

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 11 marca 2017 r. przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. (dalej: (...)), powódka domagała się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kwoty 10.858,94 zł wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy z związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie 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. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że na podstawie powołania na czas nieokreślony z dnia 5 stycznia 2009 r. pełniła funkcję kierownika (...) Biura Powiatowego (...) Oddziału (...). Wskazała, że w trakcie pełnienia funkcji była cenionym pracownikiem, co znajdowało odzwierciedlenie w otrzymywanych nagrodach pieniężnych i dobrych ocenach okresowych. Powódka wskazała, że w dniu 3 lutego 2016 r. została odwołana bez z wskazania przyczyn i dokonania oceny przez dyrektora (...) Oddziału (...). Dowołanie poprzedziło pytanie dyrektora o przynależność partyjną powódki. Powódka podniosła, iż z dniem rozwiązania stosunku pracy łączącego strony nabyła prawo do odprawy pieniężnej w kwocie odpowiadającej dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia powódki w sytuacji, gdy jej były pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników a wyłączną przyczyną rozwiązania łączącego ją z pozwaną stosunku pracy stanowią przyczyny niedotyczące pracownika. Pomimo wezwania do zapłaty kwota dochodzona pozwem nie została przez pozwaną powódce wypłacona.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 11 kwietnia 2017 r. Sąd nakazał pozwanej zapłatę na rzecz powódki kwotą dochodzoną pozwem.

W skutecznie wniesionym sprzeciwie od nakazu zapłaty Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podkreśliła, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Odwołanie musi być dokonane pisemnie lecz nie musi zawierać przyczyny odwołania. Odwołanie nie podlega ocenie legalności pod kątem dotychczasowej pracy odwołanego. Pozwana zauważyła, że roszczenie powódki o odprawę jest pozbawione podstaw prawnych. Zdaniem pozwanej przyczyny niedotyczące pracownika można łączyć z sytuacją finansową pracodawcy, spadkiem zapotrzebowania na pracę, reorganizacją zakładu pracy czy też wprowadzeniem nowych technologii, w szczególności powodujące likwidację stanowiska pracy. Pozwana zaprzeczyła jakoby tego typu zmiany jej dotyczyły. Stanowisko powódki nie zostało zlikwidowane. W ocenie pozwanej powódka winna wykazać, że przyczyny będące podstawą jej odwołania leżały po stronie pracodawcy, względnie że nie dotyczyły powódki.

W piśmie procesowym z dnia 20 września 2017 r. powódka wskazała, że aktualnie obowiązująca ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie dotyczy zmniejszania zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku z reorganizacją zaś na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że przyczyna odwołania wyłącza jej prawo do świadczeń. Powódka ma z kolei wykazać, że przyczyn rozwiązania stosunku pracy dotyczących samej powódki nie było. Podkreśliła, że przepisy powołanej ustawy dotyczą stosunków pracy na wiązanych na podstawie powołania.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. W. była zatrudniona w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. od dnia 5 stycznia 2009 r. Na podstawie powołania pełniła funkcję Kierownika (...) Biura Powiatowego Oddziału (...).

## **Niesporne, a nadto:**

- akt powołania – k. 7 oraz k. 1 części B akt osobowych powódki;
- świadectwo pracy – k. 10 oraz k. 5 części C akt osobowych powódki.

M. W. była oceniana jako solidny, kompetentny pracownik, który podnosi kwalifikacje zawodowe. Otrzymywała wysokie oceny okresowe i nagrody. Nie było zastrzeżeń do jakości merytorycznej pracy M. W., jak również do jej postawy w kontekście umiejętności współpracy z innymi pracownikami Agencji. Biuro przez nią zarządzane utrzymywało się w czołówce placówek tego typu.

**Niesporne** , a nadto:

- przesłuchanie powódki M. W. – k. 76;
- zeznania świadka A. M. – k. 74;
- oceny okresowe – k. 3, 40, 4, 53, 67 części B akt osobowych powódki;
- potwierdzenie przelewu – k. 8.

W dniu 18 stycznia 2016 r. na stanowisko dyrektora (...) Oddziału (...) powołany został D. K., który wcześniej nie znał M. W. i nie współpracował z nią.

**Niesporne** , a nadto:

- przesłuchanie powódki M. W. – k. 76;
- zeznania świadka D. K. – k. 75.

W lutym 2016 roku w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa miały miejsce zmiany kadrowe. Objęły one wszystkie oddziały regionalne Agencji. Na dzień 4 lutego 2016 r. w (...) Oddziale (...) zaplanowano naradę z dyrektorem, na którą wezwano kierowników biur powiatowych i ich zastępców celem odwołania tych pracowników. Ze względu na sytuację rodzinną i brak możliwości uczestniczenia w naradzie M. W. udała się do dyrektora D. K. w dniu 3 lutego 2016 r. Podczas spotkania z M. W. dyrektor oddziału D. K. powołując się na treść art. 70 § 1 Kodeksu pracy i treść art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, korzystając z przygotowanego aktu odwołania, dokonał odwołania M. W. z funkcji Kierownika Biura Powiatowego (...) Oddziału (...).

**Niesporne** , a nadto:

- przesłuchanie powódki M. W. – k. 76;
- zeznania świadka A. M. – k. 74;
- zeznania świadka D. K. – k. 75;
- akt odwołania – k. 9 oraz k. 1 części C akt osobowych powódki.

D. K. nie poinformował M. W. jaka była przyczyna jej odwołania. Przekazując jej akt odwołania dyrektor oddziału zapytał się M. W. z jakiej jest opcji politycznej i zaproponował pozostanie w agencji na innym stanowisku. M. W. odrzuciła ofertę dalszej współpracy. Oprócz M. W. odwołano ponad 300 kierowników w całym kraju.

**Niesporne** , a nadto:

- przesłuchanie powódki M. W. – k. 76;
- zeznania świadka A. M. – k. 74;
- zeznania świadka D. K. – k. 75;

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto M. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5794,96 zł.

**Niesporne**, a nadto:

- zaświadczenie – k. 52;

- listy płac – k. 52a.

Pismem z dnia 14 lutego 2017 r. M. W. wezwała Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa do zapłaty na jej rzecz odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powołując się na przepis 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.

W odpowiedzi na wezwanie (...) pismem z dnia 23 lutego 2017 r. poinformowała M. W. o braku podstaw jej żądań.

**Niesporne**, a nadto:

- pismo powódki – k. 15;

- pismo pozwanej – k. 16.

W dniach 13, 27 i 29 grudnia 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.. W wyniku kontroli nie wydano zaleceń w przedmiocie konieczności wypłacenia przez pracodawcę odpraw pieniężnych odwołanym kierownikom biur powiatowych oddziałów regionalnych Agencji.

**Niesporne**, a nadto: protokół PIP – k. 30-32.

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów, w szczególności dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki, zeznań świadków i zeznań powódki.

Zdaniem Sądu dowody z dokumentów stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista, nie budzi wątpliwości a prawdziwość dokumentów i rzetelność ich sporządzenia nie była kwestionowana przez strony.

Zeznania świadków A. M. i D. K. oraz zeznania powódki M. W. są ze sobą spójne i wraz z dowodami z dokumentów pozwalają na w zasadzie bezsporne ustalenie faktyczne w sprawie.

Analiza okoliczności faktycznych doprowadziła z kolei Sąd do wniosku, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości.

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 (jednolity tekst – 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 (por. K.W. B., Komentarz do art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Oficyna 2010, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

10 marca 2016 r. w sprawie III PK 81/15, opubl. w OSNAPiUS 2017/10/124).

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, LEX nr 533040; z dnia 30 września 2009 r., II PK 84/09, LEX nr 571961; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 199).

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, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 182; OSP 2008, Nr 1, poz. 1 z glosą A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r.,

11 PK 135/06, OSNP 2008, Nr 3-4, poz. 37), 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, LEX nr 1119478).

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. Powódka bowiem była postrzegana przez przełożonych jako pracownik dobrze przygotowany merytorycznie i umiejący współpracować z innymi pracownikami. 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 i świadka A. M. jak również z zeznań świadka D. K., który dokonał aktu odwołania powódki, choć przyznał, że jakość pracy powódki nie była mu znana i nie analizował przyczyn narzuconej centralnie decyzji o odwołaniu powódki.

Mając powyższe na uwadze oraz zważywszy, że powołany z dniem 18 stycznia 2016 roku dyrektor D. K. nie miał jeszcze możliwości współpracy z powódką i wyrobienia sobie opinii o powódce 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 konsekwencji, w ocenie Sądu zostały spełnione przesłanki nabycia przez powódkę dochodzonej przez nią odprawy, o której mowa w art. 8 omawianej ustawy. Zgodnie bowiem z treścią art. 8 ust. 1 pkt 2 pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, 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 zatem faktu, iż powódka zatrudniona była u pozwanej poniżej 8 lat Sąd na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zasądził w punkcie pierwszym wyroku od pozwanej Agencji na rzecz powódki żadaną przez nią kwotę jako mieszczącą się w sumie dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki, wynikającej z zaświadczenia o wynagrodzeniu złożonym przez pozwanego do akt sprawy (k. 52).

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 wniesienia pozwu ustania zatrudnienia, tj. od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty przyjmując, że roszczenie o odprawę stało się wymagalne z momentem ustania zatrudnienia powódki.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, o czym orzeczono w punkcie czwartym wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie drugim 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 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst – Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Powódka jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). W sytuacji, gdy powództwo zostało w całości uwzględnione kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd w punkcie trzecim wyroku obciążył pozwaną ustalając jej wysokość w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wartość przedmiotu sporu wyniosła w niniejszej sprawie 10.859 zł. Wobec powyższego w sprawie pozostały nieuiszczone koszty sądowe w wysokości 543 zł (10.859 zł x 5%), które tymczasowo poniósł Skarb Państwa.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)