

Sygn. akt IV P 161/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Mytlewska

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2018 roku

sprawy z powództwa E. N.

przeciwko (...)w W.

o odprawę

orzeka:

I Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 19293 zł (dziewiętnaście tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy ,

II W pozostałym zakresie postępowanie umarza,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6431 zł (sześć tysięcy czterysta trzydzieści jeden złotych)

IV Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1015 zł (tysiąc piętnaście złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenie której powódka była zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka E. N. złożyła pozew przeciwko (...)w W. o zapłatę odprawy z wysokości 20291,04zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazano ,że z dniem rozwiązania stosunku pracy pani E. N. powstało po jej stronie roszczenie o zapłatę kwoty trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia (ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, należnej pani E. N. 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. 2003 nr 90 poz. 844, z późn. zm., dalej: „Ustawa o zwolnieniach grupowych”).

Dalej wyjaśniono ,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 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" w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 tejże 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).

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w przeciwieństwie do poprzedzającej ją ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, nie wymaga zmniejszenia zatrudnienia przez pracodawcę, jak również nie posługuje się kryterium zwolnień odnoszących się do przyczyn dotyczących pracodawcy, ale do kryterium przyczyn niedotyczących pracownika. Oznacza to, że dla zastosowania 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, nie jest konieczne ani zmniejszenie zatrudnienia przez pracodawcę, jak również może ona być stosowana także wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczących ani pracownika, ani pracodawcy. Przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania kryterium „przyczyn niedotyczących pracownika” sprawia, że katalog przyczyn zwolnień 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 zarządził przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe (por. K.W. Baran, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2010, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r. w sprawie III PK 81/15). Podkreślono również aprobatę tego twierdzenia u innych przedstawicieli doktryny prawa pracy - wg Prof. Wrątnego przyczyna z art. 1 ustawy zachodzi w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a niekoniecznie, jak wskazywał tytuł poprzedniej ustawy, z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pogląd ten potwierdza jednoznacznie wyrok ETS C 55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalskiej wskazując, iż przyczyny niedotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury ale wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody.

Przyczyny dotyczące pracownika są to zaś okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy).

Mając na uwadze powyższe twierdzenia warto podkreślić, 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, Nf 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 nie dotyczących, 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)

Zapratywanie 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, i.t.p. 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”.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należało wskazać, iż E. N. dochodząca odprawy pieniężnej była zatrudniona w okresie ponad ośmiu lat w (...) ostatnio na podstawie powołania. Akt odwołania z dnia 04 lutego 2016 r. doręczony Powódce był równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, co wynika z art. 70 § 2 k.p. Jednocześnie warto podkreślić, iż Pracodawca nie podał żadnej przyczyny odwołania Powoda ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego w T.. Powódka przez cały okres pracy w Agencji był pracownikiem sumiennym i zaangażowanym w wykonywane obowiązki służbowe. Przez ten okres za swoją pracę był wielokrotnie nagradzana przez przełożonych, nie była karany karami porządkowymi przewidzianymi Kodeksem Pracy, cyklicznie otrzymywała kwartalne nagrody uznaniowe przewidziane w Regulaminie Wynagradzania (...) przyznawane przez Kierownictwo (...) za ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywane obowiązki służbowe.

Prezes (...) złożył powódce w 2014 r., oficjalne pisemne podziękowania za głębokie zaangażowanie w wypełnianie obowiązków służbowych. Powódka otrzymała również odznakę honorową „Zasłużony dla Rolnictwa”, nadaną przez Ministra Rolnictwa dla osób szczególnie zasłużonych w tej dziedzinie Uczestniczyła ponadto powódka w kilkudziesięciu szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje zawodowe, a także złożył z wynikiem pozytywnym szereg egzaminów związanych z jego zatrudnieniem w Agencji. Ponadto powódka wielokrotnie uczestniczyła w inicjatywach organizacji i stowarzyszeń rolników oraz przedsiębiorców, jak i występował w charakterze prelegenta na licznych spotkaniach organizowanych przez te podmioty.

Powyżej wskazany wzorcowy przebieg pracy zawodowej, został potwierdzony rokrocznymi ocenami okresowymi wystawianymi przez przełożonych zgodnie z trybem ustalonym przez Prezesa A.. Oceny dla powódki były wyróżniające. Na szczególne uwypuklenie zasługuje fakt, iż pierwszych dniach lutego 2016 r. Powódka została wyróżniająco oceniona za swoją pracę na stanowisku Kierownika Biura Powiatowego w ramach rocznej oceny okresowej przez Dyrektora (...).

Z powyższego wynika, zdaniem strony powodowej iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie była związana z okolicznościami leżącymi po stronie powódki, który w sposób sumienny i prawidłowy wykonywała swoją pracę. W ocenie pani E. N. odwołując ją 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. Wobec powyższego oczywistym jest, iż 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 19 stycznia 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.

Na marginesie wskazano, iż wedle wiedzy strony powodowej, nowy Dyrektor (...) - pani K. S. objął swoją funkcję w dniu 18 stycznia 2016 r., zaś odwołanie nastąpiło 04 lutego 2016 r. A zatem okres od powołania nowej Dyrektora OR, a odwołaniem powódki był niezwykle krótki ok. 2 tyg. ażeby poznać styl pracy, sposób zarządzania, cechy charakteru oraz wiedzę powódki.

W tym miejscu należało dodatkowo wskazać, że - jak wynika z art. 8 ust. 1 Ustawy o zwolnieniach grupowych - 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 E. N. nabyła prawo do odprawy z dniem 31 maja 2016 r.

Pozwana Agencja wnosiła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że stosownie do art. 70 § 1 kodeksu pracy pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.

Odwołanie pracownika ze stanowiska musi być dokonane w formie pisemnej, lecz nie musi zawierać przyczyny odwołania, zaś pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może kwestionować skutecznie odwołania równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na brak uzasadnionej przyczyny (por. wyrok SN z dnia 27.04.2010r., sygn. akt II PK 314/09 oraz wyrok SN z dnia 10.01.2007r., sygn. akt III PZP 6/06). Co istotne, stosunek pracy na podstawie powołania jest najmniej stabilny wśród znanych prawu polskiemu form nawiązywania stosunku pracy. Nawet Sąd Pracy dokonując oceny legalności aktu odwołania, nie może przedmiotem swoich rozważań uczynić kwestii związanych z merytorycznym przebiegiem dotychczasowej pracy odwołanego, czy też dokonywać oceny przyczyn odwołania pracownika.

Odpierając zarzuty powoda, wskazano, że skoro wolał Ustawodawca pracodawca odwołując pracownika z zajmowanego stanowiska (rozwiązując stosunek pracy na podstawie powołania) nie musi wskazywać przyczyny/motywów podjętej decyzji, to nie można na potrzeby konkretnego postępowania, jak to stara się czynić powód, tworzyć elementów stanu faktycznego stanowiących, celem wykreowania roszczenia odszkodowawczego, w tym wysnuwać tezę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała leżeć po stronie pracodawcy, w rozumieniu postanowień ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, Poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych).

Świadczenie przewidziane w ustawie o zwolnieniach grupowych (tzw. odprawa pieniężna) przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn,

o których mowa w tej ustawie.

Umknęło uwadze powoda, że według zasad ww. ustawy odprawa pieniężna należy się pracownikowi w związku z zakończeniem stosunku pracy (jak sama nazwa ustawy wskazuje) z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przyczyny niedotyczące pracownika można łączyć z sytuacją finansową pracodawcy, spadkiem zapotrzebowania na pracę, reorganizacją zakładu pracy czy też wprowadzaniem nowych technologii. Ich źródłem mogą być

okoliczności zewnętrzne wobec pracodawcy i prowadzonej przez niego działalności. Może to być również decyzja (inicjatywa) podmiotu zatrudniającego, której zasadność nie podlega ocenie Sądu Pracy, gdyż decydowanie o poziomie zatrudnienia w kontekście sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa mieści się w zakresie swobody gospodarczej pracodawcy. Aktualnie na plan pierwszy wysuwają się przyczyny ekonomiczne, stanowiące powód rozwiązania stosunku pracy zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca dąży do obniżenia kosztów prowadzonej działalności, nawet jeśli jego sytuacja finansowa jest względnie stabilna. Przyczyny organizacyjne mogą z kolei stanowić konsekwencję zmian w strukturze zakładu pracy, w szczególności w wyniku łączenia lub likwidacji wewnętrznych komórek organizacyjnych. Szczególną postacią zmian organizacyjnych jest likwidacja stanowiska pracy, rozumiana jako faktyczne zakończenie wykonywania określonej grupy czynności (a nie jedynie zmiana nazwy stanowiska pracy związana czasowo z restrukturyzacją zakładu pracy). Podobny charakter do zmian organizacyjnych mają przekształcenia produkcyjne i technologiczne, niejednokrotnie stanowiące efekt modernizacji przedsiębiorstwa. Przyczynami niedotyczącymi pracowników są wreszcie zmiany dokonujące się w trakcie procedur mających na celu zakończenie dotychczasowej działalności pracodawcy, następujące w ramach postępowań upadłościowych (wyjątkiem może być upadłość naprawcza) lub likwidacyjnych.

Tymczasem żadne zmiany organizacyjne nie wystąpiły ani w (...), ani w jakimkolwiek innym Oddziale (...) w Polsce.

Stanowisko Kierownika Biura Powiatowego (...) w T. nie zostało zlikwidowane, co jest faktem bezspornym, doszło jedynie do zmian kadrowych, spowodowanych analizą wyników zarówno poszczególnych biur powiatowych oraz kierowanego przez powoda, w zakresie odpowiedniego poziomu obsługi wniosków o dopłaty dla rolników. Zaznaczyć bowiem należy, iż Polsce w tamtym okresie groziły z uwagi na zbyt słabe wyniki jednostek organizacyjnych (...) wieloletmilionowe kary pieniężne z UE. Dlatego też, to brak na odpowiednim poziomie wyników w zakresie obsługi wniosków o dopłaty był podstawą do odwołania powoda. Brak odpowiedniego poziomu obsługi wniosków powodował m.in. w zakresie oceny powoda obiektywną utratę zaufania ze strony pozwanej jako pracodawcy.

Tym samym ewidentnie odwołanie powoda nastąpiło z przyczyn dotyczących wyników współkierowanego przez niego Oddziału (...), a tym samym nie może być w żaden sposób uznane jako przyczyna niedotycząca powoda.

Zaznaczyć przy tym należy, iż przyczyny tej jak już wspomniano, pozwana Agencja nie musiała podawać ani wskazywać wcześniej na żadnym etapie, dlatego wskazuje ją teraz jako czynność wymuszoną postępowaniem sądowym.

W myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24.03.2011 r., sygn. akt PK 185/10 „pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących”, któremu to obowiązkowi powód uchybił, co w konsekwencji powinno przybrać formę wyroku oddalającego powództwo.

Okolicznością bezsporną jest, że powód nie został odwołany wskutek zmian organizacyjnych (lub przyczyn ekonomicznych). Stanowisko, które powód piastował nie zostało ani przeobrażone, zlikwidowane, bądź w jakimkolwiek inny sposób zmodyfikowane.

Z całą stanowczością podkreślono, iż Państwowa Inspekcja Pracy w pełni podzieliła stanowisko przedstawione przez pozwanego w przedmiocie braku obowiązku wypłaty odpraw dla zwolnionych pracowników.

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016r. pełnomocnik powódki cofnął pozew w części i wnosił tytułem odprawy o zapłatę kwoty 19.293zł.

Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na częściowe cofnięcie pozwu.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka E. N. była pracownikiem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa od 01 kwietnia 2004 r. Pracowała kolejno na stanowiskach: 01.04.2004 - 31.08.2004 – Referent, od 01.09.2004- 30.06.2005 – Inspektor, od

01.07.2004r.- 31.10.2006 - Starszy Inspektor, od 01.11.2004r. - 08.12.2008 – Specjalista, od 09.12.2008 - 30.04.2011 - Starszy Specjalista, od 01.05.2011 - 15.04.2013 - Główny Specjalista, od 16.04.2013 - 31.07.2013 - p.o. Kierownika Biura Powiatowego

Z dniem 01 sierpnia 2013 r. powódka została powołana na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego w T. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Powódka zarządzała biurem powiatowym, nadzorowała pracę ok. 22-28 pracowników. Pracownicy biura kierowanego przez powódkę sprawnie i szybko rozpoznawali wpływające wnioski w tym wnioski o dopłaty dla rolników

Powódka była pracownikiem sumiennym i zaangażowanym w wykonywane obowiązki służbowe, nie była karana karami porządkowymi. Powódka cyklicznie otrzymywała kwartalne nagrody za rzetelne wykonywane obowiązki służbowe.

Prezes (...) złożył powódce w 2014 r., oficjalne pisemne podziękowania za głębokie zaangażowanie w wypełnianie obowiązków służbowych. Powódka otrzymała również odznakę honorową „Zasłużony dla Rolnictwa”, nadaną przez Ministra Rolnictwa dla osób szczególnie zasłużonych w tej dziedzinie.

Powódka uczestniczyła w kilkudziesięciu szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje zawodowe, wielokrotnie uczestniczyła w inicjatywach organizacji i stowarzyszeń rolników oraz przedsiębiorców, jak i występował w charakterze prelegenta na licznych spotkaniach organizowanych przez te podmioty. Przełożeni dokonywali oceny okresowej pracy powódki. Oceny były wysokie. W pierwszych dniach lutego 2016 r. powódka została wyróżniająco oceniona za swoją pracę na stanowisku Kierownika Biura Powiatowego w ramach rocznej oceny okresowej przez Dyrektora (...).

Pismem z dnia 4 lutego 2016 r. Dyrektor (...) (...) 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 powódkę ze stanowiska Kierownika Biura Powiatowego w T. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy, będący następstwem odwołania E. N., rozpoczął się w dniu 5 lutego 2016 r., a upłynął 31 maja 2016 r.

Dowody: akta osobowe powódki E. N., zeznania świadka K. K. protokół elektroniczny z dnia 27 czerwca 2018r. od 00:01:22-00:33:19, p rzesłuchanie powódki protokół elektroniczny z dnia 27 czerwca 2018r. od 00:33:19-00:01:22, akt powołania k. 26, akt odwołania k.26, ocena pracy powódki w aktach osobowych powódki, zestawienie szkoleń k.53-54, informacja dotycząca nagród kwartalnych powódki k 52

W okresie od 15 stycznia 2-016r. do dnia 15 marca 2016r. odwołano 363 pracowników Centrali i Oddziałów Agencji.

Dowód: pracownicy Centrali i Oddziałów Agencji odwołani od 15 stycznia 2-016r. do dnia 15 marca 2016r.k. 58-65

Państwowa Inspekcja Pracy podzieliła stanowisko przedstawione przez pozwanego w przedmiocie braku obowiązku wypłaty odpraw dla zwolnionych pracowników.

Dowód: protokół kontroli PIP k.55-57

Wyliczenia wynagrodzenia powódki liczone według zasad jak do ekwiwalentu za urlop brutto wynosiło 6431 zł.

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k.51

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie przedstawionych dokumentów oraz w oparciu o przesłuchania świadka i powódki. Sąd dał im wiarę, gdyż ich zeznania były logiczne, spójne. Ocena pracy powódki znajdowała odzwierciedlenie w dokumentach- ocenach okresowych, nagrodach.

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. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.

Racje ma strona pozwana, że w oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu pracownika, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (por. uchwała SN z 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/2006). Jednakże należy wyjaśnić, że możliwość odwołania nie wyklucza uprawnień leżących po stronie pracownika w zakresie domagania się odprawy.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w przeciwieństwie do poprzedzającej ją ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, jak słusznie zauważyła strona powodowa nie wymaga zmniejszenia zatrudnienia przez pracodawcę, jak również nie posługuje się kryterium zwolnień odnoszących się do przyczyn dotyczących pracodawcy, ale do kryterium przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259) wyjaśnił, że przyczyny mogą być one mniej lub bardziej istotne. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r. w sprawie III PK 81/15 rozważano charakter przyczyn, wskazano, że z punktu widzenia art. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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 spłot 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)

W tym kontekście uprawniona wydaje się więc konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że nowa ZwGrupU rezygnuje z określenia katalogu przyczyn leżących po stronie pracodawcy, uzasadniających grupowe zwolnienia pracowników, na rzecz wskazania, zgodnie z wymogami dyrektywy Nr 98/59/WE z 20.7.1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych, że przyczynami zwolnienia grupowego są przyczyny niedotyczące indywidualnie pracowników.

Sąd zwrócił także na wskazane przez powoda poglądy przedstawicieli doktryny prawa pracy - wg Prof. Wratnego przyczyna z art. 1 ustawy zachodzi w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a niekoniecznie, jak wskazywał tytuł poprzedniej ustawy, z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W wyroku ETS C 55/02 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Portugalskiej wskazując, iż przyczyny niedotyczące pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury ale wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że 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, Nf 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 nie dotyczących, 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 .

Przenosząc powyższe rozważania, które sąd uważa za prawidłowe na stan sprawy, trzeba wyjaśnić, że pozwany jako przyczynę odwołania podał brak na odpowiednim poziomie wyników w zakresie obsługi wniosków o dopłaty . Powyższego stanowiska pozwany w żaden sposób nie wykazał . Przeczą mu zeznania świadka , powódki , a także wysoka ocena pracy powódki , która miała odzwierciedlenie w bardzo wysokiej ocenie okresowej dokonanej także przez nowego dyrektora , otrzymywanych nagrodach.

Logicznym jest, że „hurtowe” odwołania dyrektorów i ich zastępców , kierowników i ich zastępców w tej samej dacie budzą wątpliwości w zakresie merytorycznych powodów odwołania. Przyczynę odwołania powódki wskazana w odpowiedzi na pozew , pozwany miał możliwość wykazać w tym procesie . Powyższemu pozwany nie sprostał ,nie złożył żadnych dowodów potwierdzających wskazaną przez pozwanego przyczynę odwołania powódki. Wręcz przeciwnie to powódka wykazała ,że zarzuty kierowane pod jej adresem w odpowiedzi na pozew były gołosłowne. Zatem zbędne było słuchanie kolejnego świadka zgłoszonego przez powódkę.

Należało zatem ocenić ,że decyzja pozwanego o wymianie kadr nie uzasadniona merytoryczną pracą powódki nie stanowi przyczyny leżącej po stronie pracownika , lecz po stronie pracodawcy. Fakt ,że nie nastąpiła likwidacja stanowiska jest bez znaczenia , gdyż zostały spełnione przesłanki ustawy o zwolnieniach grupowych.

Stosownie do przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Sąd zasądził prawo do odprawy na podstawie art. art. 8 ust.3 cyt. ustawy.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w związku z art. 300 kp.

Wobec częściowego cofnięcia pozwu za zgodą pozwanego (k.82v) umorzono postępowanie w części na podstawie art. 355 par. 1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego dla pełnomocnika powódki orzeczono na mocy art. 100 kpc i par. 2 pkt.5 w związku z par. 9 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając na uwadze, że powódka wygrała w zdecydowanym zakresie sąd zasądził na rzecz powódki pełną wysokość kosztów zastępstwa procesowego.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.). Zgodnie z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Pozwany przegrał sprawę winien ponieść jej koszt. Na koszty te składa się opłata od pozwu w wysokości 1015zł(5% wartości przedmiotu sporu wskazanego w pozwie).