

Sygn. akt IV P 111/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Sadzińska

Protokolant: Anna Ratajczyk

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2017 roku

na rozprawie sprawy

z powództwa **E. Ł.**

przeciwko **Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.**

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika

1. zasądza od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powódki E. Ł. kwotę 17.925,66 zł (siedemnaście tysięcy dziewięćset dwadzieścia pięć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,
2. zasądza od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powódki E. Ł. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazuje pobrać od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli kwotę 897,00 zł (osiemset dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona,
4. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.975,22 zł (pięć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt pięć złotych i dwadzieścia dwa grosze).

Sygn. akt IV P 111/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 sierpnia 2017 roku powódka E. Ł. wniosła o zasądzenie od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwoty 17.925,66 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty.

Tego samego dnia, Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniając w całości żądanie pozwu.

Od opisanego orzeczenia, w ustawowym terminie, sprzeciw wniósł pozwany Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W..

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Zdaniem pozwanego, żądana przez powódkę odprawa nie przysługuje, albowiem pracownica „zwolniona” została z przyczyn jej dotyczących, a mianowicie z powodu utraty zaufania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 czerwca 2004 roku powódka E. Ł. zatrudniona została w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.. Od 27 marca 2008 roku powódka świadczyła pracę w oparciu o akt powołania - na stanowisku Kierownika (...) Biura Powiatowego (...).

(dowód: umowa o pracę k.6, akt powołania k.11)

W dniu 4 lutego 2016 roku, podczas narady kierowników biur powiatowych (...), dyrektor jednostki wręczył powódce i innym obecnym, akty odwołania ze stanowiska.

(dowód: akt odwołania k.12, zeznania powódki nagranie 00:03:18)

Zarówno podczas wręczania dokumentu, jak i później, przełożony nie rozmawiał z E. Ł. na temat ewentualnych przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy.

(dowód: zeznania powódki nagranie 00:03:18)

W trakcie całego zatrudnienia, kierownictwo (...) nie zgłaszało wobec powódki żadnych zastrzeżeń. E. Ł. nie była karana dyscyplinarnie. W ramach ocen okresowych, zawsze uzyskiwała notę powyżej przeciętnej.

(dowód: akta osobowe powódki, zeznania powódki nagranie 00:03:18)

Ostatnią ocenę pracy powódki, dyrektor jednostki przeprowadził 8 lutego 2016 roku (po wręczeniu aktu odwołania, w okresie biegu terminu wypowiedzenia). Jak wynika z arkusza oceny, E. Ł. spełniała oczekiwania pracodawcy. Spośród 17 kryteriów oceny pracowniczej, powódka w 7 przypadkach otrzymała notę najwyższą, w pozostałych 10 bardzo wysoką.

(dowód: arkusz oceny k. 107 B akt osobowych powódki).

Miesięczne wynagrodzenie powódki w ostatnim okresie zatrudnienia u pozwanego stanowiło kwotę 5.975,22 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 36)

Pozwany zatrudnia powyżej 20 pracowników.

(dowód: bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań E. Ł. i w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach i aktach osobowych powódki. W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę żądania stanowił art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844).

Na wstępie wskazać należy, iż przepisy wymienionej ustawy co do zasady stosuje się 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:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem" (art. 1).

Zgodnie z powołanym już art. 8 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zacytowany przepis stosuje się odpowiednio także w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron,

a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym było, iż pozwany w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką zatrudniał powyżej 20 osób. Pozostawało zatem ustalić, czy pracodawca uzewnętrznił jakąkolwiek podstawę odwołania, a jeżeli tak, to czy dotyczy ona pracownika.

Co do zasady, to pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących.

W pewnych jednak wypadkach, ciężar wykazania wymienionej, istotnej z punktu widzenia zasadności powództwa okoliczności, może obciążać pracodawcę (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13 - 14, poz. 180 i z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17 - 18, poz. 199).

Będzie tak wówczas, gdy zatrudniający nie wskaże jakiegokolwiek przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Innymi słowy, odwołanie pracownika, wbrew jego woli i bez podania powodów, rodzi domniemanie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących zatrudnionego.

W przedmiotowej sprawie ustalono, iż E. Ł. otrzymała akt odwołania podczas narady, zwołanej, według jej wiedzy, dla omówienia określonych, niezwiązanych

z ewentualnym rozwiązaniem stosunku pracy, zagadnień. Co więcej, zarówno przed wręczeniem dokumentu, jak i w okresie wypowiedzenia, nikt z przełożonych nie wyjaśniał powódce motywów, tak istotnej z punktu widzenia jej

interesów, decyzji. W istocie dopiero w odpowiedzi na pozew, pracodawca wskazał, iż odwołanie było rezultatem utraty zaufania. Poza jednakże wymienionym, ogólnikowym stwierdzeniem, pozwany nie podał w konsekwencji jakiego zachowania powódki, utracił zaufanie i nie zgłosił na powyższą okoliczność jakichkolwiek wniosków dowodowych.

Jak już sygnalizowano wyżej, to pozwany winien wykazać, iż odwołanie nastąpiło na skutek przyczyn dotyczących osoby pracownika, tym bardziej, iż na istnienie takowych nie wskazuje zarówno treść akt osobowych powódki jak i jej zeznania.

Lektura dokumentacji pracowniczej załączonej do akt, co najwyżej świadczyć może o wysokich kompetencjach E. Ł., podkreślanych zresztą przez samego pracodawcę. W tym kontekście wskazać można by chociażby na ścieżkę awansu zawodowego powódki, doształcanie się w toku zatrudnienia, czy też wyniki przeprowadzanej przez pozwanego okresowej oceny pracownika. Nadmienić trzeba także, iż ostatniej takiej oceny, już w okresie biegu okresu wypowiedzenia, dokonał ten sam dyrektor jednostki, który odwołał powódkę ze stanowiska. I ta, ostatnia weryfikacja umiejętności E. Ł., zakończyła się wynikiem bardzo dobrym. Trudno w ustalonych okolicznościach doszukiwać się podstawy faktycznej utraty zaufania do kierownika placówki terenowej (...). Sama powódka również zeznała, iż w toku całego jej zatrudnienia, pracodawca nie zgłaszał wobec niej jakichkolwiek zastrzeżeń.

Reasumując, Sąd uznał, iż odwołanie E. Ł. ze stanowiska, nastąpiło na skutek okoliczności jej nie dotyczących.

Marginalnie wskazać trzeba, iż Sąd nie neguje uprawnienia pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z powołania, w każdym czasie i bez podania powodu. Nie oznacza to jednak, iż pracownikowi nie przysługuje odprawa, o której mowa w ustawie z 2003 roku, tylko dlatego, iż akt odwołania nie zawierał przyczyny „rozstania się” z zatrudnionym. Nie może być też tak, iż negatywne dla powódki skutki procesowe, będą rezultatem li tylko podania przyczyny (jej dotyczącej), w odpowiedzi na pozew i to bez przedstawienia jakiegokolwiek argumentacji w tym zakresie i zgłoszenia stosownych wniosków dowodowych.

Z podanych względów, Sąd powództwo, jako zasadne, uwzględnił.

Wysokość odprawy ustalono w oparciu o treść art. 8 ust. 1 pkt 3 powołanej na wstępie ustawy, w powiązaniu z wysokością wynagrodzenia za pracę powódki oraz jej stażem pracy.

O odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 k.c. i zasądzono je od dnia następującego po tym, w którym ustał stosunek pracy powódki tj. od 1 czerwca 2016 roku.

Koszty postępowania rozliczono w oparciu o treść art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594).

Wysokość opłaty sądowej ustalono na podstawie art. 13 powołanej ustawy, a wynagrodzenie radcy prawnego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

Wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty stanowiącej miesięczne wynagrodzenie powódki (art.477² k.p.c.).

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w wyroku.