

Sygn. akt VII P 262/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa T. Z.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.

o odprawę

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20 050,33 zł (dwadzieścia tysięcy pięćdziesiąt złotych 33/100) tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

2. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10 025,33 zł (dziesięć tysięcy dwadzieścia pięć złotych 33/100).

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 262/18

## UZASADNIENIE

Powód T. Z. wniósł pozew przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W. o zapłatę 23038,36 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2016r. oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przypisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony od 31 stycznia 2011r. na stanowisku dyrektora Agencji Rynku Rolnego Oddział Terenowy w B. na podstawie powołania. W dniu 2 lutego 2016r. wręczono powodowi odwołanie ze stanowiska na podstawie art.70 par.2 kp. Pozwany nie wskazał przyczyn odwołania. Zwolnił powoda z pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, ale uchylił się od obowiązku wypłaty odprawy przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Pozwany jest pracodawcą zatrudniającym, co najmniej 20 pracowników. Kwota roszczenia stanowi dwumiesięczne wynagrodzenie.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, iż powód w dniu 2 lutego 2016r. został odwołany przez prezesa ARR ze stanowiska Dyrektora Oddziału Terenowego ARR w B.. Pracodawca skorzystał z przysługującego uprawnienia niepodawania przyczyny

wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, co nie oznacza, że taka przyczyna nie istniała i nie leżała po stronie powoda. Na to zwracał pracodawca uwagę w treści pisma z dnia 04.01.2016r. do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) wskazując, że funkcja dyrektora oddziału terenowego podlega szczególnej ocenie, znacznie surowszej od pozostałych pracowników. Cechą szczególną stosunku pracy z powołania jest brak ochrony trwałości tego rodzaju stosunku pracy i wynikająca z treści art6 ust 3 uARR prawo Prezesa ARR do doboru pracowników według potrzeb, uzasadnionych koniecznością kierowania działalnością ARR w możliwie najbardziej efektywny oraz sprawny sposób przy pomocy grona pracowników darzonych najwyższym zaufaniem. W dniu 09.02.2016r. na stanowisko Dyrektora Oddziału Terenowego ARR w B. został powołany W. K.. Pozwany wskazał, iż powodowi nie należy się odprawa. Wyplacono jemu 30075,99 zł tytułem odszkodowania na mocy zawartej w dniu 17.03.2016r. przed Sądem Rejonowym w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie VIIP 104/16, a także odprawa rentowa w wysokości 300% podstawy naliczenia w związku z uznaniem związku funkcjonalnego pomiędzy ustaniem zatrudnienia powoda, a przejściem na rentę. Zdaniem pozwanego powodowi nie należy się odprawa, bo procedura rozwiązywania indywidualnych stosunków pracy nie może mieć zastosowania przy odwoływaniu pracowników świadczących pracę na podstawie powołania, w szczególności w świetle uprawnień przysługujących uprzednio prezesowi ARR na mocy art.6 ust. 3 uARR tj. możliwości kierowania działalnością Agencji Rynku rolnego przy pomocy m.in. powoływanych i odwoływanych przez siebie dyrektorów oddziałów terenowych i ich zastępców. Ocena przeciwna czyniłaby tę instytucję pozorną, w rzeczywistości niemożliwą do zastosowania z uwagi na daleko idące obciążenia finansowe, w razie chęci doboru przez Prezesa ARR zaufanej i rzetelnej kadry swoich zastępców, przy pomocy, których miał kierować pracami państwowej osoby prawnej. Nadto fakt, iż pozwany nie podał przyczyny odwołania powoda, nie oznacza, że takiej przyczyny nie było, ani tym bardziej, że nie leżała ona po stronie powoda. Zwiększony rygorystyczny oceny wykonywanych obowiązków przez powoda, w świetle istniejących zastrzeżeń w zakresie funkcjonowania oddziału oraz przejawianego wobec pracowników zachowania, a także uzasadnione przekonanie, że inna osoba wykona powierzone obowiązki na znacznie wyższym poziomie uzasadnia twierdzenie pozwanego, że przyczyna odwołania powoda leżała po jego stronie. Pozwany wskazał, iż sposób wykonywania działań w Oddziale Terenowym w B., jak również sposób prowadzenia przez Oddział postępowań dotyczących organizacji producentów owoców i warzyw oraz informacje o niewłaściwym zachowaniu powoda wobec podległych mu pracowników skutkowało utratą zaufania do osoby odpowiadającej za funkcjonowanie tego oddziału, co w konsekwencji wiązało się z koniecznością jego odwołania.

Nadto pozwany wskazał, iż to powód powinien udowodnić, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika oraz, że przyczyna ta stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Dodatkowo pozwany wskazał, iż wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 10025,33 zł. Zatem roszczenie wymagałoby oddalenia przynajmniej w zakresie przekraczającym żądanie zapłaty 20050,33 zł wraz z odsetkami.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Na mocy aktu powołania z 31 stycznia 2011 r. powód T. Z. został powołany na stanowisko dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Rynku Rolnego w B. na podstawie art.6 ust. 3 ustawy z dnia 11 marca 2004r. o Agencji Rynku Rolnego i organizacji niektórych rynków rolnych ( Dz.U. z 2007 r. nr 231, poz.1702)

**Dowód:** akt powołania z 31 .01.2011 r. – k. 4 akt sprawy.

W zakres obowiązków powoda wchodziło m.in. kierowanie, koordynacja i nadzór nad pracami Oddziału Terenowego ARR w B., nadzorowanie prac związanych z wdrażaniem i realizacją zadań wynikających z Ksiąg Procedur dla mechanizmów WPR, mechanizmów krajowych oraz innych działań realizowanych przez OT, ustalanie planów działalności OT, podejmowanie decyzji w sprawach z zakresu bieżącej działalności OT oraz dokonywanie czynności zwykłego zarządu związanych z kierowaniem OT, reprezentowanie OT , wykonywanie zadań w zakresie udzielonych pełnomocnictw, wydawanie decyzji administracyjnych w zakresie ustawowym, nadzór przy pomocy Kierowników Sekcji nad pracą podległego personelu, w tym przydzielanie i rozliczanie zadań, dokonywanie okresowej oceny Kierowników Sekcji i podległych bezpośrednio pracowników oraz nadzór nad oceną okresową pracowników OT, wykonywanie innych czynności zleconych przez Kierownictwo ARR.

**Dowód:** zakres obowiązków – akta osobowe k.4.

Powód nigdy nie był dyscyplinowany ani karany przez przełożonych, nigdy nie uruchamiano wobec niego procedury antymobbingowej. Powód posiadał wymagane dla stanowiska wykształcenie ( (...) w B. inżynierskie studia rolnicze i tamże studia II stopnia o specjalności agronomia i agrobiznes oraz studia podyplomowe w zakresie administracji i szacowania nieruchomości). Powód był aktywnym działaczem społecznym: radnym gminy, radnym powiatu, radnym sejmiku samorządowego województwa (...), radnym województwa (...). Powód należy do (...).

Pismem z 1 lutego 2016 r. p.o. Prezesa Agencji Rynku Rolnego A. G. odwołała na podstawie art. 70 kp i art. 6 ust.3 ustawy z dnia 11 marca 2004r. o Agencji Rynku Rolnego i organizacji niektórych rynków rolnych (Dz.U. z 2012r. poz.633) powoda z dniem 2 lutego 2016r. ze stanowiska Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Rynku Rolnego w B.. Powód w tym czasie był na zwolnieniu lekarskim. Wcześniej pismem z dnia 4 stycznia 2016r. p.o. Prezesa zwróciła się do przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem – Radnym Województwa (...). Jako przyczynę odwołania powoda ze stanowiska dyrektora wskazano, iż nie są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego p.o. Prezesa wskazała, iż funkcja dyrektora oddziału terenowego podlega szczególnej ocenie, znacznie surowszej od pozostałych pracowników. Potwierdzeniem tej tezy jest treść art.6 ust.3 ustawy z dnia 11 marca 2004r. o Agencji Rynku Rolnego i organizacji niektórych rynków rolnych zgodnie, z którym dyrektora oddziału terenowego powołują i odwołuje Prezes Agencji. Cechą charakterystyczną stosunku pracy z powołania jest brak ochrony jego trwałości, wyrażający się tym, że organ powołujący, może w każdej chwili, bez podania przyczyny odwołać powołanego pracownika z zajmowanego stanowiska. Prezes wyrażając nadzieję, że Sejmik Województwa uzna interesy Agencji oraz prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań wniósł jak na wstępie. Pracodawca odwołał powoda ze stanowiska nie czekając na stanowisko Sejmiku Województwa, który uchwałą z dnia 15 lutego 2016r. nr XVI/330/16 odmówił wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Odwołanie powoda poprzedzały zmiany polityczne w kraju, które przyniosły za sobą zmiany osobowe na wielu stanowiskach. Powód został odwołany, pomimo, że nigdy nie był oceniany negatywnie. Wręcz przeciwnie od początku do końca zatrudnienia był doceniany i nagradzany przez pracodawcę. Pismem z grudnia 2011r. p.o. prezesa podziękował powodowi za zaangażowanie, profesjonalizm oraz istotny wkład w wypełnianie zadań ARR. Wskazał, iż bez kompletnej i zaangażowanej kadry niemożliwe byłoby utrzymanie tak wysokiego poziomu realizacji działań ARR. Przyznał powodowi nagrodę pieniężną w wysokości 5000 zł. W grudniu 2012r. w uznaniu szczególnej sumienności i zaangażowania w codziennej pracy, efektywnego zarządzania podległym zespołem oraz sprawnego nadzorowania zadań realizowanych w roku 2012r. przez Oddział Terenowy ARR w B. przyznano powodowi nagrodę pieniężną w wysokości 6000 zł. W grudniu 2013r. w podziękowaniu za wyróżniającą się pracę, pełne zaangażowanie i merytoryczny wkład w zadania realizowane w roku 2013r. oraz efektywne zarządzanie podległym zespołem prezes ARR przyznał powodowi nagrodę pieniężną w wysokości 7500 zł. W grudniu 2014r, prezes przyznał powodowi nagrodę pieniężną w wysokości 9000 zł w podziękowaniu za szczególną troskę o dobro interesów Agencji, trud i wysiłki poczynione na rzecz realizowanych zadań oraz efektywne zarządzanie podległym zespołem. W grudniu 2015r. kolejny raz powód został nagrodzony przez prezesa nagrodą pieniężną w wysokości 9000 zł za sumienną i rzetelną pracę, poczucie zaangażowania i zdyscyplinowania oraz szczególny wkład w rozwój zadań nałożonych na ARR.

Odwołanie nie wynikało z żadnych przyczyn leżących po stronie powoda.

**Dowód:** akta osobowe powoda, zeznania powoda k.42-43,

Powód odwołał się do tutejszego Sądu w wyniku niezgodnego z prawem ustania stosunku pracy. W wyniku ugody sądowej z dnia 17.03.2016r.w sprawie VIIP 104/16 powodowi została wypłacona kwota 30075,99 zł tytułem odszkodowania.

Dowód: bezsporne

Powód od dnia wręczenia odwołania tj. 2 lutego 2016r. do 27 lipca 2017r. był niezdolny do pracy. Od 28 lipca 2017r. uzyskał rentę do 31 sierpnia 2020r.

Dowód: akta osobowe

Z dniem 31 sierpnia 2017r. zgodnie z art.45 ustawy z dnia 10 lutego 2017r.( przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa) zniesiono Agencję Rynku Rolnego i Agencję Nieruchomości Rolnych, a z dniem 1 września 2017r. utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa.

Dowód: bezsporne

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 10025,33 zł.

Dowód: zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości dochodów k.32 akt sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu roszczenie powoda 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. Zeznania powoda pokrywają się z dokumentacją zebraną w aktach sprawy.

Sąd jedynie za częściowo przydatne dla sprawy uznał zeznania świadka W. K.. Przede wszystkim świadek nie pracował z powodem, przejął stanowisko powoda. Potwierdził, że nie było zastrzeżeń do powoda. Sąd ocenił te zeznania, jako obciążające pracodawcę, bowiem dowodzą, iż faktycznie po stronie powoda nie było żadnych przyczyn uzasadniających jego odwołanie. Świadek zeznał, na jakie zadania miał zwrócić uwagę przejmując obowiązki powoda. Powołał się na niesprawiedliwe i nierówne traktowanie pracowników przez powoda i przewlekłość postępowania. Wiedzę swoją czerpał z dokumentów. Sąd zobowiązał pozwanego do przedłożenia dokumentów, na podstawie, których świadek wymieniał nieprawidłowości. Pozwany przedłożył dokumentację związaną z nałożeniem kary nagany na P. B., z której wynika, iż powód korzystając ze swoich uprawnień nałożył na tego pracownika karę, a po złożeniu od tej kary sprzeciwu, anulował ją. Zdaniem Sądu dokumenty te nie potwierdzają tezy postawionej przez świadka W. K. o niesprawiedliwym i nierównym traktowaniu pracowników przez powoda. Wręcz przeciwnie można wysnuć wniosek, iż powód sprawiedliwie traktował podwładnych, skoro był w stanie zmienić swoją decyzję o ukaraniu pracownika. Na marginesie należy tylko wskazać, iż powód, jako dyrektor miał obowiązek kontrolować i nadzorować podległych pracowników. Narzędziem prawnym do wykonywania tych obowiązków była m.in. możliwość nałożenia kary na pracownika w opisanym w przedłożonych dokumentach sytuacji. Powód zgodnie ze swoim uprawnieniem z tego skorzystał.

Przechodząc do rozważań prawnych, wskazać należy, że podstawą roszczenia powoda 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.

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 pozwany swoją argumentację oparł na stwierdzeniu, że po stronie pracodawcy nie zaistniały przyczyny odwołania powoda, tylko to zachowanie powoda w stosunku do podległych pracowników, niesprawiedliwe i nierówne ich traktowanie było przyczyną decyzji o odwołaniu oraz budzące zastrzeżenia sprawność i efektywność postępowań Oddziału Terenowego w B.. Przede wszystkim ta argumentacja nie znajduje ona odzwierciedlenia w zaoferowanym przez pozwanego

materiale dowodowym. Nadto biorąc pod uwagę treść pisma z dnia 4 stycznia 2016r., w którym p.o. Prezesa zwróciła się do przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem – Radnym Województwa (...) należy wysnuć wniosek, iż przyczyny odwołania powoda nie dotyczyły jego osoby. Obecne uzasadnienie odwołania wskazane przez pozwanego powstało na potrzeby niniejszego postępowania, skoro nie było o nim mowy w 2016r.

Zdaniem Sądu pozwany nie sprostął jednak obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powoda dotyczyły pracownika. Taki obowiązek właśnie na pracodawcy spoczywał w niniejszej sprawie jak wypowiedział się SN w wyroku z 23 lipca 2009r. IIPK 30/09, iż reguła dotycząca ciężaru dowodu nie może być rozumiana w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, spoczywa on na stronie powodowej. Jeżeli jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wskazania okoliczności drugiej stronie, na której spoczywa ciężar dowodu, to na tę pierwszą stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły. Skoro pozwany nie wskazywał przyczyn odwołania, ( bo nie miał takiego obowiązku), to następstwem tego jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanej odwołania.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyny zakończenia współpracy z powodem nie należy upatrywać po jego stronie. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powód był bardzo dobrze przygotowany merytorycznie, wielokrotnie nagradzany i bardzo dobrze oceniany przez przełożonego prezesa.

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 2 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie, z którym pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 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, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4). Wobec powyższego oraz zważywszy na długość stażu pracy dla pozwanego oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, należało na podstawie art. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust.1 pkt 2 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 20050,33 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 ustało zatrudnienie powoda. O powyższym Sad orzekł także w punkcie 1 wyroku.

Powód był z mocy prawa zwolniony 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.

O natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art477<sup>2</sup> § 1 kpc.