

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Protokolant:	St. sekr. sąd. Ewa Zimniak – Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa L. C.

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

o odprawę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 21.180 zł brutto ( dwadzieścia jeden tysięcy sto osiemdziesiąt złotych ) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 01 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł ( dwa tysiące siedemset złotych ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak

**Sygn. akt VII P 483/17**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 20 września 2017 r. L. C. wystąpiła przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 21.180,00 zł tj. trzykrotności wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy w zw. z rozwiązaniem stosunku pracy, należnej na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474). Ponadto powódka wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka podała, że na mocy aktu odwołania z 4 lutego 2016 r. została odwołana ze stanowiska kierownika Biura Powiatowego ARiMR w Ż.. Powódka podała, że trzymiesięczny okres wypowiedzenia stosunku pracy, będący następstwem odwołania rozpoczął biec 5 lutego 2016 r. a upłynął 31 maja 2016 r. i z tym dniem rozwiązał się stosunek pracy. Powódka podniosła, że próba ugodowego załatwienia sprawy nie przyniosła rezultatu. W ocenie powódki do zastosowania powołanej ustawy nie jest konieczne ani zmniejszenie zatrudnienia a może być stosowana także wtedy gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn niedotyczącej ani pracownika, ani pracodawcy, zatem katalog zwolnień jest bardzo szeroki.

Powódka wskazała, że fakt, iż organ powołujący może w każdym czasie niezwłocznie odwołać pracownika powołanego na stanowisko, nie oznacza, że może się uwolnić od obowiązku wypłaty stosownej odprawy, twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Powódka wskazała, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż nie ma on obowiązku wypłaty odprawy. Powódka podkreśliła, iż była w Agencji zatrudniona ponad 8 lat, na podstawie powołania, a wręczony jej akt odwołania bez wskazania żadnej przyczyny odwołania, implikuje konieczność wypłacenia jej trzymiesięcznej odprawy. Powódka podkreśliła, że z uwagi na odnoszone sukcesy i otrzymywane podziękowania oraz nagrody, przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie była związana z okolicznościami leżącymi po jej stronie. Powódka podkreśliła, że w tym samym czasie podobne odwołania, bez indywidualnej oceny, wręczono wszystkim kierownikom BR ARiMR.

W odpowiedzi na pozew pracodawca – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany pracodawca podał, że cechą charakterystyczną stosunku pracy opartego na podstawie powołania jest swoboda decyzyjna organu powołującego. Podkreślono przy tym, iż odwołanie musi mieć formę pisemną, lecz nie musi mieć uzasadnienia. Pozwany wskazał, że zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych do roszczenia o przyznanie doprawy konieczne jest, aby przyczyny nie dotyczące pracowników stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Pozwany wskazał, iż prawdą jest, iż jedną z przyczyn jej odwołania była swoboda kształtowania kadr kierowniczych jednakże nie stanowiło to jedynej przyczyny odwołania powódki. Pozwany wskazał, że podstawową przyczyną odwołania powódki był brak zaufania pracodawcy – Dyrektora OR K. S., który wynikał z wieloletnich obserwacji kierowników BP, organizacji pracy, panującej atmosfery, stosunków międzyludzkich, narażenia opinii ARiMR z uwagi na oskarżenie powódki o kradzież pieniędzy z bankomatu, mimo, iż została prawomocnie uwolniona od zarzucanego jej czynu. Podniósł, że również negatywnie oceniono umiejętności powódki do zarządzania Biurem, w szczególności umiejętność komunikacji z pracownikami. Ponadto pozwany wskazał, że powódka zachowywała się niestabilnie pod kątem emocjonalnym, wpadając od ekscytacji po rozpacz. Powódka nie została odwołana wskutek zmian organizacyjnych, z przyczyn ekonomicznych, stanowisko które piastowała nie zostało ani przeobrażone, zlikwidowane, zmodyfikowane, zatem doszło jedynie do zmian kadrowych a powódka nie udowodniła, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących. Pozwany podniósł, iż 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.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Na mocy aktu powołania z 26 lutego 2008 r. powódka L. C. została powołana na stanowisko Kierownika (...) Biura Powiatowego w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 68 § 1 kp i art. 5a ust. 2a ustawy z 29 grudnia 1993 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Powódka pracowała z Biurze Powiatowym ARiMR w Ż. od 29 lipca 2002 r.

**Dowód:** akt powołania z 26.02.2008 r. – k. 24 akt sprawy; umowa o prace z 23.07.2002 r. – akta osobowe.

W zakres obowiązków powódki jako Kierownika BP w Ż. wchodziło m.in. kontrolowanie terminowości i prawidłowości wykonywania zadań przez nadzorowanych pracowników, reprezentowanie BP i wykonywanie zadań w zakresie udzielonych pełnomocnictw, wydawanie decyzji administracyjnych w zakresie ustawowym, zatwierdzanie list zleceń płatności, nadzór nad sporządzaniem i przekazywaniem dokumentacji finansowo-księgowej, informowanie bezpośredniego przełożonego – dyrektora oddziału regionalnego, o przebiegu relacji zadań, problemach i nieprawidłowościach, dokonywanie autoryzacji płatności, akceptacja list płatności oraz raportów z kontroli, zlecenie przygotowywania dokumentacji niezbędnej do rozpatrzenia odwołań, uruchamianie procedur związanych z realizacją decyzji, wydawanie stosownych postanowień według kompetencji, sprawdzanie harmonogramu kontroli, nadzór nad wyposażeniem biura, udzielanie urlopów pracownikom, wykonywanie zadań złożonych przez przełożonego, monitorowanie i rozliczanie środków budżetowych.

**Dowód:** zakres obowiązków – akta osobowe.

W czasie pracy w Biurze pozwanego w Ż. powódka odnosiła sukcesy i wzorowo prowadziła Biuro dowodem czego były otrzymywane pochwały, wyróżnienia i nagrody, łącznie z odznaczeniami honorowymi jak odznaka „Zasłużony dla rolnictwa”, nadana powódce 10 sierpnia 2010 r. przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Ponadto powódka otrzymywała regularnie nagrody kwartalne, które w okresie 2014-2015 r. wyniosły 15.100,00 zł oraz była wysoko, celująco, oceniana w okresowych ocenach pracowników. Dodatkowo w czasie pracy powódka 16 listopada 2014 r. objęła mandat radnego Gminy Ż.. Praca powódki była zawsze wysoko oceniana przez Dyrektora Oddziału Regionalnego, postrzegana była jako bardzo dobra organizatorka, nie było na nią żadnych skarg ani ze strony pracowników ani ze strony beneficjentów – rolników. Biuro pod jej kierownictwem zawsze należało do krajowej czołówki, a oceny Biura oraz jej pracy były wysokie i oparte o permanentny monitoring pracy i wyników Biura. Powódka nigdy nie była dyscyplinowana przez przełożonych, nigdy nie uruchamiano wobec niej procedury antymobbingowej. W kolektywie pracowniczym była uważana za towarzyską i zżytą z pracownikami. Ponadto powódka utrzymywała bardzo dobre relacje z innymi Biurami, m.in. z BP w I. z kierowniczką którego powódka utrzymywała bardzo dobre relacje, rozwijając działalność zawodowa, wymieniając się pomysłami, patentami. Powódka była znana z „matczyngo” podejścia do pracowników, dbając o ich samopoczucie w pracy i koleżeńską atmosferę, miała charakter ugodowy. Ponadto powódka dbała o organizację i zacieśnianie więzów koleżeńskich w zespole pracowniczym także poza godzinami pracy organizując wspólne wyjazdy, pikniki, wyjścia do teatru. Powódka nigdy nie przejawiała dziwnych zachowań, przemawiających za rozchwianiem emocjonalnym lub brakiem stabilności psychicznej. Powódka na swoją pozycję w ARiMR oraz w środowisku rolniczym pracowała od 2002 r., stając się bardzo dobrym kierownikiem i specjalistą od spraw rolnych, nigdy swoim zachowaniem nie przyniosła ujmy Agencji. Powódka zarówno w czasie reprezentacji Biura na zewnątrz, jak i na spotkaniach zamkniętych zawsze była dobrze przygotowana merytorycznie i godnie reprezentowała Agencję oraz Biuro, nie dając powodu aby zaszkodzić jakimkolwiek zachowaniem wizerunkowi pracodawcy.

**Dowód:** legitymacja odznaki honorowej z 10.08.2010 r. – k. 25, pismo z podziękowaniami z 23.10.2014 r. – k. 26, pismo ARiMR z 1.12.2017 r. – k. 58, zeznania świadka A. O. – k. 80-81, zeznania świadka E. S. – k. 81-83, zeznania świadka R. B. – k. 83-85, zeznania świadka K. B. – k. 103-104, zeznania świadka A. F. – k. 104-106, zeznania powódki – k. 109-100 akt sprawy; arkusze okresowej oceny z 4.02.2016 r., 29.01.2015 r., 26.03.2014 r., 29.01.2013 r., 31.01.2012 r., 22.02.2011 r., pismo z 28.11.2014 r., podziękowania Prezesa ARiMR z 23.10.2014 r., nagroda z 24.06.2013 r. – akta osobowe

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Szubinie, X Zamiejscowego Wydziału Karnego w Ż., z 22 czerwca 2015 r. (sygn. akt XW 79/15) uniewinniono obwinioną L. C. od popełnienia zarzucanego jej czynu, tj. przywłaszczenia pieniędzy w kwocie 400,00 zł na szkodę W. P. w dniu 17 września 2013 r. w Ż..

**Dowód:** wyrok Sądu Rejonowego w Szubinie, sygn. akt XW 79/15 – k. 100 akt sprawy.

Pismem z 4 lutego 2016 r. Dyrektor Oddziału (...) odwołał na podstawie art. 70 § 1 kp i art. 9 ust. 3 ustawy z 9 maja 2008 r. o ARiMR powódkę L. C. ze stanowiska Kierownika (...) Biura Powiatowego (...). Nowy Dyrektor Oddziału – K. S., odwołała powódkę mimo, że nigdy się z nią nie spotkała, nigdy nie oceniała negatywnie powódki ani nie czyniła jej żadnych uwag. Pismami z tej samej daty, tj. 4 lutego 2016 r. zostali również odwołani inni kierownicy Biur Powiatowych, m.in. E. S. – kierownik BP w I.. Pismo z odwołaniem wręczono powódce w czasie comiesięcznej narady, gdy zamiast tradycyjnego przebiegu spotkania proszono po kolei poszczególne osoby na rozmowę z nową Dyrektorem. W czasie narady odwołano wszystkich kierowników Oddziału, nie podając nikomu żadnych rzeczowych powodów ani jakichkolwiek argumentów. Powódka po otrzymaniu aktu odwołania przeszła załamanie, płakała, źle się czuła, musiała zostać odwieziona do ambulatorium szpitalnego. Powodem jej reakcji była strata pracy, która zbiegła się z chorobą nowotworową jej syna, co doprowadziło do chwilowego załamania nerwowego.

**Dowód:** akt odwołania z 4.02.2016 r. – k. 21, zeznania świadka A. O. – k. 80-81, zeznania świadka E. S. – k. 81-83, zeznania świadka R. B. – k. 83-85, zeznania świadka K. B. – k. 103-104, zeznania powódki – k. 109-110 akt sprawy.

W okresie poprzedzającym wręczenie aktu odwołania powódka nie była źle oceniana przez nowego Dyrektora Oddziału, nie była wizytowana ani nawet nie spotkała się z nowym Dyrektorem. Sama Dyrektor K. S. była słabo zorientowana w Oddziale, nie posiadała wiedzy na temat powódki, nie wiedziała czy były na nią jakiegokolwiek skargi lub zastrzeżenia do jej pracy, nie orientowała się w przyznawanych kierownikom premiach, nie wiedziała którym kierownikom przyznawano nagrody i premie a którym nie, nie wiedziała na jakim miejscu rankingowym plasowało się Biuro kierowane przez powódkę. Ponadto nowa Dyrektor nie otrzymywała żadnych uwag na temat powódki, np. na temat niewłaściwego zachowania wobec petentów lub współpracowników, podwładnych, nie знаła relacji między pracownikami Biura powódki, nie wiedziała w jaki sposób nim kieruje i jaka atmosfera panuje. Jedynym faktycznym argumentem K. S. przeciwko powódce był fakt, iż powódka, jak i pozostali kierownicy biur powiatowych nie pogratulowali jej powołania na dyrektora oddziału, co odebrała personalnie jako brak szacunku. Dyrektor przed sporządzeniem odwołania powódki nie zapoznał się z jej aktami osobowymi, nie wiedziała, że powódka jest radną, nie przeprowadziła żadnej wizytacji Biura, nigdy nie wręczyła powódce żadnego upomnienia, ani też nie ukarała jej dyscyplinarnie. Nowa dyrektor oddziału sporządziła odwołanie bez zapoznawania się z dorobkiem i historią zatrudnienia i pracy powódki, zatem nie dokonała żadnej indywidualnej oceny. Odwołanie nie wynikało z żadnych przyczyn leżących po stronie powódki.

**Dowód:** zeznania świadka K. S. – k. 106-108 zeznania powódki – k. 109-100 akt sprawy.

W okresie od 15 stycznia do 15 marca 2016 r. wraz z powódką zostało odwołanych 25 pracowników centrali ARiMR, 14 dyrektorów oddziałów regionalnych. Masowo byli również dowoływani pracownicy poszczególnych oddziałów: (...) – 28, (...) – (...) – 23, (...) – 49, (...) – 39, (...) – 32, (...) – 53, (...) – 12, (...) – 41, (...) – 16, (...) – 18, (...) – 23, (...) – 19, (...) – (...) – 18, (...) – 37, (...) – 19. Łącznie rozwiązano stosunek pracy z 466 osobami spośród 11345 zatrudnionych, co stanowi 4,10% ogółu zatrudnionych. Zwolnienia takiej ilości osób nie były wynikiem ich indywidualnej oceny i słabych wyników w pracy, lecz wynikiem centralnie przyjętej i realizowanej polityki kadrowej. Zwolnienia z Oddziału (...), jak i w całym kraju odbyły się bez wcześniejszych rozmów, oceny pracy i uprzedzenia, były powodowane wyłącznie względami politycznymi i przyjętą polityką kadrową.

**Dowód:** pismo ARiMR z 1.12.2017 r. wraz z załącznikami – k. 58-76, , zeznania świadka A. O. – k. 80-81 akt sprawy.

Pozwem z 11 lutego 2016 r. powódka wystąpiła przeciwko ARiMR o uznanie za bezskuteczne złożonego jej odwołania z 4 lutego 2016 r., argumentując, iż naruszono art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, rozwiązując z nią, jako radną, stosunek pracy bez wymaganej uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Wyrokiem z 5 maja 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy zasądził od pozwanej Agencji na rzecz powódki kwotę 21.180,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. W uzasadnieniu Sąd podał, iż ustawodawca w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym przyjął, że zgodna rady gminy jest warunkiem rozwiązania stosunku pracy z radnym, bez względu na formę nawiązania stosunku pracy. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 24 listopada 2016 r., sygn. akt VI Pa 95/16, oddalona została apelacja ARiMR od wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z 5 maja 2016 r., sygn. akt VII P 102/16.

**Dowód:** wyrok SO z 24.11.2016 r. – k. 98 akt sprawy; pozew z 11.02.2016 r. – k. 2-4, wyrok z 5.05.2016 r. – k. 70, wyrok z 5.05.2016 r. wraz z uzasadnieniem – k. 83-93, apelacja – k. 100-104, wyrok SO z 22.11.2016 r. wraz z uzasadnieniem – k. 132, 137-146 akt sprawy o sygn. VII P 102/16.

W dniu 31 maja 2016 r. po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu.

**Dowód:** pismo z 4.02.2016 r. – akta osobowe.

Pismem z 19 lipca 2017 r. powódka skierowała do pozwanego pracodawcy przedsądowe wezwanie do zapłaty. W odpowiedzi pracodawca wskazał, iż istotą stosunku pracy z powołania jest oparcie powstania i ustania stosunku na decyzji właściwego organu, celem zagwarantowania organowi swobody doboru kadry kierowniczej, a pracodawca

nie ma obowiązku wskazywania powodów odwołania. Ponadto pozwany podał, że nie zaszła żadna z okoliczności, które uzasadniałyby wypłatę odprawy na mocy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

**Dowód:** przedsądowe wezwanie do zapłaty z 19.07.2017 r. – k. 17-19, pismo ARiMR z 9.08.2017 r. – k. 20 akt sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu roszczenie powódki jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności środków dowodowych w postaci dokumentów. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków: A. O., E. S., R. B., A. F., ponieważ są one jasne, konkretne, logiczne i konsekwentne, a także wzajemnie się uzupełniają. W konsekwencji Sąd dał wiarę przedmiotowym zeznaniom w całości. Wskazać należy, że ze zgodnych zeznań powyższych świadków wynika jasno, iż powódka była sumienna pracownica, bardzo dobra kierowniczką, która dbała zarówno o sprawy Biura jak i pracowników oraz patentów, odnosiła sukcesy i cieszyła się dużym zaufaniem i szacunkiem, nie dając podstaw do odwołania jej z zajmowanej funkcji. Sąd jedynie za częściowo przydatne dla sprawy uznał zeznania świadka K. B., gdyż świadek ten stwierdziła, że nic nie wie i nie pamięta w przedmiocie pracy powódki, poza faktem że otrzymywała nagrody i jak przebiegał dzień wręczenia dowołania. Zasadniczo Sąd dał wiarę tym zeznaniom, gdyż korelowały one z pozostałymi wiarygodnymi zeznaniami. Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań świadka K. S. gdyż w pierwszej kolejności należy wskazać, że po odebraniu przyrzeczenia świadek częściowo odmiennie zaczęła składać odmiennie zeznania co do osiągnięć powódki i relacji panujących w Biurze. Sąd uznał za wiarygodne tą część zeznań z której wynika, iż posiadała ona niebywale nikłą wiedzę na temat oddziału, biur, osób, a w szczególności powódki, której wręczała akt odwołania, okoliczność, iż przed podjęciem decyzji o odwołaniu powódki nie zapoznała się z jej aktami, dorobkiem, pozycją rankingową, nie występowała o opinię o powódce, nie wiedziała nawet, że jest radnym Gminy Ż., nie wizytowała Biura powódki. Ponadto wskazać należy, iż świadek zeznała, iż odwołała kierowników z powodu niezłożenia przez nią gratulacji z okazji powołania jej na stanowisko dyrektora oddziału, co należy odczytać jako szczególnie niskie pobudki, źle świadczące o osobie sprawującej władzę kierowniczą. Świadek K. S. oceniła powódkę jako niestabilną emocjonalnie wyłącznie na podstawie zachowania przy wręczeniu dowołania, wiedząc przy tym, że syn powódki choruje na nowotwór, zatem ocena, jakiej dokonała dyrektor, przy takim zbiegu ciężkich doświadczeń życiowych jest nieusprawiedliwiona i krzywdząca. Sąd ocenił uznane za wiarygodne zeznania ww świadka za negatywne, jako obciążające pracodawcę, bowiem dowodzą, iż faktycznie po stronie powódki nie było żadnych przyczyn uzasadniających jej dowołanie, a dyrektor działający w imieniu ARiMR wręczając odwołanie kierowała się niskimi i osobistymi pobudkami, a nadto nie dokonała żadnej oceny indywidualnej i racjonalnej pracy powódki, zatem do odwołania doszło z przyczyn niedotyczących powódki.

Przechodząc do rozważań prawnych, wskazać należy, że podstawą roszczenia powódki jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r., poz. 1474). Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy art. 8 ustawy stosuje się również w razie konieczności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Tym samym przepisy ustawy znajdują zastosowanie również w przypadku zwolnień indywidualnych, choć jak ustalono w podobnej do powódki sytuacji znalazło się co najmniej 300 innych pracowników pozwanej.

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 odnoszącym 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 grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, przez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08 (OSNP 2010 nr 21-22, poz. 259), mogą być one mniej lub bardziej istotne. Nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. są zatem wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest zaś niemożliwe. Przyczyny dotyczące pracownika są to zaś okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Przyczyny te mogą być także niezawinione przez pracownika (por. E. Maniewska, Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2007).

Powyższa regulacja, w świetle art. 11 omawianej ustawy, ma zastosowanie również do osób zatrudnionych na podstawie powołania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 30/09; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12). Nie wyklucza tego przepis art. 69 k.p. stanowiący, że jeżeli przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania: o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. 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, z głosem A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r., 11 PK 135/06), to jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty pracownikowi stosownej odprawy jedynie twierdząc, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem wystąpienia odwołanego pracownika o wypłatę odprawy jest bowiem przejście na pracodawcę ciężaru dowodu w zakresie wykazania przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do takiego świadczenia po stronie pracownika. Dla wyjaśnienia bowiem, czy zachodzą przesłanki określone w art. 10 ust. 1 ustawy potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania pracownika, a ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy pracodawca stwierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. Pracownika natomiast obciąża obowiązek wykazania, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, ale nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania przede wszystkim należy wskazać, iż pozwana swoją argumentację oparła na stwierdzeniu, że po stronie pracodawcy nie zaistniały przyczyny przeprowadzenia zwolnień grupowych obejmujących powódkę. Zdaniem Sądu pozwany nie sprostował jednak obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powódki dotyczyły pracownika. Przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powódką nie należy upatrywać po stronie powódki.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka była bardzo dobrze przygotowana merytorycznie i potrafiła współpracować z innymi pracownikami, była znana jako wzorowa przełożona, która dbała o dobro Biura, pracowników i patentów, jak również bardzo dobra organizatorka. Zdaniem Sądu należy podkreślić, iż powódka była wzorowym wieloletnim pracownikiem, wielokrotnie nagradzanym, również odznaczeniem resortowym i można w tym miejscu postawić pytanie, czy pozwany może pozwolić sobie na odwołanie tak wartościowego pracownika? Czy względy niemerytoryczne mogą być ważniejsze od tych merytorycznych? Pozwana nie wykazała, aby przed odwołaniem powódki zaistniały jakiegokolwiek inne okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powódką z przyczyn dotyczących pracownika. Wynika to wprost zarówno z zeznań powódki jak również z zeznań świadków, a nawet dyrektor oddziału, która dokonała aktu odwołania powódki, choć jak sama przyznała jakość pracy powódki nie była jej znana i nie analizowała przyczyn odwołania.

Mając powyższe na uwadze oraz zważywszy, że powołany z dniem 18 stycznia 2016 roku nowy dyrektor nie miał jeszcze możliwości współpracy z powódką i wyrobienia sobie opinii o niej jako pracowniku, a także mając na uwadze sposób przeprowadzenia przez pozwaną procedury odwołania, która w tym samym czasie dotyczyła większej ilości pracowników w skali kraju i stanowiła zatem realizację szerszej polityki kadrowej, należy uznać, iż pozwana w toku procesu nie wykazała żadnych okoliczności, które mogły uzasadniać odwołanie powoda z przyczyn dotyczących pracownika.

W powyższym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uwzględnił powództwo. Wysokość należnej odprawy Sąd ustalił na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości 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 (ust. 3). Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4). Wobec powyższego oraz zważywszy na długość stażu pracy dla ARiMR oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, który w przypadku powódki wynosił 7.060,00 zł (k. 41), należało na podstawie art. 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. z 2016 r., poz. 1474) zasądzić kwotę 21.180,00 zł tytułem odprawy pieniężnej, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznając je od dnia 1 czerwca 2016 r., tj. od dnia wymagalności a więc od dnia następująco po dniu w którym ustalo zatrudnienie powodki. O powyższym Sad orzekł także w punkcie 1 wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie 2 wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Sąd uznał, że powódka wygrała postępowanie w całości i pozwana winna jest jej zwrócić koszty procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego udzielonego przez radcę prawnego reprezentującego powódkę wynikające z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka był z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych, natomiast strona pozwana stanowi jednostkę Skarbu Państwa, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść właśnie Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak