

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 września 2017 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. R. przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zasądził od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda M. R. kwotę 15.870 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.290 zł .

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód M. R. był zatrudniony w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. od 12 sierpnia 2002 r., przy czym najpierw świadczył pracę na podstawie umów o pracę, a następnie na podstawie aktu powołania z dnia 1 lutego 2011 r. na stanowisku zastępcy kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, z którego został odwołany z dniem 20 stycznia 2013 r. Aktem powołania z dnia 17 stycznia 2013 r. został powołany na stanowisko zastępcy dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na czas nieokreślony, z którego to został odwołany na jego prośbę z dniem 28 lutego 2015 r. Aktem powołania z dnia 27 lutego 2015 r. został powołany na podstawie art. 68 § 1 kp oraz 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z dniem 1 marca 2015 r. na stanowisku zastępcy kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w województwie (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany na dzień 4 lutego 2016 r. wezwał do siedziby Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) kierowników Biur Powiatowych na spotkanie. Z powodu nieobecności kierownika pojechał na nie powód. Podczas spotkania wręczono większości kierowników Biur Powiatowych Oddziału (...) akty odwołania z zajmowanego stanowiska. Nie wręczono ich wówczas zastępcom kierowników Biur Powiatowych Oddziału. W miarę możliwości były one jednak wręczane w kolejnych terminach. W końcu lutego przygotowano takie akty odwołania dla zastępców kierowników Biur Powiatowych, które też sukcesywnie wręczano. Odwołania kierowników Biur Powiatowych oraz ich zastępców objęły w tym czasie wszystkie Biura Powiatowe w kraju, a jest ich łącznie 314. Zwolnienia objęły więc powyżej 600 osób w skali całego kraju. Pozwany nie wskazał z jakich przyczyn podjął takie decyzje, przy czym nieznaczna część osób została przyjęta do pracy ponownie. W grudniu 2016 r. został również powołany nowy dyrektor Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) P. J..

Powód miał świadomość, iż może zostać również odwołany ze stanowiska. W okresie od 26 lutego do 8 marca 2016 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie do 11 marca 2016 r. korzystał z opieki nad dzieckiem. W okresach wcześniejszych również korzystał z opieki nad dzieckiem.

Pismem z dnia 2 marca 2016 r., które wpłynęło do (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa powód wniósł na podstawie art. 186 (7) kp o obniżenie mu wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w terminie od 24 marca 2016 r. do 31 marca 2017 r. w związku z przysługującym mu uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki osobistej na córką K. urodzoną (...), wskazując że matka dziecka nie zamierza korzystać z tego uprawnienia. Pismo to powód przekazał koleżance z prośbą o jego złożenie. W okresie wcześniejszym powód zgodnie z ustaleniami z kierownikiem Biura mógł spóźniać się do pracy parę minut w związku z trudnościami związanymi z odprowadzeniem córki K. do przedszkola, za co zastępował go na dyżurach. Nie odnotowywano tego jednak nigdzie. Kiedy nastąpiła zmiana kierownika na nową osobę nie rozmawiał z nim o tym, tylko zdecydował się wystąpić z powyższym wnioskiem.

W dniu 14 marca 2016 r. wrócił do pracy. Następnego dnia spytano się go czy odebrał pismo od pozwanego. Po czym zwolnił się u kierownika Biura i udał na pocztę po odnalezieniu awiza, gdzie odebrał przesyłkę, która zawierała

pisemny akt odwołania go ze stanowiska z datą 29 lutego 2016 r., na podstawie art. 70 § 1 kp i art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa został odwołany z powyższego stanowiska z dniem otrzymania pisma. Pismo nie zawierało żadnej informacji co do ustania stosunku pracy i pouczenia w zakresie możliwości wystąpienia na drogę sądową. Następnie skontaktował się telefonicznie z kadrową, która doradziła mu, aby przyjechał do Ł.. Po przyjeździe kadrowa wręczyła mu również pismo z datą sporządzenia 15 marca 2016 r. wskazujące, iż w związku z odwołaniem go ze stanowiska zastępcy kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z dniem 15 marca 2016 r. zostanie rozwiązany łączący strony stosunek pracy z upływem trzymiesięcznego wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2016 r., na podstawie art. 70 § 2 kp w zw. z art. 71 kp art. 167 (1) kp. Pismo nie zawierało również pouczenia w zakresie możliwości wystąpienia na drogę sądową. Podczas rozmowy z kadrową dowiedział się również, iż wniosek z dnia 2 marca 2016 r. jego nie został jeszcze rozpoznany i nie wiadomo czy to nastąpi w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Poza tym w związku z wcześniejszym wysłaniem pisma odwołującego powoda z zajmowanego stanowiska nie podlega on ochronie. Powód próbował rozmawiać z dyrektorem co do dalszej możliwości pracy, na co nie uzyskał zgody.

Pozwany pismami z dnia 21 marca i 11 kwietnia 2016 r. poinformował powoda, iż powyższy jego wniosek został uwzględniony do dnia 30 czerwca 2016 r.

Powód w pierwszy weekend sierpnia 2016 r., po ustaniu stosunku pracy spotkał się podczas spaceru w parku z reprezentującym go w niniejszej sprawie pełnomocnikiem, z którym się zna i pozostaje w stosunkach koleżeńskich. Podczas rozmowy dowiedział się o możliwości kwestionowania ustania stosunku pracy na drodze sądowej oraz niedopuszczalności jego rozwiązania w związku ze złożonym wnioskiem. Następnie umówili się w jego Kancelarii (...), gdzie powód udzielił mu pełnomocnictwa do reprezentowania w niniejszej sprawie i pozew wpłynął przed upływem siedmiu dni, w dniu 12 sierpnia 2016 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Do okoliczności spornych Sąd odnie się poniżej. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, iż nie miał świadomości, iż może zostać objęty zwolnieniami, zwłaszcza w kontekście jego udziału w posiedzeniu z dnia 4 lutego 2016 r. i dokonywanych odwołań w skali całego kraju za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, choć oczywiście mógł mieć nadzieję (liczyć), że z racji braku zastrzeżeń do pracy oraz stażu pracy czy pełnionych stanowisk nie będzie wśród objętych wypowiedzeniami.

W niniejszej sprawie niespornym jest, zdaniem Sądu Rejonowego, iż powód był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. na podstawie powołania, a więc w oparciu o jedną z pięciu podstaw nawiązania stosunku pracy zgodnie z treścią art. 2 kp. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się, jak wynika z przepisu art. 68 § 1 kp, w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Nie wynika on zatem z przepisów kodeksu pracy. Stanowi on pozaumowną formę zatrudnienia. Nawiązuje się on na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem § 1(1). Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy jest aktem o podwójnym charakterze, gdyż stanowi powierzenie określonej funkcji, prowadzącej do powstania stosunku zależności służbowej, jak też nawiązania stosunku pracy między osobą powołaną, a jednostką organizacyjną, w której ma ona objąć stanowisko. Na podstawie powołania, jak wskazano powyżej, zatrudnia się pracowników w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, co ma miejsce jedynie wówczas, gdy przepis odrębny przewiduje regulację uprawniającą do zastosowania przedmiotowej podstawy zatrudnienia, co powinno wynikać wprost z jej treści. Takim przepisem odrębnym jest art. 9 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa - tj. z 2014, poz. 1438 ze zm. (obecnie z 2016 r., poz.1552), wskazujący, iż kierowników biur powiatowych i ich zastępców powołuje i odwołuje dyrektor oddziału regionalnego, zaś przepis art. 9a wskazuje również, iż powyższe powołanie na stanowisko jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania na podstawie przepisów kodeksu pracy.

W kontekście powyższego niespornym jest, iż pracodawcą dla powoda była Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W., dyrektorzy zaś Oddziałów Regionalnych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa posiadają jedynie uprawnienia do powoływania i odwoływania w imieniu pracodawcy kierowników podległych im Biur Powiatowych oraz ich zastępców. Stosownie do treści 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. Pozbawienie więc pracownika stanowiska przez odwołanie go może nastąpić w każdym czasie: natychmiast lub w określonym, późniejszym terminie. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony (odstępstwem w tym wypadku mogą być określone przepisy, co nie dotyczy niniejszej sprawy). Zgodnie również z powołanym przepisem art. 70 § 1(1) kp odwołanie powinno być dokonane na piśmie, co w niniejszej sprawie zostało dochowane i jest niesporne. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (§ 1(2)). Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (§ 2), bądź z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 (§ 3) kp, co nie dotyczy powoda. W przypadku odwołania ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę powoduje to ustanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. W takim wypadku nie jest również wymagane wskazanie przyczyny uzasadniającej odwołanie ze stanowiska, choć w niektórych wypadkach przepisy mogą stanowić inaczej. Odwołanie takie pozostawione jest swobodnej ocenie organu uprawnionego do odwołania. Nie podlega ono kontroli i ocenie Sądu. Pracownik nie może więc skutecznie kwestionować odwołania go ze stanowiska ze względu na brak uzasadnionej przyczyny (zob. wyroki SN z dnia 15 grudnia 2000 r. sygn. akt I PKN170/00, 10 grudnia 2010 r. sygn. akt II PK 135/10, 10 stycznia 2007 r. sygn. akt III PZP 6/06, z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt II PK 314/09), co nie jest kwestionowane w niniejszej sprawie.

Zgodnie z art. 69 kp, jeżeli przepisy oddziału 1 normujące stosunek pracy na podstawie powołania nie stanowią inaczej, do tego stosunku pracy stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony z wyłączeniem regulacji w zakresie trybu przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń oraz przywracaniu do pracy. Skutkuje to tym, iż rozwiązanie stosunku pracy w wyniku odwołania ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nie wymaga zachowania wymogów przepisów, które występują przy umowach o pracę, jak np. konsultacji ze związkami zawodowymi - art. 38 kp. Jednocześnie przepis ten nie wyłącza stosowania wymogów wynikających z przepisów, które wprowadzają ochronę stosunku pracy przed jego wypowiedzeniem i rozwiązaniem, gdy w swojej treści nie odnoszą się do umów o pracę, a do sformułowania stosunek pracy, co potwierdza również orzecznictwo - wyrok SN z 8 grudnia 1993 r. I PZP 50/93.

Z wypowiedzi strony pozwanej, jak i złożonego pisma wynika, iż pozwany podjął czynności związane z odwołaniem ze stanowiska kierowników Biur Powiatowych i ich zastępców we wszystkich takich biurach w kraju, w tym w Oddziale (...). Nie wskazano jakie okoliczności legły u podstaw tego typu decyzji, pomimo, że faktycznie pozwany realizował swoje uprawnienia. Z akt sprawy wynika, iż nie badano ich kompetencji czy prawidłowości wykonywania obowiązków służbowych przez tych pracowników, co Sądowi jest też znane z racji innych spraw rozpoznanych w tutejszym Sądzie związanych z również z odwołaniami ze stanowiska kierowników Biur Powiatowych i ich zastępców, przy czym pracownicy ci byli objęci ochroną trwałości stosunku pracy z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, co nie jest przedmiotem niniejszej sprawy. Pozwany sam wskazał, że odwołania objęły wszystkie Biura Powiatowe w kraju, co stanowiło powyżej 600 pracowników.

Jak wskazano powyżej odwołanie, w przypadku stosunku pracy z powołania, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. W akcie odwołania powoda nie została zawarta tego typu informacja dotycząca ustania stosunku pracy. Powód dowiedział się o tym, iż stosunek pracy zostanie rozwiązany z nim z upływem okresu wypowiedzenia z pisma z dnia 15 marca 2016 r., a więc z innej daty niż akt odwołania wysłany do powoda, choć z oba tymi pismami powód zapoznał się w dniu 15 marca 2016 r., choć pierwsze z nich otrzymał bezpośrednio w Ł. od kadrowej, drugie zaś odebrał wcześniej na pocztę. Nie wiadomo więc, w związku ze sporządzeniem powyższych pism z różnych dat, czy w początkowym okresie nie było wolą pracodawcy kontynuowanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę czy powołania. Dopiero złożenie przez powoda wniosku o obniżenie

wymiaru skutkowało sporządzeniem pisma z dnia 15 marca 2016 r., gdyż powód był wcześniej już odwoływany z zajmowanych stanowisk pracy i w następstwie decyzji pozwanego dalej świadczył pracę na jego rzecz. Sam też pozwany przyznawał, iż część z osób, choć niewielka, znalazła ponownie zatrudnienie.

Jak wynika z powyższego powód powoływał się na ochronę z art. 186(8) kp wprowadzającą zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy (§ 1 pkt 2), w związku ze złożeniem takiego wniosku przez powoda w dniu 2 marca 2016 r., chyba że nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, co nie dotyczy niniejszej sprawy. W oparciu o § 3 tego przepisu w przypadku złożenia przez pracownika takiego wniosku wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz z § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy. Pozwany podnosił, iż złożenie przez powoda takiego wniosku stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 kp przez co nie korzysta powód z powoływanej ochrony. Stosownie do treści tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłoby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie tego prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze powyższe, stosunek pracy powoda nie był objęty ochroną z tego przepisu, gdyż powód był zatrudniony na podstawie powołania, nie zaś umowy o pracę, chyba że zatrudnienie miało być dalej kontynuowane na podstawie umowy o pracę. Zwrócenia uwagi wymaga, iż trudno mówić o słuszności powoływania się na nadużycie prawa przez pracodawcę, który to z wiadomych sobie jedynie przyczyn podejmuje decyzje o odwołaniu praktycznie wszystkich w skali kraju kierowników Biur Powiatowych oraz ich zastępców, jak sam wskazuje powyżej 600 osób. Całkowicie pomijając, iż zatrudnienie jest podstawą utrzymania nie tylko pracownika, ale i jego rodziny. Sąd Rejonowy nie neguje w żadnym razie uprawnienia pracodawcy do odwołania pracowników zatrudnionych na podstawie powołania w każdym czasie, nie mniej jednak u podstaw takiej decyzji winny leć jakiś uzasadnione okoliczności, zwłaszcza przy jednoczesnym podejmowaniu decyzji odnośnie tak dużej liczby pracowników (powyżej 600). Przeczy to postępowaniu zgodnemu z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza że z dokumentacji wynika, że powód ma na utrzymaniu rodzinę, w tym dwoje małoletnich dzieci. Nie wynika również, aby wykonywał niewłaściwe swoje obowiązki służbowe czy też nie miał wymaganych kompetencji. Nie było również żadnych zarzutów do jego pracy. Takie okoliczności ze strony pozwanego nie są również podnoszone. Przeczy to również promowanej polityce prorodzinnej. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje również, iż powód był zatrudniony w (...) biurze praktycznie od początku jego powstania, w tym pełnił od lat funkcje kierownicze oraz był zastępcą dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. W toku niniejszego postępowania nie pojawiły się również żadne zarzuty względem powoda dotyczące niewłaściwego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Nie miała też żadnego znaczenia długość stażu pracy, co nie jest bez znaczenia. Pracodawca w żadnej mierze nie przejawiał więc zainteresowania osobą powoda, przy uwzględnieniu właśnie zasad współżycia społecznego, które to powinny stać na przeszkodzie w podjęciu tego typu decyzji, obejmującej powyżej 600 osób. Podejmując decyzje jedynie w oparciu o posiadane kompetencje pozbawił jednocześnie źródła otrzymanie nie tylko powoda, ale kilka osób. Nie bez znaczenia jest, iż powód ma dzieci na utrzymaniu. Wbrew twierdzeniom pozwanego powód korzystał z opieki nad dziećmi. Nie wyrażono także zgody na jego dalsze zatrudnienie, pomimo chęci z jego strony pracy na innym stanowisku. Okoliczności sprawy wskazują również, iż decyzje podejmowane przez pracodawcę były praktycznie wobec wszystkich kierowników Biur Powiatowych i ich zastępców w skali całego kraju z wiadomych jemu przyczyn, bez zastanowienia się, jedynie w oparciu o posiadane uprawnienia i chęć wymiany kadry kierowniczej. Brak jest wykazania, aby było inaczej. Podnieść należy, iż Sąd w żadnym razie nie neguje kompetencji pozwanego do rozwiązania stosunków pracy z kierownikami Biur Powiatowych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz ich zastępcami w każdym czasie, co już podnoszono. Okoliczności jednak sprawy, w kontekście powołania się na nadużycie prawa przez pozwanego wymagały wskazania tych okoliczności, gdyż właśnie wskazana postawa i zachowanie pozwanego stanowiło, w tych okolicznościach nadużycie własnego uprawnienia do odwołania pracowników z zajmowanych przez nich stanowisk kierowników Biur Powiatowych i ich zastępców, w tym wypadku powoda. Nie może przez to skutecznie powoływać się na art. 8 kp, skoro sam nie uwzględnił zasad współżycia

społecznego podejmując z wiadomych sobie przyczyn decyzje związane z pozbawieniem pracy nie tylko powoda, ale i innych osób bez żadnego analizowania prawidłowości wykonywania obowiązków, kompetencji, kwalifikacji, merytorycznej znajomości wykonywanej pracy, doświadczenia zawodowego, również w kontekście osób powołanych na te stanowiska, czy też ewentualnego uzasadnionego braku zaufania do podległej mu kadry kierowniczej, jak też właśnie sytuacji życiowej i rodzinnej tych osób, w tym powoda. Zresztą, aby w ogóle odwołać się do zasad współżycia społecznego, koniecznym jest bezwzględne osobiste stosowanie się do wartości nań się składających. W tym stanie roszczenie powoda jest już zasadne, zaś odwoływanie się przez pozwanego do wskazanych zasad zupełnie niezasadne i pozbawione podstaw.

W ocenie Sądu Rejonowego, w realiach niniejszej sprawy, koniecznym jest odniesienie się do przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 192, która ma również zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania. Przepisy przedmiotowej ustawy nie włączają jej stosowania bowiem do zatrudnienia na podstawie powołania. Jedynie przepis art. 11 wyłączał jej stosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, co nie dotyczy niniejszej sprawy. Poza tym odnoszą się one w swojej treści do rozwiązania stosunków pracy, nie zaś jedynie umów o pracę. Jak wynika z powyższego zwolnienia u pozwanego objęły powyżej 600 pracowników. W rzeczywistości nie wiadomo kto i kiedy podejmował decyzje o zwolnieniach oraz czy miały być to jedne zwolnienia grupowe czy też faktycznie miało być ich więcej. Bezspornym jest, iż pozwany nie dochował w zakresie zwolnień grupowych procedury przewidzianej ustawą, co sam przyznał. Zwolnienia grupowe mają miejsce w warunkach art. 1 w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników czy też 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (ust. 1). Jak wynika z powyższego nie można ustalić kiedy pozwany podejmował decyzje o zwolnieniach, a więc czy była to jedna czy też kilka decyzji. Z akt sprawy wynika jedynie, że pozwany podjął najpierw decyzje o zwolnieniach kierowników Biur Powiatowych Oddziału (...) z datą 4 lutego 2016 r. (data aktów odwołania), zaś w przypadku zastępców Kierowników tych Biur takie decyzje były podejmowane w późniejszym okresie czasu, gdyż z datą 29 lutego 2016 r. Dla oceny zastosowania art. 1 ust 1 decydujące znaczenie ma chwila złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, w tym wypadku aktu odwołania ze stanowiska. Pozwany nie wskazał, kiedy złożył pierwsze akty odwołania pracownikom, z tym, że w oddziale (...) nastąpiło to w dniu 4 lutego 2016 r. Przy przyjęciu stanowiska pozwanego reprezentowanego na rozprawie, iż powód zapoznał się z aktem odwołania na poczcie w dniu 2 marca 2016 r. został zachowany 30 dniowy okres rozpoczęcia zwolnień grupowych w Oddziale (...). Rzecz jednak w tym, że pracodawcą jednak jest pozwany, a nie Oddział (...) pozwanego. W razie zaś podjęcia odrębnej decyzji co do zwolnień grupowych zastępców kierowników Biur Powiatowych w skali kraju, uprzednio w tej skali Kierowników Biur, w dniu 29 lutego 2016 r. przedmiotowy termin został zachowany. Podnieść należy, iż pozwany zaprzeczył dokonywaniu zwolnień grupowych, podnosząc brak wymogu stosowania do przedmiotowej ustawy, co nie ma miejsca. Okoliczności sprawy wskazują wprost, iż zamiarem pozwanego było dokonanie zwolnień grupowych, które najpierw miały objąć kierowników Biur, a następnie ich zastępców. Jasno wynika ze sprawy, że praktyka ta miała miejsce w skali całego kraju i dotyczyła wszystkich Biur Powiatowych oraz osób zajmujących stanowiska kierownicze, co objęło łącznie ponad 600 osób. Oznacza to wprost zwolnienia grupowe w rozumieniu wskazanej ustawy. Tym samym dokonywane zwolnienia zostały dokonane z naruszeniem prawa.

Stosownie do treści art. 264 § 1 kp w razie kwestionowania rozwiązania stosunku pracy żądanie odszkodowania wносиło się do Sądu w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma. Jest to termin zawity prawa materialnego, który nakłada na pracownika obowiązek szybkiego dochodzenia roszczeń na drodze sądowej pod rygorem ich utraty, a więc oddalenia powództwa, gdyż roszczenie wygasa. Bieg tego terminu rozpoczyna się od daty doręczenia pracownikowi stosownego pisma pracodawcy zawierającego w tym wypadku akt odwołania. Jak wynika z akt sprawy powód zapoznał się z pismem w dniu 15 marca 2016 r., a oświadczenie woli zgodnie z art. 61 kc w zw. z art. 300 kp, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą kiedy doszło do niej w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Okoliczności

sprawy wskazują, iż powód zapoznał się z aktem odwołania w dniu 15 marca 2016 r. Pozwany nie wykazał, iż powód w związku z awizem z dnia 2 marca 2016 r. zapoznał się z nim w tym dniu na poczcie. Jest to stanowisko całkowicie nie uzasadnione. Nie mniej jednak wręczony powodowi akt odwołania oraz informacja o rozwiązaniu stosunku pracy nie zawierała pouczenia o możliwości w ogóle wystąpienia na drogę sądową. Taką wiedzę powód uzyskał dopiero w następstwie porady prawnej w sierpniu 2016 r. po której w terminie tygodnia został złożony pozew. Po stronie powoda nie doszło więc do zawinonego uchybienia terminowi. Wcześniejsze odwołania ze stanowiska zastępcy kierownika Biura czy też dyrektora Oddziału wiązały się z kontynuowaniem stosunku pracy. W tym stanie w oparciu o przepis art. 265 kp zasadnym było przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Z tego też względu Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie (art. 69 kp w związku z art. 45 kp), którego to wysokości pozwany nie kwestionował.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp. Podnieść należy, iż Sąd zasądził je od dnia kiedy pozwany otrzymał żądanie zapłaty dochodzonego roszczenia, oddalając jako niezasadne żądanie ich zasądzenia od daty wskazanej przez pełnomocnika powoda. W tym bowiem dniu pozwany dowiedział się o kierowanym wobec niego roszczeniu.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 (2) kpc.

O kosztach zastępstwa prawnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w pkt. 1 i 3.

Wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów proceduralnych, poprzez naruszenie reguły wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., wskutek przekroczenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego w postaci bezpodstawnego przyjęcia, że u pozwanego w okresie obejmującym I kwartał 2016r. miały miejsca zwolnienia grupowe - doszło do zwolnień grupowych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co więcej, że zwolnienia te dokonane zostały na naruszeniem prawa, co w konsekwencji doprowadziło do uwzględnienia

roszczenia odszkodowawczego powoda z powodu dokonania zwolnień z naruszeniem prawa;

- naruszenie przepisów proceduralnych, tzn. naruszenie reguły wynikającej

z art. 321 § 1 k.p.c., wskutek wyrokowania ponad żądanie, poprzez zasądzenie odszkodowania wskutek zwolnienia powoda z naruszeniem przepisów ww. ustawy o zwolnieniach grupowych, podczas, gdy powód reprezentowany przez pełnomocnika konsekwentnie domagał się zasądzenia odszkodowania z powodu naruszenia przepisów kodeksu pracy (ochrony przewidzianej w art. 1867 i art. 1868 k.p.);

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 69 k.p. w zw. z art. 45 k.p. wskutek uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego w sytuacji, gdy pozwany odwołując powoda z zajmowanego stanowiska, odwołania tożsamego z rozwiązaniem stosunku pracy, nie popełnił jakiegokolwiek naruszenia/deliktu prawa pracy, uzasadniającego zasądzenie na rzecz byłego pracownika odszkodowania.

Wskazując na powyższe uchybienia wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez:

- oddalenie powództwa;

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał nietrafne orzeczenie, nieznajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadny jest zarzut naruszenia art. 321 kpc.

Mając na względzie treść art. 187 § 1 k.p.c., na powództwo składa się nie tylko dokładnie określone żądanie (np. o świadczenie pieniężne, w szczególności o zapłatę określonej kwoty), ale także przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie (np. z jakich przyczyn faktycznych powód domaga się zapłaty tej kwoty). Każdego rodzaju żądanie będące przedmiotem powództwa musi mieć uzasadnienie w przytoczonych przez powoda okolicznościach faktycznych. Bez ich przytoczenia i udowodnienia nie jest możliwe uwzględnienie przez sąd żądania, z którym występuje powód. Roszczenie, o którym ma orzec sąd, składa się zatem nie tylko z samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), ale także z jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Inaczej mówiąc, tylko dokładnie określone żądanie wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpatrywania sprawy przez sąd.

Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Wyrażony w art. 321 § 1 k.p.c. zakaz orzekania ponad żądanie jest przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydiktoryjności. Oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzić świadczenia innego, niż to, którego zażądał powód, nie może też zasądzić więcej niż żądał powód, ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się bądź do samego żądania (petitum), bądź do jego podstawy faktycznej (causa petendi). Art. 321 § 1 k.p.c., odwołuje się bowiem do żądania w rozumieniu art. 187 § 1 k.p.c., a w myśl tego unormowania obligatoryjną treść każdego pozwu stanowi dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie./tak SA w wyroku z dnia 30.08.2017 r , I ACa 185/17, opubl. w Lex nr 2369670/. Sąd ma zatem obowiązek orzec negatywnie lub pozytywnie o całym przedmiocie sporu (żądania), respektując zasadę dyspozycyjności, która przejawia się w tym, że sąd jest związany granicami żądania i nie może dysponować przedmiotem procesu przez określenie jego granic niezależnie od zakresu żądania ochrony przez powoda./tak SA w Lublinie w wyroku z dnia 4 lipca 2017 r, I ACa 298/17, Lex nr 2369750/. Zasądzenie sumy pieniężnej mieszczącej się w granicach kwotowych powództwa, lecz z innej podstawy faktycznej, aniżeli wskazywana przez powoda, stanowi niedopuszczalne w świetle art. 321 kpc orzeczenie ponad żądanie. / tak SA w Szczecinie z dnia 26 kwietnia 2017 r I ACa 932/16, opubl. w Lex nr 2334360/.

W rozpoznawanej sprawie, powód reprezentowany przez pełnomocnika konsekwentnie domagał się zasądzenia odszkodowania z powodu naruszenia przepisów kodeksu pracy (ochrony przewidzianej w art. 1867 i art. 1868 k.p.). Zatem Sąd prawidłowo przyjmując, że powód nie mógł skorzystać z ochrony, którą przewiduje art. 1868 k.p., bowiem w tym przepisie jest mowa jedynie o umowie o pracę jako źródle nawiązania stosunku pracy, zatem wyklucza ochronę powołanemu (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 2 grudnia 2009 r, I PK 112/09, opubl. w Lex nr 577682), winien oddalić powództwo. Tymczasem Sąd Rejonowy, bez wskazania konkretnych przepisów, które naruszył pracodawca w tym zakresie, jako podstawę uwzględnienia roszczenia przyjął ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r, dokonując częściowej analizy ilościowej i terminowej dokonywanych zwolnień u pracodawcy.

Tych okoliczności faktycznych powód w toku procesu nie podnosił, nie zgłaszał w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych, a co istotne wprost wskazywał, że nie wyraża chęci występowania z roszczeniami dotyczącymi zwolnień grupowych, a pozew dotyczy naruszenia kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy w konsekwencji zasądził sumę pieniężną mieszczącą się w granicach kwotowych powództwa, lecz z innej podstawy faktycznej, aniżeli wskazywana przez powoda, co stanowi zatem niedopuszczalne w świetle art. 321 kpc orzeczenie ponad żądanie.

I z tego powodu już apelacja była zasadna.

W myśl art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa.

Należy podnieść, iż zgromadzony materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że doszło do zwolnień grupowych u pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Strona pozwana zaprzeczyła tej okoliczności, natomiast powód nie dowodził tej okoliczności. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu także wskazuje, że doszło do określonej liczby zwolnień, ale podnosi jednocześnie, że nie wiadomo kto i kiedy podejmował decyzje o zwolnieniach, co w ocenie Sądu Okręgowego jest istotne z punktu widzenia zbadania ram czasowych i ilościowych zwolnień, które precyzuje art. 1 cytowanej ustawy. Ostatecznie Sąd Rejonowy nie precyzuje, czy miał na uwadze zwolnienia tylko w oddziale, czy w całym kraju, czy istotna jest data wręczenia pierwszego odwołania w oddziale, czy w kraju, czy odrębnie należy badać zwolnienia w grupie kierowników i w grupie zastępców kierowników. Sąd Rejonowy dokonując analizy zachowania terminu 30 - dniowego z art. 1 ustawy odnosi go do daty 2 marca 2016 r., jako daty w której zapoznał się powód z odwołaniem na pocztę, argumentując, że takie było stanowisko strony pozwanej co do momentu odwołania. Jednocześnie w dalszej części uzasadnienia dokonuje analizy treści art. 61 kc i przyjmuje, że jednak powód zapoznał się z treścią odwołania w dniu 15 marca 2016 r, co w zestawieniu z datą początkową zwolnień, którą Sąd Rejonowy przyjmuje (4 lutego 2016 r) oznaczałoby jednak niezachowanie terminu.

Zatem brak było dostatecznego materiału dowodowego w tym postępowaniu, który dawałby podstawę do przyjęcia, iż u strony pozwanej doszło do zwolnień grupowych, a w konsekwencji, że winien zastosować określoną procedurę zwolnień grupowych.

Mając na uwadze dotychczasowe rozważania, doszło także do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 69 kp w zw. z art. 45 kp, bowiem zostało zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie w sytuacji, gdy nie doszło do naruszenia przepisów przy rozwiązywaniu stosunku pracy z powołania.

Na marginesie należy podnieść, iż ostatecznie w uzasadnieniu Sąd Rejonowy nie wskazuje na konkretne przepisy, które zostały naruszone i co stanowiło podstawę do zasądzenia spornego odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym i oddalił powództwo oraz zasądził od M. R. na rzecz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego- na podstawie art. 98 kpc w zw. z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r /Dz. U 2015 poz. 1804 z późn. zm./ - w brzmieniu obowiązującym w dniu wytoczenia powództwa -16.08. 2016 r. - § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2.

O kosztach postępowania za II instancję, na które złożyła się opłata od apelacji oraz koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r /Dz. U 2015 poz. 1804 z późn. zm./ - w brzmieniu obowiązującym w dniu wpływu akt do sądu odwoławczego, a więc w brzmieniu uwzględniającym zmianę wynikającą z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 r /Dz. U. 2016 poz. 1667/ - § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1.

Przewodnicząca: Sędziowie: