

Sygn. akt VI Pa 78/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Marek Zwiernik /spr./

Sędziowie: SO Ewa Michalska

SO Iwona Wysowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 grudnia 2017 roku w G.

sprawy z powództwa W. P.

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach Wydziału Pracy

z dnia 06 września 2017 roku, sygn. akt IV P 27/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik SSO Iwona Wysowska

Sygn. akt VI Pa 78/17

UZASADNIENIE

Powód W. P. domagał się w pozwie zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) w Z. kwoty 15.627,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01.07.2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem przez pozwaną z powodem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego. Pismem z dnia 03.07.2017 r. (k-41-43) wskazał, że prostuje oznaczenie strony pozwanej i jako taką, wskazał, Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.. Powód podniósł, że do 30.06.2016 r. zatrudniony był w pozwanej Agencji, na podstawie powołania, na stanowisku Kierownika (...) Biura Powiatowego (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, z wynagrodzeniem miesięcznym 5.209,00 zł brutto. Pismem z dnia 04.02.2016 r. pozwana odwołała powoda z zajmowanego stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyna ustania stosunku pracy nie leżała po stronie prawidłowo wykonującego obowiązki pracownicze powoda, a wynikała z ogólnopolskiej wymiany kierownictwa w biurach powiatowych pozwanej, w ramach której w ciągu 30 dni zwolniono z pracy 310 na 333 kierowników tych biur.

Pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że na podstawie art. 70 § 1 k.p. w zw. z art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 09.05.2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa odwołała powoda z zajmowanego stanowiska, nie wskazując przyczyny przedmiotowej decyzji, do czego była uprawniona zgodnie z w/w przepisami prawa. Powód nie może w związku z tym kwestionować odwołania z uwagi na brak uzasadniającej go przyczyny. Oceny tych przyczyn nie może również dokonywać sąd pracy. Podniosła, że nie dokonywała zmian organizacyjnych, ani nie zlikwidowała stanowiska pracy powoda, a jedynie – przeprowadziła zmiany kadrowe.

Sprawa została rozpoznana w postępowaniu zwykłym. Sąd postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 10.07.2017 r. (k-45) na podstawie art. 11 ustawy z dnia 09.05.2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w zw. z art. 477 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa i na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. odrzucił pozew przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziałowi Regionalnemu w Z..

Wyrokiem z dnia 6 września 2017 r. Sąd Rejonowy w Słubicach orzekł:

I. Zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda W. P. kwotę 15.627,00 zł

(piętnaście tysięcy sześćset dwadzieścia siedem złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia 01 lipca 2016 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

II. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.092,06 zł.

III. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.717,00 zł, tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Rejonowego w Słubicach kwotę 782,00 zł, tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. P. z dniem 09.12.2003 r. został powołany na stanowisko Kierownika (...) Biura Powiatowego w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W., na podstawie art. 68 § 1 k.p. w zw. z art. 5a ust. 2a ustawy z dnia 29.12.1993 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Powód prawidłowo wykonywał powierzone obowiązki służbowe, nie był karany dyscyplinarnie. Pozwany pracodawca w ramach corocznej, okresowej oceny pracowników, pozytywnie oceniał natomiast szybkość, jakość i wydajność pracy oraz umiejętności kierownicze powoda.

W dniu 04.02. (...) pozwana sporządziła akt odwołania powoda z zajmowanego stanowiska, na podstawie art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 09.05.2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa i art. 70 § 1 k.p. Nie uzasadniała przedmiotowej decyzji. Powód otrzymał ją w dniu 01.04.2016 r. Stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane – została na nie powołana nowa osoba.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione.

W myśl art. 70 § 1 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. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Wg § 1¹ odwołanie powinno być dokonane na piśmie. Zgodnie natomiast § 2 odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Stosunek pracy nawiązany na podstawie powołania pozbawiony jest rygorów związanych z jego rozwiązaniem, charakterystycznych dla stosunków pracy nawiązanych w oparciu o umowę o pracę. W szczególności pracodawca może w każdym czasie odwołać zatrudnionego na podstawie powołania pracownika, bez obowiązku uzasadniania przedmiotowej decyzji. Odwołanemu pracownikowi nie służą w związku z tym roszczenia o przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie z tytułu niezasadnego rozwiązania stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie powód nie kwestionował jednak zasadności odwołania z zajmowanego stanowiska, ani nie dochodził przywrócenia do pracy bądź odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania stosunku pracy. Przedmiotem żądania pozwu była odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy, wywodzona z uregulowań ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Akt ten w art. 11 z zakresu swojego obowiązywania wyłącza jedynie pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Objęte nim regulacje dotyczą natomiast m.in. zarówno pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę jak i na podstawie powołania. Przedmiotem rozpoznania w sprawie z powództwa odwołanego pracownika, dochodzącego odprawy pieniężnej, nie jest zasadność decyzji pracodawcy w aspekcie istnienia istotnych powodów, uzasadniających decyzję pozwanego pracodawcy. Art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przyznaje prawo do odprawy pieniężnej również pracownikom odwołanym, jeżeli tylko odwołanie nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących danego pracownika, niezależnie od celowości i zasadności decyzji pracodawcy. Ciężar dowodu spoczywa w tym zakresie na pozwanym pracodawcy (tak również – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.07.2009 r. II PK 30/09). W przedmiotowej sprawie pozwana nie wykazała, aby przyczyny odwołania leżały po stronie powoda. Uprawnienie pozwanej Agencji do swobodnego doboru kadr i rozwiązania stosunku pracy z powołanym pracownikiem w dowolnym czasie, nie oznacza pozbawienia powoda prawa do odprawy pieniężnej, jeżeli przyczyna odwołania nie leżała po jego stronie. Art. 10 ust. 1 w/w ustawy nie pozostawia w tym zakresie wątpliwości. Mając powyższe na uwadze sąd na podstawie powołanego przepisu prawa oraz art. 8 ust. 1 pkt 3 w/w ustawy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.627,00 zł tytułem odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 01.07.2016 r. do dnia zapłaty.

Dokonaną przez powoda oceną prawną, odnośnie rozwiązania z powodem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, Sąd nie był związany. Powód nie wykazał natomiast, aby w ciągu 30 dni pozwana rozwiązała stosunki pracy, z przyczyn niedotyczących pracowników, z pracownikami w liczbie określonej w art. 1 ust. 1 przedmiotowej ustawy. Nie wskazują w szczególności na powyższe zeznania zawnioskowanych przez powoda świadków.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.092,06 zł stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z przedłożoną przez pozwaną informacją (k-31).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.717,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnięcie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Ślubicach kwoty 782,00 zł tytułem opłaty sądowej od której uiszczenia powód był zwolniony.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ślubicach z dnia 6 września 2017 r. złożyła pozwana zaskarżając w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 1 ust. w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 2 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 - j. t., zwaną dalej: „ustawą o zwolnieniach grupowych” lub

„ustawą z 2003 r. ”) i w zw. z art. 69 pkt. 1 k. p. - poprzez niewłaściwe zastosowanie sytuacji gdy w okolicznościach sprawy brak było podstaw do takiej subsumcji.

II. Mając powyższe na uwadze wnosił o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów postępowania apelacyjnego, wedle norm przepisanych.

Uzasadniając apelację podała:

I. Po rozpoznaniu przedmiotowej sprawy Sąd I instancji uwzględnił powództwo w całości konstatując, że w sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, które uzasadniają prawo powoda do żądania dochodzonej odprawy.

W ocenie strony pozwanej powyższy wyrok został wydany z naruszeniem przepisów prawa materialnego wskazanych w petitum apelacji.

II. 1. Strona pozwana, wbrew stanowisku Sądu I instancji stoi na stanowisku, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, wprowadzającej swoiste zasady ochrony pracowników przed tzw. zwolnieniami grupowymi nie obejmują pracowników, których stosunek pracy nawiązany został na podstawie powołania, nie tylko z uwagi na literalną treść przepisów ww. ustawy, lecz również na z uwagi na następującą argumentację o charakterze celowościowym oraz systemowym.

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. Co do zasady jednak zgodne z prawem wypowiedzenie umowy pracownikowi to wypowiedzenie ze względu na szeroko rozumianej winy pracownika (niekoniecznie rażącej, gdyż w takich przypadkach sferę uprawnień pracodawcy regulują art. 52 kp), a już w każdym przypadku z przyczyn indywidualnie dotyczących pracownika; zatem również w przypadkach, w których wyjątkowo rozważyć można dopuszczalność wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, niezbędne będzie dokładne odniesienie się do szczególnych, specyficznych okoliczności dotyczących się jego stanowiska pracy.

2. Tymczasem 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.

Jak wskazuje nauka przedmiotu (por. np. Komentarz do kp, w LEXautorstwa m.in. Prezesa SN prof dr hab. Małgorzaty Gersdorf) odwołanie ze stanowiska równoznaczne z wypowiedzeniem zostało pozostawione swobodnej ocenie organu uprawnionego do odwołania. Nie podlega ono kontroli i ocenie organów rozpatrujących spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. 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). Z tego ostatniego należy wyciągnąć logicznie nasuwający się wniosek, że 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. 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).

3. W ocenie pozwanego, uprawnienia, o których mowa w art. 8 ww. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. należy odczytywać systemowo w związku z odstępstwem dotyczących wyżej wymienionych zasad dotyczących wypowiedzenia umów o pracę. Tak zwane zwolnienie grupowe osłabia bowiem uprawnienia pracownika w zakresie obrony przed wypowiedzeniem. Uzasadnieniem takiego rozwiązania są zaś przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne, leżące po stronie pracodawcy o powszechnym, obiektywnym charakterze. W związku z powyższym cel społeczno-gospodarczy instytucji odprawy, której zapłaty w procesie niniejszym dochodzi powód, polega na swoistej rekompensacie pracownikowi niedogodności związanej z sytuacją w której pracownik traci zatrudnienie pomimo że w zaistniałym stanie rzeczy nie było zasadnych podstaw do wypowiedzenia. Tak też ocenia sprawę nauka przedmiotu („w rozumieniu niniejszej ustawy, stanowi ona rekompensatę za niezawinioną przez pracownika utratę pracy i jednocześnie, co podkreślane jest w literaturze przedmiotu, pełni swoistą funkcję alimentacyjną” - tak M. Bosak w komentarzu do ww. ustawy w LEXIS NEXIS) Z tych względów zasadnie akurat przyjmuje doktryna i orzecznictwo, że ww. przepisy stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego. Zrozumiałe jest także w świetle przywołanych zasad założenie, że analogiczne regulacje stosuje się do zaproponowanego przez pracodawcę zakończenia stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, jeżeli jego kontekst wpisuje się w przyczyny uzasadnionych prawem zwolnień grupowych.

Pozwany prezentuje w niniejszej sprawie pogląd, oparty na zasadzie wniosku a contrario ze wzmiankowanej argumentacji, zgodnie z którym odprawa nie przysługuje pracownikowi powołanemu, gdyż w przypadku 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. Nie pozbawiona znaczenia w sprawie niniejszej jest okoliczność, zgodnie z którą w dacie powołania powodów odpowiednio na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego i Zastępcy Kierownika tego biura, funkcja ta oznaczała nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania. Wprawdzie art. 11 ustawy z 2003 r. wskazuje jedynie, że nie ma ona zastosowania do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie mianowania, lecz znaczenie tego wyłączenia jest w kontekście niniejszej sprawy raczej przeciwstawne i skutkuje wyłączeniem zastosowania tzw. zwolnień grupowych. Jak podkreśla doktryna (tak też np. A. Wypych-Żywicka w komentarzu do ww. ustawy w Lexis Nexis) przedmiotowa ustawa nie ma zastosowania do pracowników, których stosunek pracy powstał na podstawie mianowania. To kategoryczne stwierdzenie ustawodawcy odnosi się nie tylko do trybu zwolnień grupowych, ale również do trybu indywidualnego. W efekcie nie jest w ogóle możliwa rezygnacja w trybie ustawy z pracownika

mianowanego, nawet gdy przyczyną byłyby reorganizacja podmiotu zatrudniającego czy likwidacja miejsca pracy pracownika.

Z powyższej argumentacji należałoby wyciągnąć wniosek, zgodnie z którym do ewentualnych rozliczeń pozwanego i powódki, niezależnie od tego, ilu pracowników szczebla kierowniczego pozwanej znalazło się w analogicznej sytuacji w zbliżonym okresie, zastosowanie mają jedynie przepisy kodeksy pracy, z wyłączeniem norm szczególnych ustawy z 2003.

4. Jak podnoszono w dotychczasowym toku postępowania, 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. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 201 Or., sygn. akt 11PK SI4/09 oraz wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007r., sygn. akt 111 PZP 6/06). 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. W przypadku umowy o pracę pracodawca obowiązany jest wskazać przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp), które co do zasady winny leżeć po stronie pracownika — pracownik może zaś się bronić we właściwym postępowaniu i dowodzić bezzasadności tych przyczyn. Ustawa z 2003 r. przyznając pracownikowi prawo do odprawy, jak wyżej wskazano, rekompensuje mu ograniczenie jego obrony sądowej, w związku z dokonaniem „zwolnień grupowych”. Pracownik powołany zaś i tak takich środków ochrony prawnej nie posiada.

W świetle powyższego pozwany kwestionuje wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia stanowisko, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powodów musiała leżeć po stronie pracodawcy, w rozumieniu zapisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy 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 (...) Biurze Powiatowym ARiMR, ani w jakimkolwiek innym biurze powiatowym Agencji na terenie kraju. Stanowisko Kierownika w (...) Biurze Powiatowym Agencji nie zostały zlikwidowane, co jest faktem bezspornym, doszło jedynie do zmian kadrowych. Powyższe pozostawało okolicznością bezsporną w niniejszym postępowaniu, jak również fakt, że powód nie został odwołany wskutek zmian organizacyjnych (lub przyczyn ekonomicznych). Stanowisko, które piastował powód nie zostało ani przeobrażone, zlikwidowane, bądź w jakikolwiek inny sposób zmodyfikowane. W stanowiącym dowód w przedmiotowej sprawie protokole kontroli Państwowa Inspekcja Pracy w pełni podzieliła stanowisko przedstawione przez pozwanego. Mianowicie w dniach 13, 27 i 29 grudnia 2016r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę m.in. w zakresie objętym przedmiotem niniejszego powództwa, czy odwołanym pracownikom należało wypłacić odprawę pieniężną z zastosowaniem ustawy o zwolnieniach grupowych.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ CO NASTĘPUJE:

Apelacja była bezzasadna.

Sąd Okręgowy akceptuje i uznaje za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji.

Dlatego Sąd Okręgowy odniesie się wyłącznie do zarzutów zawartych w apelacji.

Dotyczą one naruszenia prawa materialnego tj. przepisu art. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt. 2 i art. 10 ust 1 ustawy z dnia 03.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w nawiązaniu do przepisu art. 69 pkt. 1 Kodeksu pracy.

Apelujący utrzymywał, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej o której mowa w ustawie o zwolnieniach grupowych, albowiem jej przepisy nie znajdują zastosowania do pracowników których stosunek pracy został nawiązany na podstawie powołania.

Zarzuty te były całkowicie nieuzasadnione. Nie odnosiły się bowiem do regulacji zawartej w przepisie art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych zgodnie z którym przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

W doktrynie i judykaturze przyjmuje się zgodnie, że wyjątki od zasady nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Skoro zatem prawa do odprawy nie nabywają pracownicy mianowani, to a contrario nabywają je pracownicy zatrudnieni na innych podstawach prawnych, w tym pracownicy powołani. W tym kontekście wywodzenie braku prawa do odprawy pracownika odwołanego ze stanowiska z powołaniem się na wykładnię celowościową i systemową przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych było nietrafne, ponieważ dokonywało wykładni rozszerzającej przepisu art. 11 ustawy. Tym bardziej niezrozumiałym był argument o wykładni a contrario, albowiem skoro przepis art. 11 ustawy wyłącza z grona jej beneficjentów pracowników mianowanych, to a contrario ma zastosowanie m. in. do pracowników powołanych i następnie odwołanych ze stanowiska.

Sąd Okręgowy zgadza się z cytowanymi w apelacji poglądami doktryny, że odwołanie ze stanowiska nie wymaga podania przyczyny tej czynności prawnej. Nie ulegało jednak wątpliwości, że powyższe konstatacje nie mają związku z istotą sporu która dotyczy prawa do odprawy pieniężnej pracownika odwołanego ze stanowiska.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż pozwana nie wskazała na jakiegokolwiek przyczyny leżące po stronie powoda które doprowadziły do jego odwołania. Dlatego należało przyjąć, iż przyczyny odwołania powoda leżały wyłącznie po stronie pozwanej Agencji, a to z kolei uprawniało powoda do uzyskania odprawy pieniężnej.

Postulat aby pracownicy odwołani ze stanowiska nie byli objęci profitami płynącymi z ustawy o zwolnieniach grupowych może mieć charakter postulatu de lege ferenda. Dopóki jednak ustawa z dnia 03 marca 2003 r. nie została zmieniona, dopóty prawo do odprawy przysługuje także pracownikowi zatrudnionemu na podstawie powołania.

Dlatego na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. orzeczono jak w pkt. I sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę wynik procesu, na podstawie art. 98 & 1 i 99 k. p. c, jak w pkt. II sentencji wyroku.

SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik SSO Iwona Wysowska