

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2018 roku

sprawy z powództwa **Z. O.**

przeciwko **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.**

o odprawę pieniężną

### **ORZECZ:**

1. Zasądza od pozwanego **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.** na rzecz powoda **Z. O.** kwotę 20.046 zł (dwadzieścia tysięcy czterdzieści sześć złotych) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;
2. Zasądza od pozwanego **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.** na rzecz powoda **Z. O.** kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.** na rzecz **Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Grudziądzu** kwotę 1.002,30 zł (tysiąc dwa złote trzydzieści groszy) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;
4. Nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.682 zł (sześć tysięcy sześćset osiemdziesiąt dwa złote).

## UZASADNIENIE

Powód **Z. O.** wniósł o zasądzenie od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwoty 20.046 zł tj. trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia (ustalonej według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, należnej 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.).

Powód wniósł ponadto o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych i wskazywał, iż przed wniesieniem niniejszego pozwu nie doszło do mediacji między powodem a pozwaną - strona powodowa zawarła wezwanie do próby mediacyjnej w przedsądowym wezwaniu

do zapłaty z dnia 10 lutego 2017 r., jednakże Pozwana się do niego w ogóle nie ustosunkowała (w odpowiedzi na przedsądowe wezwanie do zapłaty brak jest jakiegokolwiek odniesienia do kwestii ugodowego zakończenia sporu w drodze mediacji).

W uzasadnieniu powód podnosił, że był pracownikiem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (zwanej w niniejszym piśmie również jako: (...) albo Agencja) od 12 kwietnia 2005r. W okresie od 12.04.2005 do 30.04.2007 powód był zatrudniony na stanowisku Specjalista, od 01.05.2007 do 30.06.2007 był zatrudniony na stanowisku Starszy Specjalista, od 01.07.2007 do 18.10.2007 był zatrudniony na stanowisku Główny Specjalista, od 19.10.2007 do 24.06.2009 był zatrudniony na stanowisku Kierownik Sekcji, od 25.06.2009 do 24.06.2012 był zatrudniony na stanowisku Naczelnik Wydziału.

Z dniem 25 czerwca 2012 r. r. powód został powołany na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego w G. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Na mocy aktu odwołania z dnia 4 lutego 2016 r. Dyrektor (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa powołując się na przepisy art. 70 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.) i art. 9 ust. 3 Ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 1438 ze zm.) odwołał powoda ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego w G. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy, będący następstwem odwołania powoda, rozpoczął się w dniu 5 lutego 2016 r., a upłynął 31 maja 2016 r. Z tym też dniem rozwiązany został stosunek pracy.

W związku z brakiem zapłaty na rzecz powoda odprawy, pismem z dnia 10 lipca 2017 r. pełnomocnik powoda wezwał Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa do zapłaty na rzecz Powoda - w terminie 7 dni - zaległej kwoty trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia (obliczonej według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po rozwiązaniu stosunku pracy do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, należnej Powodowi na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 Ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powód wskazywał, że podstawę prawną dochodzonego roszczenia stanowi przepis art. 10 ust. 1 Ustawy o zwolnieniach grupowych, który stanowi iż „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 nietyczących 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” w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 teże ustawy, stosownie do którego pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, przy czym wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15- krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 4 Ustawy o zwolnieniach grupowych).

Powód podkreślił, iż odprawa wynikająca z art. 8 Ustawy z o zwolnieniach grupowych nie przysługuje wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, lecz również pracownikom zatrudnionym w ramach stosunku powołania. Wskazuje na to art. 69 Kodeksu pracy, który przesądza o stosowaniu do odwołania regulacji dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony, a także regulacja, zawarta w art. 11 omawianej ustawy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 199).

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, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 182; OSP 2008, Nr 1, poz. 1), to jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi stosownej odprawy jedynie twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem wystąpienia 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, LEX nr 1119478).

Zapłaty to jest prezentowane również w wyroku Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r. II PK 30/09 SN wskazał iż „W przypadku, gdy pracodawca nie wskazuje przyczyny odwołania pracownika równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę, a z okoliczności sprawy nie wynika, by przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczyły osoby pracownika lub nie ustalono w ogóle o jakie przyczyny chodzi, na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przyczyna ta dotyczy osoby pracownika lub nie dotyczy pracodawcy. Nie jest również wystarczające do wykazania braku podstaw do wypłaty tego typu świadczeń, że pracodawca nie przeprowadził żadnych zmian organizacyjnych, strukturalnych, ekonomiczno- finansowych, itp. W związku z powyższym należy uznać, że pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych”.

Powód wskazał, iż był zatrudniony w okresie ponad ośmiu lat w (...) ostatnio na podstawie powołania. Akt odwołania z dnia 04 lutego 2016 r. doręczony Powodowi był równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, co wynika z art. 70 § 2 k.p. Jednocześnie podkreślił, iż Pracodawca nie podał żadnej przyczyny odwołania Powoda ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego w G..

Powód podawał, że przez cały okres pracy w Agencji był pracownikiem sumiennym i zaangażowanym w wykonywane obowiązki służbowe. Przez ten okres za swoją pracę był wielokrotnie nagradzany przez przełożonych.

Powód przez cały okres pracy w Pozwanej Agencji nie był karany karami porządkowymi przewidzianymi Kodeksem Pracy. Pozwany wskazywał, iż zawsze życzliwie podchodził do swoich podwładnych, kolegów z innych Biur Powiatowych oraz beneficjentów.

Powód podnosił, że cyklicznie otrzymywał kwartalne nagrody uznaniowe przewidziane w Regulaminie Wynagradzania (...) przyznawane przez Kierownictwo (...) za ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywane obowiązki służbowe.

Powyżej wskazany wzorcowy przebieg pracy zawodowej, został potwierdzony rokrocznymi ocenami okresowymi wystawianymi przez przełożonych zgodnie z trybem ustalonym przez Prezesa A., Oceny dla Powoda były wyróżniające.

Powód wskazywał, iż pierwszych dniach lutego 2016 r. został wyróżniająco oceniony za swoją pracę na stanowisku Kierownika Biura Powiatowego w ramach rocznej oceny okresowej przez Dyrektora (...).

W ocenie powoda odwołując go z zajmowanego stanowiska i rozwiązując stosunek pracy za wypowiedzeniem pracodawca nie wskazał, jakie przyczyny legły u podstaw tej decyzji, co więcej nie podał również, aby przyczyną rozwiązania stosunku pracy była okoliczność leżąca po stronie pracownika.

W ocenie powoda przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były kwestie związane z oceną jego pracy. Leżały one wyłącznie po stronie pracodawcy i dotyczyły kwestii doboru kadr motywowanych względami pozamerytorycznymi, na co w pewnej mierze wskazuje treść pisma (...) z dnia 25 lipca 2017 r., stanowiącego odpowiedź na przedsądowe wezwanie do zapłaty. Powyższy charakter potwierdza również fakt, iż odwołanie kierowników biur powiatowych z województwa (...) nastąpiło nie na skutek indywidualnej oceny każdego z pracowników lecz w ramach zorganizowanego przedsięwzięcia, polegającego na wręczeniu odwołań wszystkim Kierownikom (...) w dniu comiesięcznej narady z Dyrektorem OR.

Powód dodatkowo powołał się na art. 8 ust. 1 Ustawy o zwolnieniach grupowych dot. tego iż odprawa przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że pracownik nabywa prawo do niej z upływem ostatniego dnia pracy (por. wyrok SN z dnia 21 października 1999 r., I PKN 320/99). W związku z tym w ocenie powoda nabył on prawo do odprawy z dniem 31 maja 2016r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podnosił iż stosunek pracy został nawiązany z powodem na podstawie aktu powołania i w takich przypadkach zgodnie z postanowieniami art. 69 pkt 1 Kodeksu pracy jeżeli przepisy oddziału I Rozdziału III tegoż kodeksu 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. Zatem w przedmiotowej sprawie, organ powołujący może odwołać powołanego na konkretne stanowisko pracownika, w każdym czasie i bez podania przyczyny, a odwołanie równoznaczne jest z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 1 i 2 kodeksu pracy)- tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 7 października 1992 r. sygn. akt. III APr 54/92. Stanowisko to poparte jest orzecznictwem Sądu Najwyższego, który w swoich orzeczeniach stwierdził, że odwołanie pracownika ze stanowiska musi być dokonane w formie pisemnej, lecz nie musi zawierać przyczyny odwołania (art. 70 § 1 [1] KP). Pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może kwestionować skutecznie odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na brak uzasadnionej przyczyny (wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt. IIPK 314/09; wyrok SN sygn. akt. II PK 30/09).

Pozwany podnosił, iż stosunek pracy z powodem został rozwiązany na podstawie art. 70 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) i do odwołania powoda 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 (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) i z tych też względów zgłoszone roszczenie jest bezzasadne.

Zdaniem pozwanego zgodnie z aktualną treścią art. 30 § 4 kp 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. Ta powinność pracodawcy nie ma charakteru jedynie formalnego czy informacyjnego, ale jest związana z uprawnieniami pracownika dotyczącymi żądania kontroli merytorycznej prawdziwości oraz zasadności powołanych przyczyn wypowiedzenia przez sąd powszechny. Jakkolwiek nie zostało to literalnie określone w kodeksie pracy zasadą w polskim porządku prawa pracy jest zatem możliwość dokonania wypowiedzenia pracownikowi jedynie z rzeczywistych przyczyn leżących po jego stronie. Tej niepisanej, a jednak powszechnej regule nie przeczą poglądy judykatury uznające, że może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę konieczność dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych wymuszających redukcję etatów, również niekiedy w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych. W tym przypadku niekoniecznie musi być tak, że pracownik nienależycie wykonuje pracę, natomiast z uwagi na szczególną sytuację (np. indywidualne stanowisko w przedsiębiorstwie utworzone w celu obsługi klientów z danej branży traci rację bytu po tym, jak pracodawca na trwałe zrezygnował z danego rynku) w uzasadnionym, chronionym prawem, interesie pracodawcy, leży jego redukcja lub zmiany kadrowe - co podnosił pozwany wcześniej.

Ponadto pozwany twierdził, że zgodnie z art. 69 kp do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się co do zasady przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem jednak m.in. przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę. Jak wiadomo (art. 70 § 1 kp) pracownik zatrudniony na podstawie

powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Według pozwanego w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest zatem wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (por. uchwała SN z 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/2006). Skoro pracodawca w ogóle nie jest obowiązany do wskazania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, to nie tylko nie musi udowodnić nieprawidłowego wykonywania pracy przez pracownika, lecz również wykazywać indywidualnych (choćby wyjątkowo niezawinionych) okoliczności dotyczących jego stanowiska w hierarchii zakładu pracy. Pozwany uznawał, że jeśli, podkreśla się przy tym jednomyślnie, że powołanie, jako podstawa nawiązania stosunku pracy, z założenia daje pracodawcy większą dowolność w rozwiązaniu stosunku pracy, co powoduje że pracownik korzysta z ograniczonej ochrony przed jego rozwiązaniem (art. 70 kp). Szczególne regulacje w tym zakresie dotyczą szczególnych sytuacji, np. kobiet w ciąży oraz osób, którym brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury (art. 72 kp).

W ocenie pozwanego, uprawnienia, o których mowa w art. 8 i 10 ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. należy odczytywać systemowo w związku z odstępstwem dotyczących wyżej wymienionych zasad dotyczących wypowiedzania umów o pracę.

Pozwany prezentował w niniejszej sprawie pogląd, oparty na zasadzie wnioskowania a contrario ze wzmiankowanej argumentacji, zgodnie z którym odprawa nie przysługuje pracownikowi powołanemu, gdyż w przypadku i jego odwołania kryteria przyczyn odwołania, w tym winy, pozbawione są jakiegokolwiek znaczenia. W przypadku zaistnienia podstaw do zwolnień grupowych pracownik znajduje się w mniej dogodnej sytuacji, jeżeli chodzi o zakres merytorycznej obrony prawnej przed utratą pracy, co zostaje zrekompensowane szczególnymi uprawnieniami na jego rzecz. Skoro natomiast zakończenie świadczenia pracy na podstawie powołania, z wyjątkiem przypadków szczególnych, które powoda nie dotyczą, ani na które powód się nie powołuje jest poniekąd uznaniową decyzją pracodawcy, wydaje się być pozbawione kluczowego znaczenia, zarówno w wymiarze prawnym, jak i w wymiarze praktyczno-ekonomicznym, jakie z kolei przyczyny dotyczące pracodawcy są podstawą odwołania.

Pozwany podnosił, że powód był zatrudniony na stanowisku Kierownika BP na podstawie powołania, a zatem zastosowanie do stosunku pracy mają przepisy art. 68-72 Kodeksu pracy. Powyższe wyklucza obowiązek podawania przyczyny odwołania i rozwiązania stosunku pracy.

Stosunek pracy powodem został zawarty w oparciu o normę art. 68 Kodeksu pracy, jako samoistny akt nawiązania stosunku pracy, odrębnie regulowany przepisami Kodeksu Pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy na podstawie powołania jest oparcie go na woli wyrażonej stosowną decyzją organu powołującego, przy czym decyzja ta odnosi się zarówno do faktu powołania na dane stanowisko, czyli powstania stosunku pracy, jak też do faktu odwołania - co zgodnie z normą art. 70 § 2 Kodeksu Pracy pociąga za sobą zakończenie stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem odwołanie musi być dokonane w formie pisemnej, natomiast nie musi zawierać wskazania przyczyny odwołania.

Pozwany podawał, iż odwołanie nie wymaga uzasadnienia, jeżeli jest dokonane z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczynę odwołania należy podać tylko wtedy, gdy następuje ono bez zachowania okresu wypowiedzenia, i to zarówno bez winy, jak i z winy pracownika. Taka sytuacja jednakże w sprawie nie miała miejsca.

Stosownie do art.12 ustawy „ o zwolnieniach grupowych” przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym tą ustawą, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów tej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Zdaniem pozwanego, w takiej sytuacji doszło do przekroczenia przez powoda terminu na wniesienie powództwa do sądu z przekroczeniem art. 264 Kp.

Ponadto pozwany twierdził, że z jednej strony ustawodawca uznał ,że nie bada się przyczyn będących podstawą odwołania - a przecież termin kodeksu pracy na ewentualne odwołanie się do sądu pracy to w 2016r 14 dni. Z drugiej zaś strony nawet przekroczenie w/w terminu może być zniweczone jedynie w trybie art. 265 Kp.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód Z. O. był pracownikiem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa od 12 kwietnia 2005 roku. W okresie zatrudnienia, do 31 maja 2016 roku, powód wykonywał pracę kolejno na stanowiskach: specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, kierownika sekcji i naczelnika wydziału. Z dniem 25 czerwca 2012 roku został powołany na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego w G. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

(dowód: umowa o pracę z dnia 11.04.2005r., 1.07.2005r., 28.12.2005r., porozumienie zmieniające z dnia 25.06.2009r., akt powołania z dnia 25.06.2012r. (akta osobowe cz. B)).

Powód w trakcie zatrudnienia oceniany był jako kompetentny pracownik, zaangażowany w pracę. Był wielokrotnie nagradzany, otrzymywał kwartalne nagrody finansowe. W 2011 roku powód otrzymał odznakę honorową Ministra Rolnictwa „Zasłużony dla rolnictwa” oraz podziękowanie Ministra Gospodarki. Powód otrzymywał wysokie oceny okresowe. Nigdy nie był karany żadną karą porządkową.

(dowód: pismo z dnia 20.07.2015 r. k. 32 akt,

kserokopia legitymacji k. 31 akt,

zeznania świadka A. O. k. 72 akt, zeznania świadka S. S. k. 69,

przesłuchanie powoda k. 72v akt).

W lutym 2016 roku w pozwanej Agencji miały miejsce zmiany kadrowe. Objęły one wszystkie oddziały regionalne pozwanego. Również w T. w dniu 4 lutego 2016 r. miała miejsce narada, na którą wezwano kierowników biur powiatowych i ich zastępców celem odwołania tych pracowników. Podczas tego spotkania odwołanie oprócz powoda dotyczyło również około 300 kierowników w całym kraju. W Oddziale (...) odwołano 18 kierowników. Część z tych osób otrzymała propozycję pracy na innym stanowisku i kontynuuje zatrudnienie u pozwanego.

(dowód: zeznania świadka A. O. , S. S. i

przesłuchanie powoda)

Pismem z dnia 10.07.2017r. powód wezwał pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej

(dowód: pismo k. 20-26)

Pismem z dnia 4.02.2016r. odwołano powoda ze stanowiska kierownika (...) Biura Powiatowego.

(dowód: pismo k. 28)

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także na podstawie zeznań świadków: A. O., S. S. oraz przesłuchania powoda.

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadków A. O. i S. S., gdyż były one jasne i logiczne oraz znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Wszyscy świadkowie wskazali, iż powód był bardzo dobrym pracownikiem i kierownikiem, w sposób sprawny, wręcz wzorowy zarządzał Biurem Powiatowym w G.. Był wielokrotnie nagradzany za swoją wzorową pracę i doskonałe wyniki. Okoliczności te znajdują pełne odzwierciedlenie w aktach osobowych powoda.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że podstawą roszczenia powoda jest 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, zgodnie z którym art. 8 ustawy stosuje się również w razie konieczności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 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 ustawy.

Sąd nie miał wątpliwości, iż przedmiotowa ustawa ma zastosowanie do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy na mocy odwołania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 199). Zatem 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, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 182; OSP 2008, Nr 1, poz. 1 z glosą A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 135/06, OSNP 2008, Nr 3-4, poz. 37), to jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi stosownej odprawy jedynie twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem wystąpienia 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.

W tym miejscu należy zauważyć, iż przyjęcie w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawy jej stosowania kryterium „przyczyn niedotyczących pracownika” sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są zatem wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy.

Natomiast przyczyny dotyczące pracownika są to zaś okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być także niezawinione przez pracownika.

Zdaniem Sądu pozwany nie sprostął obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powoda dotyczyły pracownika a wręcz przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powodem nie należy upatrywać po stronie powoda. Powód bowiem był postrzegany przez przełożonych jako pracownik dobrze przygotowany merytorycznie i umiejący współpracować z innymi pracownikami. Co więcej wzorowo prowadził biuro w G., które osiągało bardzo dobre wyniki.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu zostały spełnione przesłanki nabycia przez powoda dochodzonej przez niego odprawy, o której mowa w art. 8 omawianej ustawy. Zgodnie bowiem z treścią art. 8 ust. 1-4 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; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W podobnym stanie faktycznym Sąd wydał takie same orzeczenie (sprawa o sygn. IVP 190/17).

Wobec faktu, że powód zatrudniony był u pozwanego ponad 11 lat, Sąd na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasądził od pozwanej Agencji na rzecz powoda kwotę odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, wynikającą z zaświadczenia o wynagrodzeniu złożonym przez pozwanego do akt sprawy, tj. kwotę 20.046,00 zł.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznano je od dnia następnego po ustaniu zatrudnienia tj. 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

W punkcie II. wyroku Sąd, na podstawie art. 98 kpc, zasądził od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki określono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radców prawnych ; t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz. 265.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 1002,30 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (6.682,00 zł).