

Sygn. akt XXI Pa 326/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. M. (1)

przeciwko (...) w W.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 marca 2017 roku sygn. akt VIII P 628/16

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) w W. na rzecz A. M. (1) kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 326/17

UZASADNIENIE

Powód A. M. (1) pozwem skierowanym przeciwko (...) z siedzibą w W. (dalej: (...)), wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty w wysokości 18.000 zł wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016 r. 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. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że z dniem rozwiązania stosunku pracy łączącego strony nabył prawo do odprawy pieniężnej w kwocie

odpowiadającej trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda, jednak kwota ta do dnia wniesienia pozwu nie została dobrowolnie uiszczona na jego rzecz przez pozwanego.

Pozwana (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył jakoby rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w ramach zwolnienia grupowego oraz wskazał, że w okresie odwołania powoda nie rozwiązywał z pracownikami stosunków pracy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany wskazał, iż faktyczną przyczyną odwołania powoda było niesprostanie przez niego oczekiwaniami pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 10 listopada 2016 r. powód zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie tytułem odprawy kwoty 21.262,80 zł (zamiast kwoty 18.000 zł), tj. trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia ustalonej według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy – zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy. Pozwany zaś konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) w W. na rzecz powoda A. M. (1) kwotę 21 262,80 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty, kwotę 2 400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wyrokowi został nadany rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 087,60 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód A. M. (1) był zatrudniony w (...) w W. od dnia 1 czerwca 2004 r. W okresie zatrudnienia, do 18 listopada 2015 roku, powód wykonywał pracę kolejno na stanowiskach: specjalisty, starszego specjalisty, starszego specjalisty p.o. kierownika biura powiatowego, głównego specjalisty, głównego specjalisty p.o. kierownika biura powiatowego, zastępcy dyrektora (...) oddziału regionalnego (...).

Powód oceniany był jako solidny, kompetentny pracownik, który podnosi kwalifikacje zawodowe. Powód otrzymywał wysokie oceny okresowe.

W okresie sprawowania przez powoda funkcji zastępcy dyrektora (...) przełożonym powoda był dyrektor Oddziału (...) J. Ł.. Powód i jego przełożony mieli różne charaktery i różne spojrzenie na kwestie wizji prowadzenia oddziału, tj. organizacji pracy, podziału zadań i awansowania pracowników. Aby uniknąć nieporozumień na tym tle, powód z J. Ł. ustalili, że zaprzestaną bezpośredniej współpracy, a powód obejmie stanowisko kierownika (...). Pomiędzy powodem i J. Ł. nie było konfliktu. Również decyzja odnośnie nowego stanowiska powoda podjęta została przez nich wspólnie i zgodnie.

W konsekwencji w dniu 17 listopada 2015 r. stosunek pracy powoda zawarty na podstawie powołania od dnia 11 sierpnia 2008 r. (tj. na stanowisko zastępcy dyrektora (...) oddziału regionalnego (...)) uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, a następnie w dniu 18 listopada 2015 r. powód został powołany na stanowisko kierownika (...) .

Po objęciu przez powoda powyższego stanowiska nie było ani zastrzeżeń do jakości merytorycznej pracy powoda, jak również do postawy powoda w kontekście umiejętności współpracy z innymi pracownikami Agencji. Przeciwnie, w codziennych kontaktach z przełożonymi i podwładnymi powód był pozytywnie oceniany i nawet incydentalnie nie zdarzały się sytuacje, które mogłyby negatywnie wpływać na ocenę jego pracy.

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

W lutym 2016 roku w pozwanej Agencji miały miejsce zmiany kadrowe. Objęły one wszystkie oddziały regionalne pozwanego. Również w (...) 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 r. o (...), 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 .

Nie poinformowano powoda jaka była przyczyna odwołania go. Jednocześnie przekazując powodowi akt odwołania dyrektor oddziału udzielił powodowi informacji, iż choć z posiadanych przez niego informacji wynika, że powód ma wysokie poparcie rolników w regionie i nie ma zastrzeżeń do jego pracy, to jednak musi wręczyć mu odwołanie. Dyrektor na pytanie powoda, czy jest możliwość zatrudnienia na innym stanowisku wyraził chęć współpracy i udzielił powodowi informacji, aby złożył podanie o pracę.

Odwołanie oprócz powoda dotyczyło również około 300 kierowników w całym kraju. W Oddziale (...) odwołano 18 kierowników i 4 zastępców kierowników. Część z tych osób otrzymała propozycję pracy na innym stanowisku i kontynuuje zatrudnienie u pozwanego. Stan zatrudnienia u pozwanego w okresie od 5 stycznia 2016 roku do 5 marca 2016 roku wzrósł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto A. M. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.087,60 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, zeznań świadków i zeznań powoda.

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

Sąd dokonał również ustaleń stanu faktycznego opierając się na zeznaniach świadków: A. M. (2), M. W., E. Z., F. B., A. G..

W ocenie Sądu zeznania przesłuchanych w sprawie świadków były logiczne, spójne i rzeczowe. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy świadkowie zgodnie opisywali przebieg zatrudnienia powoda i okoliczności związane z prowadzoną przez pozwaną polityką kadrową. Z tych względów Sąd uznał, że zeznania świadków stanowią wiarygodny materiał dowodowy.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powoda albowiem były one konsekwentne, logiczne i znajdowały potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych świadków.

Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Na wstępie Sąd wskazał, 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. Jednocześnie pomiędzy stronami nie było sporne, że u pozwanego nie miały miejsca zwolnienia grupowe w rozumieniu art. 1 ustawy.

Sąd I instancji podniósł w dalszej kolejności, że 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. Baran, 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, portal orzeczeń (...)).

Sąd wskazał, że 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).

Sąd podniósł, że 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). 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 głosem 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. 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).

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany swoją argumentację oparł na stwierdzeniu, iż przyczyną odwołania powoda było niesprostanie przez niego oczekiwaniom pracodawcy oraz na założeniu, iż pracodawca ma kompetencje do decydowania o obsadzie swojej kadry kierowniczej. Zdaniem Sądu pozwana nie sprostала jednak 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. Nie zmienia w ocenie Sądu powyższej oceny fakt dokonania kilka miesięcy przed omawianym odwołaniem zmiany stanowiska powoda. Sąd podkreślił, że decyzja ta poprzedzona była

zgodnymi ustaleniami powoda i jego przełożonego i brak podstaw aby stwierdzić, iż odbiła się w późniejszym okresie na relacjach powoda z J. Ł.. Wobec rozbieżnych wizji zarządzania oddziałem, powód i dyrektor Ł. ostatecznie doszli do zgodnego porozumienia i przez następujące po tym zdarzeniu miesiące nie ujawniły żadne nieporozumienia i starcia na linii powód-dyrektor. W związku z powyższym zdarzenia, do których odwołuje się pozwany jako uzasadnienie odwołania powoda, w dacie powyższej decyzji już nie istniały, a co za tym idzie, w ocenie Sądu, nie mogą być one uznane jako przyczyna odwołania leżąca po stronie powoda. Jednocześnie w ocenie Sądu pozwany nie wykazał aby po 18 listopada 2015 roku zaistniały jakiegokolwiek inne okoliczności uzasadniające odwołanie powoda z przyczyn dotyczących pracownika. Wynika to wprost z zeznań A. G., ówczesnego prezesa (...), który zeznał, iż praca powoda na stanowisku kierownika biura powiatowego układała się poprawnie i nie docierały do niego żadne uwagi dotyczące powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższą argumentację potwierdza również zachowanie samego pozwanego w listopadzie 2015 roku, który już wtedy miał możliwość odwołania powoda i ostatecznie doszło do rozwiązania stosunku pracy na nocy porozumienia stron z dniem 18 listopada 2015 roku. Pozwany jednak już 18 listopada 2015 roku zdecydował o powołaniu powoda na stanowisko kierownika biura powiatowego, co dowodzi, że sam pracodawca, mając świadomość różnic zdań pomiędzy powodem i jego przełożonym, nie uznał tej okoliczności jako istotnej dla dalszego zatrudnienia powoda u pozwanego.

Sąd wskazał, że mając powyższe na uwadze oraz zważywszy, że powołany z dniem 18 stycznia 2016 roku dyrektor D. K. nie miał jeszcze możliwości współpracy z powodem i wyrobienia sobie opinii o powodzie 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, uznał, 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 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 § 1¹ 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, ustalanego 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 21262,80 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 ustania zatrudnienia tj. 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 477² § 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.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu oraz z uwzględnieniem przepisów § 8 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana (...) zaskarżając go w części oznaczonej jako pkt I i II oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z zeznań świadków: A. G., F. B. oraz A. M. (2) polegającej na uznaniu za udowodnioną na podstawie ich zeznań okoliczności na temat której świadkowie nie mieli wiedzy i nie zeznawali, a także uznanie za wiarygodnych zeznań powoda pomimo ich sprzeczności z zeznaniami świadków o okolicznościach, o których świadkowie wiedzę posiadali, co doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego w zakresie okoliczności przyczyny odwołania powoda przez pozwaną, a w konsekwencji do nieprawidłowej materialnoprawnej oceny roszczenia powoda.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że zaskarżone orzeczenie zapadło na kanwie wadliwie ustalonego stanu faktycznego w zakresie okoliczności przyczyny odwołania powoda przez pozwaną i jakości jego pracy, co było skutkiem nieprawidłowej oceny dowodów z zeznań świadków wymienionych w petitum apelacji oraz z przesłuchania powoda.

Wskazano, że z zeznań świadka A. G. nie wynika, że powód pracował bez zarzutu, a jedynie to, że świadek nie dysponuje wiedzą o takich zarzutach, co nie mogło stać się podstawą ustalenia dokonanego przez Sąd I instancji, jakoby praca powoda nie budziła zastrzeżeń. Do świadka dotarła jednakże informacja o konflikcie powoda z jego bezpośrednim przełożonym, która zakończyła się degradacją powoda i przeniesieniem go do niższej jednostki w strukturach (...), co wiązało się z ograniczeniem kontaktów powoda z jego dotychczasowym przełożonym. Powyższe jednoznacznie świadczy przeciwko twierdzeniu, że powód był wzorowym pracownikiem.

Odnosząc się do zeznań świadka F. B. pozwana wskazała, że unikając wypowiedzania się na temat jakości pracy powoda i zasłaniając niewiedzą oraz odrębnością zakresu kompetencji obu ww. podobnie jak świadek A. G. wskazał jednak lakonicznie na okoliczność mającą znaczenie dla oceny przyczyny odwołania powoda z zajmowanego stanowiska. Przedmiotową okolicznością był konflikt powoda z bezpośrednim przełożonym - dyrektorem oddziału regionalnego, którego finałem było zdegradowanie powoda z oddziału regionalnego do biura powiatowego - jednostki znajdującej się niżej w hierarchii organizacyjnej (...). Przyjęcie, że do zmiany stanowiska pracy powoda doszło na skutek wspólnej i zgodnej decyzji powoda i jego przełożonego nie znajduje oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. W tym kontekście nie sposób było zdaniem pozwanej uznać, że zeznania świadka F. B. potwierdzają, że współpraca powoda z pozwaną układała się pozytywnie.

Odnosząc się do oceny zeznań świadka A. M. (2) pozwana podniosła, że teza dowodowa obejmująca przedmiotowe źródło dowodowe nie obejmowała zagadnienia jakości pracy powoda. W związku z powyższym, przedmiotowy dowód nie mógł służyć ustaleniu okoliczności faktycznej, na którą powołał się Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

W kontekście całokształtu zastrzeżeń do oceny dowodów z zeznań świadków pozwana poddała w wątpliwość wiarygodność dowodu z przesłuchania powoda, który w jej ocenie nie mógł rzetelnie wypowiedzieć się na temat jakości swojej pracy i jej oceny przez pozwaną. Powód, co było w sprawie bezsporne, nie został zapoznany z przyczyną swojego odwołania, nie mógł zatem wiarygodnie i bezstronnie wypowiedzieć się na jej temat.

Pozwana wskazała, że podstawą zatrudnienia powoda u pozwanej było powołanie na podstawie art. 9 ust. 3 (...). Odwołując się następnie do przepisów art. 69 i 70 § 1 k.p. wskazano, że pozwana dysponuje ustawowo uregulowaną szeroką kompetencją do decydowania o obsadzie swojej kadry kierowniczej. Zarówno doktryna prawa pracy jak i orzecznictwo podkreślają, że stosunek pracy i powołania charakteryzuje się obniżoną stabilnością zatrudnienia, zaś pracownik zatrudniony na takiej podstawie winien mieć świadomość mniejszej stabilności jego zatrudnienia i możliwości jego odwołania w każdym czasie. Ponadto odwołanie stanowi kompetencję organu odwołującego i nie podlega kontroli i ocenie Sądu. Z tego powodu w oświadczeniu o odwołaniu pracownika równoznacznym z

wypowiedzeniem umowy o pracy zbędne jest powoływanie przyczyn odwołania (tak: Sąd Najwyższy w uchwale z 10 stycznia 2007 roku, III PZP 6/06, w wyroku z 27 kwietnia 2010 roku, II PK 314/09 i w wyroku z 23 lipca 2009 roku, II PK 30/09).

Nadto pozwana wskazała, że z uwagi na eksponowany charakter stanowiska zajmowanego przez powoda, przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, które uzasadniałyby odwołanie powoda nie muszą mieć drastycznego wymiaru bądź też spełniać rygorystycznych kryteriów w zakresie swojej wagi lub wystąpienia w bardzo krótkiej perspektywie czasowej przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika. W przypadku stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, możliwe jest zgodne z prawem odwołanie pracownika z przyczyn, które wystąpiły w dalszym horyzoncie czasowym niż bezpośrednio przed złożeniem oświadczenia przez pracodawcę i które nie przybrały charakteru jednego skonkretyzowanego zachowania. Innymi słowy, że reakcja pracodawcy w postaci odwołania nie musi być natychmiastowa i może być skutkiem dłuższej analizy zestawu zachowań, które z osobna nie uzasadniałyby rozwiązania stosunku pracy bądź też obserwacji efektów zastosowanego wcześniej środka dyscyplinującego pracownika. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Pozwana oceniając pracę powoda w perspektywie dłuższego czasu uznała, że nie chce kontynuować z nim współpracy, ponieważ powód pomimo przeniesienia na niższe stanowisko służbowe i do innej jednostki organizacyjnej nadal nie spełniał oczekiwań pracodawcy. Powyższe jednoznacznie nie stanowi okoliczności nie dotyczącej pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 roku.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest chybiony. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Pozwana chcąc podważyć ocenę dowodów dokonaną przez sąd - powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału

dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena ta nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

W przedmiotowej sprawie jak wynika z apelacji pozwana zakwestionowała ustalenia Sądu, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn jego nietyczących. Apelacja sporządzona przez profesjonalnego pełnomocnika poza zarzutem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i wskazaniem, że miało to wpływ na materialnoprawną ocenę roszczenia powoda nie wskazuje konkretnie, jakie przepisy prawa materialnego zostały naruszone.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy 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 nietyczących 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. Nie budzi żadnych wątpliwości, że jak prawidłowo uznał Sąd I instancji w świetle art. 11 ww. ustawy powyższa regulacja ma zastosowanie również do osób zatrudnionych na podstawie powołania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 lipca 2009 r. r. IIPK 30/09, LEX 533040, z dnia 30 września 2009 r. IIPK 84/09, Lex nr 571961, z dnia 3 sierpnia 2012 r. IPK 61/12, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 199). Z uwagi na zastosowane w powyższej regulacji kryterium „przyczyn nietyczących pracownika” przedmiotem ustaleń w niniejszej sprawie były przyczyny odwołania powoda. O ile zatem, w świetle 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 nie ma obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (uchwała SN z 10 stycznia 2007 r. IIIPZP 6/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 182, OSP 2008 nr 1), to jednak w sytuacji wystąpienia przez niego z powództwem o wypłatę odprawy konieczne jest ustalenie przyczyn odwołania pracownika. Wiąże się to z koniecznością oceny, czy zachodzą przesłanki z art. 10 ww. ustawy. Przy czym jak trafnie również zauważył Sąd Rejonowy ciężar dowodu, że nie ujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy pracodawca twierdzi, 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 nietyczących, ale nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 24 marca 2011 r. I PK 185/10, Lex nr 1119478, z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 30/09, Legalis numer 215072). W wyroku z dnia 26 stycznia 2017 r. IIPK 334/15 Legalis nr1580494) Sąd Najwyższy wskazał, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192).

W przedmiotowej sprawie wobec postawy strony pozwanej, która poza ograniczeniem się do wskazania, że powód nie spełnił oczekiwań (odpowieź na pozew), pracownik de facto mógł jedynie podjąć próbę wykazania, że odwołanie nie nastąpiło z przyczyn dotyczących jego osoby. W niniejszej sprawie powód podnosił, że był kompetentny i sumiennie wykonywał swoje obowiązki, wniósł o przesłuchanie świadków na tę okoliczność oraz przedłożył dokumenty na

okoliczność jakości świadczonej przez niego pracy w postaci wykazów odbytych szkoleń, zdanych egzaminów, podziękowań, pochwał i wyróżnień (k. 19-37).

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że pozwana nie sprostала obowiązkowi wykazania, że przyczyny odwołania powoda dotyczyły pracownika. W apelacji pozwana podniosła, że oceniając pracę powoda w perspektywie dłuższego czasu uznała, że nie chce kontynuować z nim współpracy, ponieważ powód pomimo przeniesienia na niższe stanowisko służbowe i do innej jednostki organizacyjnej nadal nie spełniał oczekiwań pracodawcy. Powyższe twierdzenia są kontynuacją przedstawionego przed sądem I instancji stanowiska, że odwołanie miało podstawy merytoryczne wiążące się z nieprawidłowościami w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pozwana nie wskazała jednakże konkretnych zachowań/zdarzeń z udziałem powoda, które wskazywałyby na nieprawidłowe wykonywanie przez niego obowiązków, co dawałoby możliwość przedstawienia przez powoda kontrdowodów. Dopiero na dalszym etapie postępowania pozwana przywołała okoliczności związane z przeniesieniem powoda ze stanowiska zastępcy dyrektora Oddziału i powołanie go na stanowisko kierownika biura powiatowego, co miało miejsce kilka miesięcy przed odwołaniem. Samo twierdzenie strony nie jest jednak dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c i art.6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tymczasem ani z przedłożonych dokumentów, ani z zeznań świadków w niniejszej sprawie nie wynikało, aby powód wykonywał obowiązki pracownicze w sposób nieprawidłowy, że nie spełniał oczekiwań pracodawcy i dlaczego. Pozwana w apelacji wskazuje na konflikt pomiędzy powodem a J. Ł.. Faktem jest, że w okresie sprawowania przez powoda funkcji zastępcy dyrektora (...) przełożonym powoda był dyrektor Oddziału (...) J. Ł.. Cechowały ich różne charaktery i różne spojrzenie na kwestie wizji prowadzenia oddziału (zeznania świadków: A. G. k. 91-92, powoda). Jednakże decyzja odnośnie odwołania powoda z funkcji zastępcy dyrektora oddziału była wynikiem porozumienia powoda i jego przełożonego w tym zakresie (zeznania świadka A. G. k. 91 – 92, powoda) i w związku z tym brak podstaw aby powyższą decyzję i następnie powołanie powoda na stanowisko kierownika (...) oceniać jako degradację powoda, czy wynik niezadowolenia z jego dotychczasowej pracy i niejako szansę na poprawę wykonywania obowiązków na nowym stanowisku. Słusznie Sąd I instancji zwrócił uwagę, że nie wykazano dowodowo aby po tym zdarzeniu były jakiegokolwiek nieporozumienia i tarcia na linii powód - dyrektor. Powyższe nie wynika z zeznań świadków w niniejszej sprawie. Z zeznań świadka A. G. (k. 91-92), który pełnił funkcję Prezesa Agencji do 5 grudnia 2015 r. wynikało wprost, że powód był pracownikiem solidnym, kompetentnym a jego odwołanie z funkcji zastępcy dyrektora oddziału i powołanie na stanowiska kierownika biura powiatowego było wynikiem porozumienia ww. W tej sytuacji powyższe zdarzenie jako uzasadnienie odwołania powoda w dacie powyższej decyzji już nie istniało i nie mogło być uznane jako przyczyna odwołania leżąca po stronie powoda.

Jednocześnie materiał dowodowy wskazuje, na co zasadnie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że w lutym 2016 r. w pozwanej (...) miały miejsce zmiany kadrowe, które objęły wszystkie oddziały regionalne pozwanego. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. W skali kraju odwołano bowiem około 300 kierowników, w tym powoda. Nowopowołany z dniem 18 stycznia 2016 r. dyrektor D. K. nie miał zaś jeszcze możliwości współpracy z powodem i wyrobienia sobie opinii o powodzie jako pracowniku. W tej sytuacji wobec nie wykazania przez stronę pozwaną żadnych okoliczności, które mogłyby uzasadniać odwołanie powoda z przyczyn dotyczących pracownika przy równoczesnym istnieniu okoliczności wskazujących, że pozwana w tym okresie prowadziła szerszą politykę kadrową związaną z wymianą kadry kierowniczej uznać należało, że spełnione zostały przesłanki nabycia przez powoda dochodzonej przez niego odprawy 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. Wysokość zasądzonej na rzecz powoda odprawy w wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z uwagi na ponad 8 letni staż pracy powoda u pozwanego oraz wysokość wynagrodzenia wynikającego z zaświadczenia o zarobkach złożonego przez pozwaną, jest prawidłowe.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak na wstępie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej

przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na podstawie § 2 ust. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Małgorzata Kosicka

(...)