

Sygn. akt IV P 190/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grünberg-Bartkowska
Protokolant:	st.sekr.sąd. Marta Czech

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2017 roku

sprawy z powództwa **S. S.**

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

o odprawę pieniężną

### **ORZEKŁ:**

1. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda S. S. kwotę 19.855,80 zł (dziewiętnaście tysięcy osiemset pięćdziesiąt pięć złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;
2. Zasądza od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. na rzecz powoda S. S. kwotę 2.700,00zł ( dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 994,30 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt cztery złote trzydzieści groszy) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;
4. Nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6618,60 zł (sześć tysięcy sześćset osiemnaście groszy sześćdziesiąt groszy).

Sygn. akt IV P 190/17

## UZASADNIENIE

Powód S. S. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.855,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Powód wniósł także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był pracownikiem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa od 2 grudnia 2002 roku. Zatrudniony był na stanowiskach: specjalisty, starszego specjalisty, kierownika sekcji, a z dniem 9 grudnia 2008 roku został powołany na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego w C. w (...) Agencji

Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Na mocy odwołania z dnia 4 lutego 2016 roku Dyrektor (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa odwołał powoda ze stanowiska kierownika Biura z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2016 roku. Z dniem rozwiązania stosunku pracy powstało po stronie powoda roszczenie o zapłatę kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odprawy na podstawie art. 10 ust 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód podniósł, iż przez cały okres pracy w Agencji był pracownikiem sumiennym i zaangażowanym w wykonywane obowiązki służbowe. Za swoją pracę był wielokrotnie nagradzany. Ponadto uczestniczył w kilkudziesięciu szkoleniach podnoszących jego kwalifikacje zawodowe. Co istotne, na kilka dni przed odwołaniem powód został wyróżniająco oceniony za swoją pracę na stanowisku Kierownika Biura w ramach rocznej oceny okresowej. Powód wskazał, iż pracodawca odwołując go ze stanowiska nie wskazał jakie przyczyny legły u podstaw tej decyzji, co więcej nie podał również aby przyczyną rozwiązania stosunku pracy była okoliczność leżąca po stronie pracownika. Zatem zdaniem powoda, przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem nie były kwestie związane z jego pracą, leżały one wyłącznie po stronie pracodawcy i dotyczyły kwestii doboru kadr motywowanych względami politycznymi. Potwierdza to fakt, iż odwołanie kierowników biur powiatowych z województwa (...) nastąpiło nie na skutek indywidualnej oceny każdego z pracowników, lecz w ramach zorganizowanego przedsięwzięcia polegającego na wręczeniu odwołań w jednym dniu, o tej samej godzinie (4 lutego, godz. 11.00) 230 kierownikom biur powiatowych z całego kraju i jednocześnie wysłaniu odwołań 74 pozostałym kierownikom, nieobecnym w pracy.

W odpowiedzi na pozew /k. 32-34/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W pierwszej kolejności pozwany przyznał, że powód zatrudniony był u pozwanego na podstawie powołania. Oświadczeniem z dnia 4 lutego 2016 roku pracodawca działając na podstawie art. 70 § 1 kp i art. 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 roku o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa odwołał powoda z zajmowanego stanowiska. Pozwany wskazał, że powód nie został odwołany wskutek zmian organizacyjnych (lub przyczyn ekonomicznych). Stanowisko, które powód piastował nie zostało ani przeobrażone, bądź w jakikolwiek inny sposób zmodyfikowane. Podniósł ponadto, że przyczyną powodującą konieczność rozwiązania stosunku pracy z powodem był brak zaufania pracodawcy (Dyrektora (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa) wobec powoda wynikający z wieloletnich obserwacji przez dyrektora funkcjonowania kierowników Biur Powiatowych w tym również powoda tj. sposób organizacji pracy w biurze. Wieloletnia praca aktualnego dyrektora Oddziału (...) na różnych stanowiskach (w tym pracownika Biura Powiatowego) oraz znajomość powoda uzasadniała niemożność dalszego zatrudnienia go na tym stanowisku.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód S. S. był pracownikiem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa od 2 grudnia 2002 roku. W okresie zatrudnienia, do 31 maja 2016 roku, powód wykonywał pracę kolejno na stanowiskach: specjalisty, starszego specjalisty, kierownika sekcji, kierownika sekcji / p.o. kierownika biura powiatowego. Z dniem 9 grudnia 2008 roku został powołany na stanowisko Kierownika Biura Powiatowego w C. w (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

(okoliczności bezsporne,

dowód: umowa o pracę z dnia 6.11.2002 r, k. 1 akt osobowych [Cz. B],

pismo z dnia 18.10.2007 r. k. 97 akt osobowych [Cz. B],

pismo z dnia 29.04. 2007 r, k. 110 akt osobowych [Cz. B],

akt powołania k. 122 akt osobowych [Cz. B].

Powód w trakcie zatrudnienia oceniany był jako solidny, kompetentny pracownik, zaangażowany w pracę. Był wielokrotnie nagradzany, otrzymywał kwartalne nagrody finansowe. W 2011 roku powód otrzymał odznakę honorową Ministra Rolnictwa „Zasłużony dla rolnictwa”. W roku 2013 otrzymał nagrodę Prezesa Agencji Restrukturyzacji i

Modernizacji Rolnictwa w W. za sprawną organizację pracy oraz nadzór nad (...) Biurem Powiatowym. Powód stale podnosił swoje kwalifikacje zawodowe, uczestniczył w licznych szkoleniach. Biuro prowadzone przez powoda było oceniane bardzo wysoko, zajmowało pierwsze miejsca w rankingach. Powód otrzymywał wysokie oceny okresowe. Nigdy nie był karany żadną karą porządkową.

(dowód: pismo z dnia 22.11.2013 r. k. 24 akt,

kserokopia legitymacji k. 23 akt,

zaświadczenia o szkoleniu, k. 30-35, 44-45, 50, 53, 116, 142, 149, 158-159, akt osobowych [Cz. B],

wykaz szkoleń akta osobowe,

arkusz oceny okresowej k. 189 akt osobowych [Cz. B],

zeznania świadka A. O. k. 68 akt,

zeznania świadka E. S. k. 68-69 akt,

zeznania świadka K. K. k. 69 akt,

przesłuchanie powoda k. 57, 70 akt).

W dniu 18 stycznia 2016 roku na stanowisko Dyrektora (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa została powołana K. S., która pracowała u pozwanego od lipca 2006 roku. K. S. zajmowała stanowiska: specjalisty w biurze w G., starszego specjalisty, Głównego specjalisty, Kierownika biura wsparcia w T., zastępcy dyrektora oddziału regionalnego w T., zastępcy dyrektora powiatowego biura w Ś., głównego specjalisty biura powiatowego w G.. W dniu 1 lutego 2016 roku Dyrektor K. S. wystawił powodowi ocenę okresową pracownika, w której bardzo wysoko oceniła pracę powoda.

(dowód: arkusz oceny okresowej k. 189 akt osobowych [Cz. B],

zeznania świadka K. S..

W lutym 2016 roku w pozwanej Agencji miały miejsce zmiany kadrowe. Objęły one wszystkie oddziały regionalne pozwanego. Również w T. w dniu 4 lutego 2016 r. miała miejsce narada, na którą wezwano kierowników biur powiatowych i ich zastępców celem odwołania tych pracowników. Podczas tego spotkania dyrektor oddziału powołując się na treść art. 70 § 1 kodeksu pracy i treść art. 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 roku o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, korzystając z przygotowanych już aktów odwołania umieszczonych w oddzielnej kopercie, dokonywał kolejno odwołań wobec uczestników spotkania. Jedną z odwołanych tego dnia osób był powód. Osobom, które nie przybyły na naradę w tym dniu, odwołania przekazywano osobiście w innych dniach lub wysyłano pocztą .

Odwołanie oprócz powoda dotyczyło również około 300 kierowników w całym kraju. W Oddziale (...) odwołano 18 kierowników. Część z tych osób otrzymała propozycję pracy na innym stanowisku i kontynuuje zatrudnienie u pozwanego.

(dowód: zeznania świadka A. O. k. 68 akt,

zeznania świadka E. S. k. 68-69 akt,

zeznania świadka K. K. k. 69 akt,

przesłuchanie powoda k. 57, 70 akt,

wydruk ze strony internetowej k. 56 ).

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 6.618,60 zł.

(okoliczność bezsporna;

dowód: zaświadczenie z 29.06.2017 r. – k. 63 akt).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także na podstawie zeznań świadków: A. O., E. S., K. K., K. S. oraz przesłuchania powoda.

Sąd nie przeprowadził wszystkich zawnioskowanych przez strony dowodów, z uwagi na to, że pozwany mimo wezwania Sądu nie przedłożył dokumentów, których domagała się strona powodowa (k. 28).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadków A. O., E. S. i K. K., gdyż były one jasne i logiczne oraz znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Wszyscy świadkowie wskazali, iż powód był bardzo dobrym pracownikiem i kierownikiem, w sposób sprawny, wręcz wzorowy zarządzał Biurem Powiatowym w C., które w rankingach było jednym z najlepiej pracujących biur pozwanego w Polsce. Był wielokrotnie nagradzany za swoją wzorową pracę i doskonałe wyniki. Okoliczności te znajdują pełne odzwierciedlenie w aktach osobowych powoda.

Sąd tylko w niewielkim zakresie przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka K. S., a mianowicie w zakresie w jakim świadek opisał przebieg swojej kariery u pozwanego. W pozostałym zakresie Sąd odmówił wiary zeznaniom tego świadka. Nie ulega wątpliwości, iż świadek w swoich zeznaniach próbowała wykazać, iż przyczyna odwołania powoda ze stanowiska leżała wyłącznie po stronie powoda. Wskazała, iż powód nie był dobrym pracownikiem, gdyż nie przykładał się do pracy, często opuszczał stanowisko pracy i nie wpisywał swoich wyjść do księgi wyjść. Twierdzenie to były jednak sprzeczne z zeznaniami innych świadków i z dokumentami zgromadzonymi w sprawie, a nawet z logiką. Zauważyć bowiem należy, iż świadek dopiero w dniu 18 stycznia 2016 roku została Dyrektorem (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, a więc przełożonym powoda. Dopiero od tego momentu mogła obserwować i kontrolować pracę powoda. Biorąc pod uwagę fakt, iż powód został odwołany w dniu 4 lutego 2016 roku, należy dojść do wniosku, iż świadek miała mało czasu na dogłębną obserwację pracy powoda (nieco ponad 2 tygodnie). Co ważne w dniu 1 lutego 2016 roku świadek wystawiła bardzo wysoką ocenę pracy powoda. Świadek tłumaczyła to tym, iż zrobiła to na polecenie prezesa, czym sugerowała, że jej ocena różniła się od tej wystawionej na piśmie. Jednakże nie ulega wątpliwości, iż to świadek się podpisał pod tą oceną i powinna za to ponosić odpowiedzialność.

Za całkowicie niewiarygodne należy przyjąć twierdzenie świadka, iż powód często był nieobecny w pracy. Świadek podała, iż dowiedziała się o tym od pracownika w lutym 2016 roku. Świadek nie sprecyzowała, kiedy dokładnie dowiedziała się o tym fakcie, a więc czy już nie wówczas gdy powód nie był zatrudniony. Zatem okoliczność ta z całą pewnością nie mogła stanowić podstawy do odwołania powoda. Co więcej świadek nie chciała wskazać danych osoby, od której się tego dowiedziała, a ponadto nawet nie próbowała ustalić czy to jest prawda. Nie przeprowadziła żadnej rozmowy z powodem na ten temat. Przed Sądem powód wyjaśnił w sposób wiarygodny, iż rzeczywiście wychodził z pracy, ale były to zawsze wyjścia służbowe, które jeżeli odbywały się na terenie powiatu to nie musiały być zgłaszane. Nie było też potrzeby wpisywania wyjść w księdze wyjść bo księga ta nie dotyczyła wyjść kierownika.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, 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, zgodnie z którym 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.

Sąd nie miał wątpliwości, iż przedmiotowa ustawa ma zastosowanie do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy na mocy odwołania (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). Zatem 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., II 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.

W tym miejscu należy zauważyć, iż przyjęcie w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawy 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.

Natomiast 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.

Zdaniem Sądu pozwany nie sprostął obowiązkowi wykazania, iż przyczyny odwołania powoda dotyczyły pracownika a wręcz przeciwnie, zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyn zakończenia współpracy z powodem nie należy upatrywać po stronie powoda. Powód bowiem był postrzegany przez przełożonych jako pracownik dobrze przygotowany merytorycznie i umiejący współpracować z innymi pracownikami. Co więcej wzorowo prowadził biuro w C., które osiągało bardzo dobre wyniki. Za całkowicie nieprawdziwe należało uznać twierdzenia świadka K. S., jakoby powód nie przykładał się do pracy. Co istotne świadek w końcu przyznała sama, że „przyczyną odwołania powoda była utrata zaufania oparta na tym, że świadek nie miała żadnego przekonania, że jak powierzy powodowi jakiegokolwiek zadania to zostaną one wykonane bez zbędnych komentarzy”. Świadek miała, jak sama stwierdziła, „wątpliwości co do politycznego przekonania powoda”. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż przyczyna odwołania powoda nie leżała po stronie powoda, a więc nie miała związku ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy). Dotyczyła natomiast jedynie pracodawcy, który miał „wątpliwości co do politycznego przekonania powoda”.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie Sądu zostały spełnione przesłanki nabycia przez powoda dochodzonej przez niego odprawy, o której mowa w art. 8 omawianej ustawy. Zgodnie bowiem z treścią art. 8 ust. 1-4 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; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Wobec faktu, że powód zatrudniony był u pozwanego ponad 8 lat, Sąd na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 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 od pozwanej Agencji na rzecz powoda kwotę odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, wynikającą z zaświadczenia o wynagrodzeniu złożonym przez pozwanego do akt sprawy, tj. kwotę 19.855,80 zł.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznano je od dnia następnego po ustaniu zatrudnienia tj. 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

W punkcie II. wyroku Sąd, na podstawie art. 98 kpc, zasądził od pozwanego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki określono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radców prawnych ; t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1804.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 994,30 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Na podstawie art. 4772 § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (6.618,60 zł).