

**IV P 503/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Andrzej Kurzych

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2019 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **K. K.**

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

o odprawę

I. zasądza od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda K. K. kwotę 23.321,04 zł (dwadzieścia trzy tysiące trzysta dwadzieścia jeden złotych cztery grosze) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.773,68 zł (siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt trzy złote sześćdziesiąt osiem groszy),

IV. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.167,00 zł (tysiąc sto sześćdziesiąt siedem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

## UZASADNIENIE

Powód K. K. w pozwie z 8 listopada 2018 r. wniósł o zasądzenie od Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. (dalej jako Agencja) kwoty 23.321,04 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej Agencji od 18 listopada 2002 r. na stanowisku specjalisty, Zastępcy Kierownika Biura Powiatowego, specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, p.o. Kierownika Biura Powiatowego, Kierownika Biura Powiatowego, a od dnia 10 kwietnia 2013 r. powołany został na stanowisko Zastępcy Dyrektora Oddziału (...), (...). Na mocy aktu odwołania z dnia 18 stycznia 2016 r. dyrektor (...) Oddziału Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na podstawie art. 70 k.p. i 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 2137 ze zm.) odwołał go ze stanowiska z zachowaniem trzymiesięcznego okres wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2016 r. Pozwana nie podała przyczyny odwołania powoda.

Powód był zatrudniony u pozwanej ponad 8 lat pracy. Powód był pracownikiem sumiennym, zaangażowanym, nigdy nie był karany karami porządkowymi, otrzymywał cykliczne, kwartalne nagrody uznaniowe. W 2014 r. powód

otrzymał dyplom gratulacyjny Wicepremiera Polskiego Rządu. Otrzymała również odznakę honorową – „Zasłużony dla rolnictwa” nadaną przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Powód uczestniczył w kilkudziesięciu szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje zawodowe, a także złożył z wynikiem pozytywnym szereg egzaminów związanych z jego zatrudnieniem w Agencji. Wielokrotnie brał udział w inicjatywach organizacji i stowarzyszeń rolników oraz przedsiębiorców, jak i występował jako prelegent na licznych spotkaniach organizowanych przez te podmioty. Wskazany wzorowy przebieg pracy został potwierdzony corocznymi ocenami okresowymi.

Odwołanie powoda nie było więc związane z okolicznościami leżącymi po jego stronie. Powód sumiennie i starannie wykonywał swoją pracę, a więc przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pracodawcy, co uzasadniało powództwo o zasądzenie odprawy.

W dniu 19 listopada 2018 r. wydany został nakaz zapłaty, w którym uwzględniono w całości dochodzone roszczenie (k. 34 akt).

W sprzeciwie pozwana Agencja wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że stanowisko pracy powoda – Zastępca Dyrektora Oddziału (...) nie zostało zlikwidowane. W miejsce powoda została zatrudniona nowa osoba. Gdy chodzi o zakończenie stosunku pracy z powodem przesądzające były nie względy ekonomiczne lub organizacyjne (w wąskim rozumieniu), lecz brak dostatecznego zaufania ze strony kierownictwa pozwanej Agencji. To spowodowało, że pracodawca nie mógł dalej polegać w dostatecznym stopniu na powodzie, jako na osobie kierującej znaczną komórką organizacyjną szczebla wojewódzkiego. W ocenie Agencji, jest to przesłanka wystarczająca do zakończenia stosunku pracy.

#### **Sąd ustalił, co następuje :**

Powód był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. od 18 listopada 2002 r. na stanowisku specjalisty, Zastępcy Kierownika Biura Powiatowego, specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty, p.o. Kierownika Biura Powiatowego, Kierownika Biura Powiatowego.

Od dnia 10 kwietnia 2013 r. powód powołany został na stanowisko Zastępcy Dyrektora Oddziału (...), (...). Obowiązki swoje wykonywał w T.. Do zadań powoda należało głównie sprawowanie nadzoru nad funkcjonowaniem 19 biur terenowych.

Powód wykonywał pracę w sposób sumienny i staranny. Jego praca była wysoko oceniana, czego przejawem były coroczne indywidualne oceny, a także wysoka lokata w rankingach podległych powodowi jednostek. Powód systematycznie otrzymywał nagrody kwartalne. Uczestniczył w wielu szkoleniach, a także złożył z wynikiem pozytywnym szereg egzaminów związanych z jego zatrudnieniem w Agencji. Wielokrotnie brał udział w inicjatywach organizacji i stowarzyszeń rolników oraz przedsiębiorców, jak i występował jako prelegent na licznych spotkaniach organizowanych przez te podmioty.

W 2014 r. powód otrzymał dyplom gratulacyjny Wicepremiera Polskiego Rządu. Otrzymała również odznakę honorową – „Zasłużony dla rolnictwa” nadaną przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

Na mocy aktu odwołania z dnia 18 stycznia 2016 r. dyrektor (...) Oddziału Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na podstawie art. 70 k.p. i 9 ust 3 ustawy o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa odwołał go ze stanowiska z zachowaniem trzymiesięcznego okres wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2016 r. Pozwana nie podała przyczyny odwołania powoda.

W tym samym czasie (styczeń – luty 2016 r.) odwołana została cała kadra kierownicza Agencji wszystkich szczebli.

(okoliczności bezsporne w zakresie oceny pracy powoda oraz dowody:

- przesłuchanie powoda – k. 71v.-72 akt,

- dokumenty w aktach osobowych,
- świadectwo pracy – k. 29 akt,
- akt powołania – k. 27 akt,
- akt odwołania – k. 26 akt)

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.773,68 zł.

(dowody:

- zaświadczenie - k. 41 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych, przesłuchania powoda oraz dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana. Brak było również okoliczności, które poddawałyby w wątpliwość zeznania powoda. Jego wypowiedzi znajdowały oparcie w zgromadzonej dokumentacji, a ponadto były spójne i szczerze.

W punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zasadniczą okolicznością, jak będzie wynikać z dalszych rozważań prawnych, było to czy rozwiązanie z powodem stosunku pracy w drodze odwołania było spowodowane okolicznościami dotyczącymi jego osoby. W tym zakresie pierwszoplanowe znaczenie miała kwestia jakości pracy powoda. Poza sporem pozostawało, co wynika z oświadczeń pełnomocnika pozwanego złożonych na rozprawie, że powód wykonywał swoją pracę dobrze, nie był do jego pracy zarzutów, nie był karany, wręcz przeciwnie - był awansowany, nagradzany i każdorazowo wysoko oceniany. Z punktu widzenia przesłanek prawa do odprawy były to stwierdzenia wystarczające. Dalsze ich uszczegóławianie czy niuansowanie, poprzez np. badanie czy ocena ta była dobra, czy też wybitna, byłoby działaniem nieracjonalnym, gdyż z pewnością postawa pracownicza powoda odpowiadała standardowi ustawowemu wynikającemu z art. 100 § 1 k.p. Przepis ten konstruuje wzorzec pracownika sumiennie i starannie wykonującego pracę, a takowym pracownikiem powód bezspornie był.

Zgłoszone w niniejszej sprawie powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Materiałnoprawną podstawą dochodzonego roszczenia był art. 10 ust. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.). W myśl tego przepisu 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. Z kolei zgodnie z art. 8 ust. 1 i 3 wskazanej ustawy 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.

Z cytowanego przepisu wynika, że pracownikowi przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnienia grupowych, w przypadku, gdy:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,

- zaistnieje konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny (przyczyn) nie dotyczącej pracownika,
- przyczyna ta stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron,
- zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, który reguluje tryb zwolnień grupowych,

Dodatkowo wskazać należy, iż art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wyklucza prawo do odprawy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Bezspornie pozwany w dacie odwołania powoda zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a skala zwolnień, która odnosiła się do całej kadry kierowniczej Agencji (wszystkich szczebli zarządczych) była taka, iż nie było potrzeby wdrażania procedury zwolnień grupowych, o której mowa w art. 1 i nast.

Pozwana twierdziła natomiast, iż ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania wobec powoda, gdyż był on zatrudniony na podstawie powołania, a ponadto negowała, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Odnosząc się do pierwszego z sygnalizowanych przez pozwaną zarzutów wyjaśnić należy, iż art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wyraźnie wyklucza prawo do odprawy jedynie wobec pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Treść przepisu jest oczywista i, w ocenie Sądu, nie wymaga żadnych zabiegów interpretacyjnych (*clara non sunt interpretanda*). Wobec rozbudowanego wywodu prawnego pozwanego, zresztą miejscami mało klarownego, wskazać jedynie należy, że wskazana regulacja ma charakter wyjątkowy, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej. Skoro odnosi się ona jedynie do pracowników mianowanych, to nie jest dopuszczalne interpolowanie wyjątku także na stosunki pracy z powołania. Tym bardziej niezrozumiałym był argument o wykładni *a contrario*, albowiem przepis art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych wyłącza z grona jej beneficjentów jedynie pracowników mianowanych, to *a contrario* ma ona zastosowanie m.in. do pracowników powołanych i następnie odwołanych ze stanowiska. Pogląd ten zyskał pełną akceptację w orzecznictwie sądowym (zob. uchwałę z dnia 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNC 1992/9/150 i wyrok z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, LEX nr 533040, wyrok z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017/10/124).

Gdy chodzi o drugi z podnoszonych przez pozwanego argumentów wskazać należy, iż w przypadku odwołania pracownika równoznacznego z wypowiedzeniem stosunku pracy (taki charakter miało właśnie odwołanie wręczone powodowi) pracodawca nie jest obowiązany ujawniać przyczynę zakończenia stosunku pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PZP 6/06, OSNP 2007/13-14/182). Przepis art. 70 § 1 zd. 1 k.p. stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Na podstawie pisma w sprawie odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska nie jest zatem możliwe zidentyfikowanie przyczyny odwołania. Nie ma więc jasności, czy wynikało ono z negatywnej oceny pracy pracownika, czy też z powodu np. reorganizacji, likwidacji stanowiska pracy, czy w końcu bez jakiegokolwiek uchwytnej przyczyny.

Trafnie jednak zauważył Sąd Najwyższy w przywołanym już wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09, że pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska, w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, choć nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania, to jednak nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy innych świadczeń przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy również w nowszym orzecznictwie. W wyroku z dnia 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017/10/124 wskazano, że w sprawie o prawo pracownika do odprawy z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że pracownika dotyczą nieujawnione

przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika.

W przedmiotowej sprawie poza sporem było, że powód wykonywał pracę w sposób sumienny i staranny, zgodnie z wytycznymi, o których mowa w art. 100 § 1 k.p. Przyczyną odwołania, jak wynikało z twierdzeń pozwanego była zakrojona na szeroką skalę akcja wymiany kadrowej, polegającej na odwołaniu wszystkich osób funkcyjnych, począwszy od osób zajmujących stanowiska zastępców kierowników biur, a skończywszy na stanowiskach dyrektorów oddziałów. Działania te wynikały z konieczności „wyliminowania” pracowników, których pracodawca nie darzy zaufaniem oraz zastąpieniem ich osobami, wobec których takie uczucia przejawiał. Istotne jest to, że ów brak zaufania nie łączył się z oceną pracy powoda, bo tak, jak już wskazano, była bardzo dobra. Zaznaczyć jeszcze należy, że w pozwanej Agencji, poza wymianą kadrową, nie doszło do innych zmian, w szczególności redukcji stanowisk pracy, czy innego rodzaju reorganizacji.

W takiej zaś sytuacji, skoro do odwołania powoda nie doszło z przyczyn leżących po jego stronie, to logiczną konsekwencją było to, że wyłączoną przyczyną rozwiązania stosunku była przyczyna „niedotycząca pracownika”, czyli przyczyna określona w ustawie o zwolnieniach grupowych. Skoro zatem pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać z powodem stosunek pracy wyłącznie wobec chęci dokonania zmiany kadrowej, to właśnie ta przyczyna stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, a wręcz dotyczącą pracodawcy.

Jak już wyżej podniesiono, prawo do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych nabywa pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli ta przyczyna była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Jak już wyżej podniesiono, w toku niniejszego procesu pozwany pracodawca nie wykazał, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była przyczyna leżąca po jego stronie tj. że istniały jakiegokolwiek okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez powoda pracy oraz jego osobą, które stały się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy.

W ocenie sądu powód ma więc prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 23.321,04 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności, czyli od następnego dnia po dniu rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie IV wyroku, po myśli art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 i z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm. ) w zw. z art. 98 k.p.c. Według art. art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Z kolei zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze, że pozwana przegrała spór, należało ją obciążyć kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa. Na kwotę kosztów sądowych składała się opłata od pozwu w wysokości 5 % od wartości przedmiotu sporu.