zatem zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Dlatego przy ustalaniu prawa do odprawy konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 3.11.2011 r., I PK 80/10, Legalis).

Powyższa regulacja, w świetle art. 11 omawianej ustawy, ma zastosowanie również do osób zatrudnionych na podstawie powołania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12). Nie wyklucza tego przepis art. 69 k.p. stanowiący, że jeżeli przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania: o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. W konsekwencji, choć zgodnie z treścią art. 70 § 1 i 2 k.p., pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał i odwołanie takie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a pracodawca w przypadku odwołania, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (uchwała SN z 10.1.2007 r., III PZP 6/06, z glosą A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r., 11 PK 135/06), to jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi stosownej odprawy jedynie twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następnym wystąpieniem odwołanego pracownika o wypłatę odprawy jest bowiem przejście na pracodawcę ciężaru dowodu w zakresie wykazania przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do takiego świadczenia po stronie pracownika. Dla wyjaśnienia bowiem, czy zachodzą przesłanki określone w art. 10 ust. 1 ustawy potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania pracownika, a ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy pracodawca stwierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Pracownika natomiast obciąża obowiązek wykazania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, ale nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania przede wszystkim należy wskazać, iż, zdaniem Sądu, pozwany nie sprostął obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powoda dotyczyły pracownika. Przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powodem nie należy upatrywać po stronie powoda.

W rozpoznawanej sprawie powód zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika B. P. w Ż. w (...) (...) na podstawie powołania, został z dniem 26 lutego 2016 r. odwołany ze stanowiska bez podania mu przyczyny tego odwołania. Tego dnia powód po raz pierwszy spotkał się z nowopowołaną dyrektorką (...) (...), która wręczyła mu

akt odwołania bez wyjawienia podstaw takiego stanu rzeczy. Powód był wzorowym, wieloletnim pracownikiem, wielokrotnie nagradzonym, również odznaczeniem resortowym Przez cały okres zatrudnienia nie było żadnych skarg na powoda, a przełożeni w uznaniu jego zasług wystawiali mu bardzo wysokie oceny okresowe (w tym ocenę w 2016r. wydaną przez nową dyrektor Oddziału (...) w B.) oraz przyznawali nagrody. Powód był doceniany i szanowany również przez swoich współpracowników, którzy postrzegali go jako kulturalnego, taktownego i zaangażowanego w realizację nałożonych obowiązków. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powód był pracownikiem bardzo dobrze wykwalifikowanym i przygotowanym merytorycznie, a także potrafił współpracować z innymi pracownikami i rolnikami. B. P.w Ż. stanowiło wyróżniającą się placówkę, co świadczy o prawidłowym zarządzaniu nim, w którym udział miał także powód jako zastępca kierownika tegoB.. W tym stanie rzeczy a także w związku z okolicznością bardzo krótkiego piastowania przez nową dyrektor funkcji (niespełna półtora miesiąca od objęcia stanowiska do wręczenia powodowi aktu odwołania) nie sposób uznać, że pracodawca utracił do powoda zaufanie. Brak było bowiem jakichkolwiek przesłanek świadczących o takich zdarzeniach. Dyrektor nie przeprowadziła z powodem ani jednej osobistej rozmowy. Nie istniały także warunki do twierdzenia, że spełnione zostały przesłanki do utraty zaufania do powoda przez jego bezpośredniego przełożonego. Swoją wzorową pracą i podejściem do obowiązków (co wynika z zeznań świadka S. K.) powód nie dał żadnych podstaw do takiego wniosku. Jak wyżej wskazano twierdzenie świadka S. K. o utracie zaufania do powoda nie zostało poparte żadnym dowodem i stanowiło wyłącznie przejaw urazy jaką świadek chował do powoda przez okres prawie 10 lat. W świetle powyższego uzasadnione jest stwierdzenie, że decyzja pozwanego nie opierała się na rzeczywistej utracie zaufania do osoby powoda, gdyż w tym okresie nie zdarzyło się nic, a przynajmniej pozwany tego nie udowodnił, co mogłoby stanowić podstawę utraty do niego zaufania. Dodać trzeba, że dnia, w którym odwołano powoda w województwie (...) odwołanych zostało oprócz powoda 3 zastępców kierowników B. P.a kilka dni wcześniej 11 kierowników B. P., dyrektor Oddziału (...) i jego zastępca, którym pozwany również nie przedstawił przyczyny swojej decyzji. Co równie istotne, w tym okresie, w całym kraju, pozwany rozwiązał stosunki pracy z wieloma pracownikami powołując się na utratę zaufania. Powyższe w sposób oczywisty wskazuje na fakt, że decyzje o odwołaniu zastępców kierownikówB. nie podjęte zostały przez dyrektorów O. R., lecz stanowiły realizację centralnie przyjętej polityki. Za absurdalne należało w związku z tym uznać dookreśloną dopiero w piśmie procesowym przyczynę odwołania powoda ze stanowiska.

W związku z powyższym uznać należy, iż przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, co uprawnia powoda do odprawy.

W przeprowadzonym w sprawie postępowaniu ustalono, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4868,36 zł, a powód zatrudniony był u pozwanego ponad 8 lat. W związku z tym wysokość należnej mu odprawy wynosi 14605,08 zł. Wobec powyższego na podstawie art.10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14605,08 zł tytułem odprawy pieniężnej. O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznał je od dnia 1 czerwca 2016 r., tj. od dnia wymagalności, a więc od dnia następnego po dniu w którym ustało zatrudnienie powoda.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust.1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 przy zastosowaniu § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2015, poz. 1804 z zm.). W oparciu o powyższe zasądzone z tego tytułu od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 zł (3.600,00zł z 75%).

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z zm.) oraz stosowanego

odpowiednio art. 98 k.p.c. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych ($14606 \text{ zł} \times 5 \% = 731 \text{ zł}$).

SSR Iwona Wiśniewska