

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.

o odprawę

1.Zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda P. S. kwotę 15.986,70 zł (piętnaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt sześć złotych 70/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 marca czerwca 2017r. do dnia zapłaty;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 5.328,96 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Zasądza od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda P. S. kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 maja 2017r. powód P. S. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. kwoty 15,986,88 zł tytułem odprawy, a jako podstawę prawną swojego żądania wskazywał art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

Pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

P. S. zatrudniony był w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w województwie (...) w powiecie (...) jako specjalista, starszy specjalista od dnia 23 października 2002r. do 22 kwietnia 2003r, potem od 16 grudnia 2003r., początkowo na czas określony, a od 19 czerwca 2004r. na czas nieokreślony (akta osobowe, k.6). Z dniem 4 lutego 2008r. powód został awansowany przez dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa A. B. na stanowisko zastępcy kierownika Biura Powiatowego (...) w O. (akta osobowe). Pismem z dnia 23 czerwca 2008r. powód został powiadomiony że z dniem 24 czerwca 2008r. na podstawie art. 44 ustawy z dnia 9 maja 2008r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz.U. 98, poz. 634) stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę staje się stosunkiem pracy na podstawie powołania (k.7, akta osobowe).

Bezpośredni przełożony powoda - kierownik Biura Powiatowego (...) w O. H. K. nie miał nigdy zastrzeżeń co do wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, wysoko oceniał pracę powoda, co znajduje odzwierciedlenie min. w arkuszu okresowej oceny pracowników dla stanowisk kierowniczych (zeznania świadka H. K. k.42-43, akta osobowe).

Na przełomie roku 2015/2016r. w Polsce odwołani zostali dyrektorzy oddziałów (...), w tym także i w lutym 2016r. dyrektor Oddziału w L. (zeznania świadka H. K.).

W dniu 4 lutego 2016r. Kierownik Biura Powiatowego w O. H. K. wraz z innymi Kierownikami Biur Powiatowych, powołanych przez dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa został zaproszony do siedziby Oddziału w sprawie wydawania decyzji obszarowych i faktycznie temu poświęcona była ta narada, ale następnie wręczono wszystkim obecnym kierownikom Biur Powiatowych, w tym i H. K., akt odwołania go ze stanowiska (zeznania świadka H. K.). W momencie wręczania tych aktów odwołania, z-ca dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa S. P. nie wyjaśniał nikomu przyczyn podjęcia takich decyzji (zeznania świadka H. K.).

Następnie H. K. wrócił do Biura w O. i wobec tego, że od następnego dnia miał już nie świadczyć pracy, to przekazał powodowi wszystkie obowiązki, rozliczył się i od tego momentu powód samodzielnie zarządzał Biurem Powiatowym Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w O. (zeznania świadka H. K., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.43).

W dniu 26 lutego 2016r. powód otrzymał akt odwołania go ze stanowiska na podstawie art. 70§1 kp i art. 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja 2008r. (k.9, akta osobowe). W momencie wręczania tego aktu odwołania nie podano powodowi przyczyn podjęcia takiej decyzji (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc.).

W dniu 29 lutego 2016r. powód otrzymał pismo od dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, w którym został poinformowany, że stosunek pracy zawarty na podstawie powołania zostanie rozwiązany z dniem 31 maja 2016r. z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (k.9, akta osobowe).

W piśmie z dnia 14 marca 2016r. powód zwrócił się do Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa o ponowne zatrudnienie go na stanowisku głównego specjalisty w Biurze Powiatowym w O. (akta osobowe). Nowo powołany Kierownik Biura Powiatowego AR i MR w O. D. P. wydał opinię, iż w związku z utratą zaufania do powoda wyrażoną przez akt odwołania go z funkcji to podtrzymuje stanowisko wyrażone w tym akcie przez dyrektora Oddziału co do dalszej współpracy z powodem (akta osobowe). Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa poinformował powoda, że jego wniosek w sprawie zatrudnienia został rozpatrzony negatywnie (akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 maja 2016r. (bezsporne).

Miesięczne wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 5328,96 zł (k.36).

W dniu 17 lutego 2017r. powód wezwał Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa do wypłacenia jemu odprawy na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. w wysokości 15.986,88 zł, a Prezes pozwanej Agencji odmówił podnosząc, że pracodawca odwołując pracownika nie ma obowiązku podać jemu przyczyn podjęcia takiej decyzji a w przypadku odwołania powoda ze stanowiska do odwołania nie doszło z przyczyn wskazanych w ustawie z dnia 13 marca 2003r.(k.10,12).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz zeznania świadka H. K. i zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, które to zeznania są zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny, są też zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zatem zeznania świadka i powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Agencji odprawy na podstawie art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.), jest uzasadnione.

Art. 1 tejże ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawo do świadczenia w postaci odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu pracy, podejmowanie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy). Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie IPK 185/10).

Poza sporem jest, że powód został odwołany z zajmowanego stanowiska zgodnie z art. 70 § 1 kp, który to przepis stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Z treści tegoż przepisu wynika, że uprawniony organ, odwołując pracownika ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem nie musi wskazywać przyczyny podjęcia takiej decyzji i pozwana Agencja w akcie odwołania powoda ze stanowiska nie podała żadnej przyczyny odwołania go ze stanowiska. Sąd Najwyższy w utrwalonym już orzecznictwie, a w szczególności w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. w sprawie II PK 30/09 uznając, iż organ odwołujący nie ma obowiązku podania przyczyny tej decyzji wskazał jednak, iż pracodawca, choć nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania, to jednak nie może uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych. W uzasadnieniu tegoż wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż w sytuacji gdy pracownik nie kwestionuje zasadności odwołania go ze stanowiska a dochodzi tylko świadczeń związanych z rozwiązaniem tego stosunku pracy, to w tej sytuacji konieczne staje się ustalenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powołania. W przeciwnym wypadku pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy z powołania (w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem), nie mogliby skutecznie dochodzić odprawy pieniężnej i podobnych do niej innych świadczeń. W związku z powyższym należy uznać, że pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jednak nie może on uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy i podobnych do niej świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy jedynie poprzez twierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. Następstwem takiej postawy pracodawcy jest przejście na niego ciężaru dowodu w zakresie przyczyny dokonanego odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela to stanowisko Sądu Najwyższego, a więc stwierdzić należy, że o ile nie jest możliwe w toku postępowania przed sądem negowanie odwołania pracownika z uwagi na okoliczność niepodania w piśmie jego przyczyny, to już żądanie powoda zgłoszone w przedmiotowej sprawie – prawo do odprawy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wymaga przeprowadzenia postępowania w celu ustalenia czy do odwołania

powoda ze stanowiska doszło z przyczyn jego dotyczących, czy też jego niedotyczących. Podnieść w tym miejscu należy, że odwołanie ze stanowiska nie oznacza, iż nie istniały nieujawnione przyczyny tego odwołania, którymi kierował się uprawniony organ, podejmując taką decyzję. Nie da się bowiem wykluczyć, że przyczyny odwołania z funkcji dotyczyły wyłącznie pracownika, co wyłącza prawo do odprawy przewidzianej w w/w ustawie.

Powód, w związku z odwołaniem go ze stanowiska, domaga się zasądzenia na jego rzecz od byłego pracodawcy odprawy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podnosząc iż do odwołania go ze stanowiska doszło z przyczyn jego niedotyczących.

Tymczasem pozwana Agencja w odpowiedzi na pozew podała, że odwołanie powoda ze stanowiska nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, bo w pozwanym (...) Oddziale (...) ani w jakimkolwiek innym oddziale Agencji w Polsce nie wystąpiły zmiany organizacyjne, a jedynie doszło do zmian kadrowych. Jednakże Agencja nie wskazywała też w toku procesu iżby istniały jakiegokolwiek okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez powoda pracy oraz jego osobą, Agencja nie wskazała też na żadne działania bądź zaniechania powoda, a także na zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez niego obowiązków służbowych, które mogłyby uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Pozwana Agencja nie podała żadnej konkretnej przyczyny odwołania właśnie powoda z zajmowanego dotąd przez niego, z powodzeniem, stanowiska pracy, a jedynie przyznała, iż po jej stronie istniała motywacja – zmiany kadrowe i to spowodowało zwolnienie powoda. Powód nie kwestionuje, że stanowisko zajmowane przez niego, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy pozostało i nie uległo likwidacji, podobnie zresztą jak i stanowiska zastępców kierowników innych Biur Powiatowych (...) w całej Polsce pozostały, tylko na tych stanowiskach zatrudnione zostały nowe osoby, powołane na te stanowiska przez nowych Dyrektorów Oddziałów.

Wprawdzie w toku procesu strona pozwana wskazywała też iż przyczyną odwołania powoda ze stanowiska była utrata zaufania do niego, ale są to tylko twierdzenia pełnomocnika pozwanej Agencji nie poparte absolutnie żadnymi dowodami, z których by wynikało, że istotnie pracodawca miał uzasadnione powody, aby utracić właśnie do P. S. zaufanie. Zwrócić uwagę należy na fakt, że w treści opinii wydanej przez nowo powołanego Kierownika Biura Powiatowego AR i MR w O. D. P. – wobec wniosku powoda o zatrudnienie go w tym Biurze, wskazał on, iż w związku z utratą zaufania do powoda wyrażoną przez akt odwołania go z funkcji to podtrzymuje stanowisko wyrażone w tym akcie przez dyrektora Oddziału co do dalszej współpracy z powodem. Zatem nowy kierownik Biura utracił zaufanie do powoda tylko wobec faktu podjęcia przez dyrektora Oddziału decyzji o odwołaniu powoda ze stanowiska, zaś z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iż odwołanie konkretnie powoda ze stanowiska związane było z utratą zaufania do niego w związku z istnieniem jakiegokolwiek przyczyny leżącej po stronie powoda. Powód, jak też i świadek H. K. zeznali zgodnie – a ich zeznania nie były kwestionowane przez stronę pozwaną, że decyzjami zarządzających pozwaną Agencją, w jednym czasie, w całym kraju odwołani zostali dyrektorzy Oddziałów i ich zastępcy, także w jednym czasie odwołani zostali w Oddziale L., ale też i w całym kraju kierownicy Biur Powiatowych (...), a także w jednym czasie odwołani zostali zastępcy kierowników Biur Powiatowych (...). Zatem stwierdzić należy, iż odwołanie powoda ze stanowiska nastąpiło wyłącznie na skutek decyzji pozwanego pracodawcy o przeprowadzeniu w tym samym czasie w (...) masowej wymiany kadry kierowniczej, bez wnikania w konkretne przypadki poszczególnych pracowników.

W takiej zaś sytuacji, skoro do odwołania powoda nie doszło z przyczyn leżących po jego stronie, to logiczną konsekwencją powyższego jest twierdzenie, że skoro nie występuje sytuacja określona powyżej, to przyczyną rozwiązania stosunku jest przyczyna "niedotycząca pracownika", czyli przyczyna określona w ustawie z 13 marca 2003r. Dokonywanie zmian kadrowych oczywiście jest uprawnieniem pracodawcy, ale zwykle jest dokonane z jakiegoś powodu. Tymczasem pozwana Agencja nie podaje jaki był faktyczny powód dokonania tej zmiany kadrowej i odwołania konkretnie powoda ze stanowiska; natomiast Agencja nie twierdzi żeby przyczyną tej decyzji – zmiany kadrowej, były jakiegokolwiek okoliczności leżące po stronie powoda. Zatem skoro pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać z powodem stosunek pracy tylko i wyłącznie wobec chęci dokonania zmiany kadrowej, to właśnie ta

przyczyna stanowi przyczynę niedotyczącą pracownika, a wręcz dotyczącą pracodawcy. Zwrócić jeszcze należy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego w sprawie II PK 184/09- wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania były okoliczności dotyczące pracownika.

Jak już wyżej podniesiono, prawo do odprawy z art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. nabywa pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli ta przyczyna była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Jak już wyżej podniesiono, w toku niniejszego procesu pozwany pracodawca nie wykazał, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była przyczyna leżąca po jego stronie tj. że istniały jakiegokolwiek okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez powoda pracy oraz jego osobą, które stały się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy.

W ocenie sądu powód ma więc prawo do odprawy przewidzianej w art. 8 ust1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 15.986,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia wymagalności, czyli od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia zapłaty.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach zgodne jest z treścią art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz.1800).