

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 sierpnia 2017 r. (data nadania w urzędzie pocztowym) powód M. W., wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) z siedzibą w W. kwoty 10.793,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 10 ust 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że nie jest mu znana leżąca po jego stronie przyczyna odwołania z zajmowanego stanowiska ani przyczyna taka nie została wskazana w akcie odwołania, w związku z czym uznać należy, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczy powoda. Z uwagi na fakt, że był zatrudniony przez okres ponad 7 lat, powód podniósł, że przysługuje mu odprawa pieniężna o równowartości dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia, które wynosiło 5.396,60 zł (pozew – k. 3-16).

W odpowiedzi na pozew pozwany, (...) z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że z uwagi na charakter prawny stosunku pracy z powołania, mogła odwołać powoda w każdym czasie bez podawania przyczyny, z którego to prawa skorzystała. (odpowiedź na pozew - k. 34-35)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. został zatrudniony na podstawie aktu powołania w (...) w W. od dnia 05 sierpnia 2009 r. na stanowisku Zastępcy Kierownika Biura Powiatowego w S. w (...) Oddziale (...) (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. /akt powołania k. 26/

Pismem z dnia 22 lutego 2016 r. M. W. został na podstawie art. 70 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy i art. 9 ust. 3 z dnia 9 maja 2008 r. o (...) został odwołany ze stanowiska Zastępcy Kierownika Biura Powiatu (...) w województwie (...) z dniem 23.02.2016 r. /akt odwołania k.23/

Odwołanie M. W. ze stanowiska nastąpiło krótko po powołaniu nowego dyrektora oddziału regionalnego, który nie miał okazji zapoznać się z jakością pracy świadczonej przez pracownika. W tym samym czasie co M. W. odwołani zostali wszyscy kierownicy i zastępcy kierowników biur powiatowych w województwie (...). /zeznania M. W., k. 180, nagranie, k. 182./

Kontrole wykonywane w Biurze Powiatowym w S. nie dawały podstaw do formułowania jakichkolwiek zastrzeżeń co do jakości wykonywanej przez M. W. pracy, działalność biura była wzorowa. Nie było również żadnych skarg na M. W.. Działania biura w S. pozytywnie oddziaływała na okoliczną społeczność rolniczą, m.in. poprzez zachęcanie do udziału w szkoleniach, co owocowało większą liczbą składanych wniosków rolno-środowiskowych. M. W. również cyklicznie otrzymywał nagrody za wykonywaną pracę. /zeznania świadków: A. M. (k. 92-93 v nagranie k. 95), P. N. (k. 128), J. Ł. (k. 159),

Miesięczne wynagrodzenie M. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.396,60 zł /zaświadczenie – k. 36/

Pismem z dnia 23 maja 2017 r. M. W. wezwał pracodawcę do zapłaty sumy stanowiącej równowartość dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia tytułem odprawy pieniężnej. W odpowiedzi na powyższe Dyrektor Departamentu Zarządzania Zasobami Ludzkimi odmówiła zadośćuczynienia wezwaniu oraz oświadczyła, że nie zaistniała przesłanka do wypłacenia odprawy pieniężnej powodowi zawarta w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. /przesądowe wezwanie do zapłaty k.18, odpowiedź (...) k.22/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów i kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków: A. M. (k. 92-93 v nagranie k. 95), P. N. (k. 128), J. Ł. (k. 159), oraz powoda (k.180 v nagranie k. 182)

Zdaniem Sądu, zeznania świadków i powoda w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. W. zasługiwało w całości na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził od pozwanego odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem łączącego go z pozwanym stosunku pracy, wywodząc, że przyczyny ustalania jego zatrudnienia u pozwanego nie leżały po jego stronie.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 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.

Natomiast na podstawie art. 10 ust. 1 ww. ustawy, przepisy z 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. Zwolnienia, które nie kwalifikują się jako zwolnienia grupowe, a jednocześnie wyczerpują przesłanki zawarte w art. 10 ww. ustawy, w doktrynie prawa pracy nazywane są „zwolnieniami indywidualnymi”.

Wskazać należy, że zgodnie z poglądem powszechnie prezentowanym w doktrynie, jak też w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przepisy ww. ustawy stosuje się do stosunków pracy z powołania. Wynika to z art. 69 k.p., który stanowi o stosowaniu do powołania przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09, MoPr 2010 nr 4, str. 202, Legalis; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1992 r., sygn. akt I PZP 5/92, OSNCP 1992 nr 9, poz. 150, Wokanda 1992 nr 5, str. 14, Legalis).

Przesłanką stosowania ww. ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W związku z tak sformułowanym przepisem, w praktyce enumeratywne wyliczenie przyczyn jest niemożliwe, bowiem stanowią je wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., sygn. akt III PK 81/15). W orzecznictwie Sądu Najwyższego za ugruntowany należy uznać pogląd, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy (odwołanie ze stanowiska), w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, nie jest przyczyna mająca swe źródło w zachowaniu pracownika, ewentualnie w sposobie świadczenia przez niego pracy. Uwzględnienie roszczenia powoda zgłoszonego w niniejszym postępowaniu uzależnione było zatem od ustalenia czy rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących.

Bezsporna w niniejszej sprawie była okoliczność, iż pozwana zatrudniała więcej niż 20 pracowników, jak również staż pracy powoda w pozwanej Agencji, wynoszący niespełna 8 lat. Sporną kwestią było natomiast to, czy odwołanie powoda ze stanowiska nastąpiło z przyczyn go niedotyczących.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie wynikały z aktu odwołania powoda, bowiem pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska nie był zobowiązany do ich wskazania. W przypadku stosunku pracy na podstawie powołania, rozwiązanie tego stosunku następuje na podstawie aktu odwołania, do którego nie stosuje się przepisów dotyczących trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę (art. 69 pkt 1 k.p.). W orzecznictwie sądowym wskazuje się, iż odwołanie równoznaczne z wypowiedzeniem nie wymaga podania przyczyny odwołania, który to pogląd nie jest kwestionowany w nauce prawa pracy. Jednakże w przypadku, gdy pracownik, nie podważając samego rozwiązania umowy o pracę, dochodzi tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy, „konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania”, bowiem „w przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09).

Podzielając w pełni powyższe poglądy, należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie niezbędne stało się ustalenie przyczyny odwołania powoda ze stanowiska zastępcy kierownika biura powiatowego.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że istniały jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające odwołanie powoda ze stanowiska. Z zeznań świadków oraz powoda wynika, że w całym okresie zatrudnienia nie było jakichkolwiek zastrzeżeń do jego pracy, był on wielokrotnie nagradzany i chwalony. Wzorowa była również działalność biura powiatowego, za którego działanie powód był współodpowiedzialny. Jednocześnie odwołanie powoda ze stanowiska nastąpiło w związku z szeroko zakrojoną akcją wymiany kierowników i ich zastępców w całym województwie, w momencie, gdy nowy przełożony powoda nie miał jeszcze szans zapoznać się z działalnością biura powiatowego w S. i dokonać oceny pracy powoda. Uznać należało zatem, że powód wykazał, iż nie istniały jakiegokolwiek obiektywne przesłanki, aby odwołać go ze stanowiska zastępcy kierownika biura powiatowego.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W literaturze przedmiotu oraz w orzecznictwie sądowym nie jest kwestionowany pogląd, że przepis ten „nie jest źródłem niczyjego obowiązku odnośnie do udowadniania określonych okoliczności, lecz zawiera jedynie regułę rozkładu ciężaru dowodu” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 10 kwietnia 1997 r., sygn. akt II CKN 90/97). Reguła rozkładu ciężaru dowodu ujawnia swoje znaczenie, gdy „wyniki postępowania dowodowego nie pozwalają na uznanie oznaczonych faktów za wykazane”, wtedy też reguła ta „rozstrzyga o tym, kogo należy obciążyć konsekwencjami niemożności dokonania ustaleń faktycznych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., sygn. akt III CKN 404/98). Ponadto, wskazuje się, że przepis ten określa rozkład ciężaru dowodu, przez „wskazanie zarówno podmiotu, na którym ciężar dowodzenia spoczywa, jak również przedmiotu dowodzenia, tj. takich faktów, których wystąpienie wywołuje skutki prawne”, ustalając w ten sposób jedynie „kto ma dowodzić i czego ma dowieść” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., sygn. akt II CKN 531/97).

W związku z powyższym, mając na uwadze ogólną regułę rozkładu ciężaru dowodu, spoczywa on na pracowniku dochodzącym odprawy pieniężnej, jako na osobie która z powoływanych przez siebie faktów wywodzi skutki prawne. Jednakże w orzecznictwie sądowym (por. cyt. powyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09) dostrzeżony został szczególnie problem związany z rozkładem ciężaru dowodu, występujący w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z powołania następuje w drodze odwołania równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez wskazania w akcie odwołania przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji pracownik, dochodzący odprawy pieniężnej, mógłby bowiem jedynie podjąć próbę wykazania, że odwołanie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby, co oznaczałoby udowadnianie przez stronę powodową okoliczności negatywnej. Powód wykazał, że nie było zastrzeżeń przełożonych do jego pracy. Tymczasem strona pozwana nie udowodniła żadnego ze swoich twierdzeń, co do tego, że przyczyny odwołania leżały po stronie pracownika. W związku z tym, biorąc pod uwagę szczególne okoliczności, w orzecznictwie sądowym oraz doktrynie dopuszcza się modyfikację w

zakresie ciężaru dowodu. Wskazuje się, że „wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej”, bowiem „jeżeli strona powodowa udowodniła fakty przemawiające za zasadnością powództwa, to na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscencji i faktów uzasadniających jej zdaniem oddalenie powództwa” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 22/08, OSNAPiUS 2010 nr 3-4, poz. 32, str. 90, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 1982 r., sygn. akt I CR 79/82, niepubl., Legalis). Ponadto, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1971 r., „w orzecznictwie można uznać za ukształtowany pogląd, że ilekroć jedna ze stron swoim postępowaniem spowoduje uniemożliwienie lub poważne utrudnienie wykazania okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły” (wyrok z dnia 3 marca 1971 r., sygn. akt II PR 453/70, LEX nr 14120).

Biorąc pod uwagę powyższe, przyjmuje się, iż ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę. Należy więc uznać, że „pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 334/15, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16, Legalis, oraz powołane tam orzeczenia).

Również w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powołania, Sąd Najwyższy, w cyt. powyżej wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., uznał, że pracodawca wprawdzie nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, jednakże „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. Bowiem jeśli „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 w zakresie przyczyny dokonanej odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 30/09).

Podzielając przedstawione powyżej poglądy, wobec poczynienia ustaleń w zakresie braku zastrzeżeń przełożonych do pracy powoda, uznać należało, że ciężar dowodu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, jako dotyczących jego osoby, spoczywał na stronie pozwanej. W związku z tym, strona pozwana ponosi negatywne konsekwencje wynikające z nieustalenia w niniejszym postępowaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem. Dlatego też uznać należało, że spełniona została przesłanka wypłaty na rzecz powodem odprawy pieniężnej, dotycząca rozwiązywania z stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących.

Wskazać przy tym należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wyłączną przyczyną odwołania powoda ze stanowiska były szeroko zakrojone zmiany personalne u pozwanego. Nie negując prawa pracodawcy do swobodnego doboru kadr, zwłaszcza w gronie osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, na podstawie powołania, nie można zgodzić się z tezą, że prawo do dokonywania szerokich zmian kadrowych, pozbawia pracowników prawa odprawy pieniężnej. Dokonywanie zmian kadrowych, w sytuacji, gdy dotychczas zatrudnieni pracownicy nie dają podstaw do rozwiązania z nimi stosunków pracy, stanowi przyczynę rozwiązania stosunku pracy nie leżącą po stronie pracownika. W konsekwencji powoduje to powstanie roszczenia o przyznanie odprawy pieniężnej.

Biorąc pod uwagę długość stażu pracy powoda (pomiędzy 2 a 8 lat) oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia (5396,60 zł), stosownie do art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należna powodowi odprawa pieniężna wynosiła 10 793,20 zł.

Natomiast w kwestii terminu początkowego naliczania odsetek od zasądzonej kwoty, Sąd przychylił się do twierdzeń powoda, iż odsetki od kwoty odprawy należy liczyć od dnia 1 czerwca 2016 r. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Natomiast art. 481 § 2 zd. 1 k.c. stanowi, że jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych.

W związku z powyższym, ustalenia wymaga chwila, w której pozwany opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że odprawa pieniężna staje się świadczeniem wymagalnym w dniu rozwiązania stosunku pracy, a więc pracodawca pozostaje w opóźnieniu od dnia następnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 156, MoP 2000 nr 6, str. 341, Prok. i Pr. 2000 nr 10, poz. 47, Biul. Inf. Pr. 2001 nr 1, str. 3, Legalis). Podzielając powyższy pogląd, należało uznać, że pozwany w niniejszej sprawie pozostawał w opóźnieniu z zapłatą odprawy pieniężnej na rzecz powoda od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy, a więc od dnia 1 czerwca 2016 r.

Jednocześnie na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5396,60 zł, którego wysokość była pomiędzy stronami bezsporna.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty procesu, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 2700 zł, ustalonej zgodnie z § 2 ust. 5 w zw. Ministra §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

Mając na uwadze treść uchwały Sadu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PKZ 1/07) Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego kosztami sądowymi, których z uwagi na treść art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych powód nie miał obowiązku uiszczać wnosząc pozew do Sądu. W praktyce oznacza to obowiązek uiszczenia przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa kwot nieuiszczonej opłaty od pozwu, obliczonej jako 5 % wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie oraz zwrotu kosztów stawienia świadka, co dawało łącznie kwotę 621,08 zł (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych)

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).