

Sygn. akt III Pa 11/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i>SSO Piotr Witkowski (spr.)</i></b>
<b>Sędziowie:</b>	<b><i>SSO Mirosław Kowalewski</i></b> <b><i>SSO Alicja Wiśniewska</i></b>
<b>Protokolant:</b>	<b><i>Sylwia Zarzecka Balcer</i></b>

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **B. C.**

przeciwko **(...)w S.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej (...)w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 grudnia 2017r. sygn. akt IV P 17/17

- 1. oddala apelację;**
- 2. zasądza od pozwanej (...)w S. na rzecz powoda B. C. kwotę 765 (siedemset sześćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego II instancji.**

Sygn. akt III Pa 11/18

## UZASADNIENIE

Powód B. C. w pozwie skierowanym przeciwko (...)w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego mu w dniu 13.01.2017r., zasądzenia od pozwanej ewentualnych kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 13.01.2017r. pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: „względy ekonomiczne - brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców; niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków”. Jego zdaniem jednozdaniowe uzasadnienie zawarte w doręczonym

mu wypowiedzeniu jest ogólnikowe i pozorne oraz narusza przepisy prawa pracy, które nakazują w oświadczeniu pracodawcy podawać konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana wskazała poza tym nie tylko pozorną, ale i nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę oraz nie wskazała w swoim oświadczeniu podstawy prawnej swojej decyzji, jak również nie wskazała dlaczego właśnie jego wytypowano do wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał, iż nie wie jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając jego osobę do wypowiedzenia umowy o pracę. Ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie w dniu 24.05.2017r. powód domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana (...)w S. domagała się jego oddalenia. Jej zdaniem przyczyny rozwiązania z powodów umowy o pracę zostały sformułowane w sposób konkretny, wyczerpujący i zrozumiały dla pracownika. Z treści wypowiedzenia wynika jednoznacznie, że pracodawca nie posiada środków finansowych na kontynuowanie zatrudnienia powoda, a zmniejszająca się liczba wychowanków stanowi dodatkową okoliczność potwierdzającą brak zasadności zatrudniania w takiej sytuacji pięciu wychowawców. Natomiast pracodawca nie miał obowiązku wykazywania w wypowiedzeniu umowy o pracę, na jakiej podstawie stwierdzono zmniejszanie się liczby wychowanków (...)w S. w latach ubiegłych, wyjaśnienia jaki to ma związek z sytuacją finansową zakładu pracy czy też przedstawiania pracownikowi sytuacji finansowej wraz ze stanem środków finansowych. Poza tym o bieżącej sytuacji finansowej jednostki i związanym z tym ryzykiem deficytu budżetowego w 2017r., na skutek zmniejszającej się liczby wychowanków, powód został poinformowany na posiedzeniu Rady Pedagogicznej (...)w S. w dniu 05.01.2017r.

Wyrokiem z dnia 29.12.2017r. Sąd Rejonowy w Suwałkach przywrócił powoda do pracy w pozwanej (...)w S. na dotychczasowych warunkach (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.560,62 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy (pkt II) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt III i IV).

Z ustaleń Sąd I instancji wynikało, że B. C. pozostawał zatrudniony w (...)w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 24.08.2015r. (od dnia 01.09.2015r.), początkowo na czas określony w wymiarze 1/2 etatu, natomiast od dnia 16.12.2015r. – w pełnym wymiarze czasu pracy. Był zatrudniony na stanowisku wychowawcy. Od dnia 01.02.2016r. umowa o pracę na czas określony została przekształcona na umowę o pracę na czas nieokreślony. Poza tym powód posiadał stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego .

Poznawana (...)w S. jest jednostką prowadzoną przez (...)w S., finansowana z dotacji przekazywanej przez Urząd Miasta w S.. Ponadto B. ma prawo pozyskiwać dochody budżetowe poprzez:

- wynajem pomieszczeń i sprzętu na uroczystości na warunkach niezakłócających pobytu wychowanków,
- krótkoterminowe kwaterowanie osób spoza S.,
- wynajem pomieszczeń na narady, szkolenia, konferencje itp.,
- organizowanie różnych form wypoczynku dzieci i młodzieży.

(...)w S. otrzymuje na każdego swojego wychowanka dotację na podstawie art. 80 ust. 2 ustawy z dnia 7.09.1991r. o systemie oświaty (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 1943 z późn. zm.) oraz uchwały Rady Miejskiej w S. z dnia 30.01.2017r. Nr (...) w sprawie ustalenia trybu udzielania i rozliczania dotacji (...) publicznym jednostkom oświatowym zakładanym i prowadzonym przez osoby fizyczne i prawne inne niż jednostka samorządu terytorialnego oraz niepublicznym jednostkom oświatowym z terenu (...) S., a także trybu i zakresu kontroli prawidłowości ich pobrania i wykorzystania. W całym roku 2016r. w (...)w S. mieszkało 1.286 wychowanków tj. o 194 osoby mniej niż w roku poprzednim. W 2017r. (do końca października) do (...)zgłosiło się 1.134 wychowanków. Datacja ta w 2015r. wyniosła 985.428,40zł, w roku 2016 – 860.874,12 zł, zaś w 2017r. (do końca października) – 765.189,18 zł. Poza tym w (...)pozostawało w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy 5 wychowawców – w tym powód.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że w dniu 5 stycznia 2017r. odbyła się Rada Pedagogiczna (...)w S., w trakcie której Dyrektor (...)– E. D. przedstawiła zebranych informacje na temat bieżącej działalności placówki. Poinformowała zebranych, że średnia miesięczna liczba wychowanków w bursie wskazuje, że budżet w 2017r. będzie mały. W 2016r. średnia miesięczna liczba wychowanków wynosiła 108 wychowanków, w 2015r. – 129 wychowanków, w 2014 – 123 wychowanków.

W dniu 13.01.2017r., po przeprowadzeniu konsultacji związkowej, dyrektor (...)w S. wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28.02.2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: względy ekonomiczne – brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców oraz niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków.

W dniu 21.02.2017r. Rektor (...) w S. zatwierdziła aneks do arkusza organizacyjnego (...)w S. związany ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia z 5 na 4 etaty na stanowisku wychowawcy oraz zwiększeniem godzin wychowawczych dyrektora z 5 do 20 w okresie od 01.03.2017r. do 30.06.2017r. W (...)w S. funkcjonuje praktyka wypłacania za zgodą organu prowadzącego premii pracownikom z dochodów własnych bursy

Sporządzony przez Dyrektora E. D. plan rzeczowo-finansowy (...)w S. na 2017r. zakładał osiągnięcie straty w wysokości 6.300zł przy poziomie dotacji 875.800 zł i utrzymaniu 6,2 etatu. Na dzień 14.11.2017r. na koncie (...)pozostawały wolne środki w kwocie łącznej 98.463,54zł, w tym 43.477,73zł tytułem dotacji oraz 54.985,81zł tytułem przychodów. Do tej daty od dnia 01.01.2017r. (...)otrzymała dotację w kwocie 765.189,18 zł.

Wskazując na powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, iż powód ma rację zarzucając pracodawcy naruszenie art. 30 § 4 kp przez uznanie, że wystarczająco dokładnie i rzetelnie wskazał przyczyny wypowiedzenia, a także naruszenie art. 45 § 1 kp w związku z art. 30 § 4 kp przez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia nie musi obejmować kryteriów doboru pracownika do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie wyrażany jest jednolicie pogląd, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 kp) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. m.in. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15, i z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15). Natomiast w niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy nie zawierało kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, zaś ze stanu faktycznego nie wynikało, aby powód został poinformowany przez pozwanego o kryteriach przyjętych przez Dyrektora (...). Przed złożeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Dyrektor (...)rzekomo konsultował swój zamiar z organem prowadzącym i wtedy przedstawił kryteria doboru powoda do zwolnienia tj.:

-najniższe kwalifikacje i najmniejsze doświadczenie zawodowe w porównaniu do pozostałych pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające do ograniczenia wielkości zatrudnienia ze względów ekonomicznych (nauczyciel kontraktowy, staż pracy - 4 lata, w tym w (...)zatrudniony od września 2015r.),

- względy społeczne – powód nie pozostanie bez środków do życia, gdyż prowadzi własną działalność gospodarczą i jest dodatkowo zatrudniony w innych miejscach pracy,

- brak dyspozycyjności - zatrudnienie w innych miejscach pracy powoduje możliwość pracy jedynie w określonych godzinach i wyklucza zastępstwa za nieobecnych pracowników, co jest utrudnieniem dla pracodawcy.

Pozwany pracodawca na żadnym jednak etapie związanym ze złożeniem wypowiedzenia umowy nie poinformował powoda o przyjętych kryteriach. Powód nawet nie spodziewał się, iż zostanie mu wypowiedziana umowa o pracę. Tym bardziej, iż na zebraniu (...)w dniu 05.01.2017r. E. D., prezentując bieżącą działalność placówki, nie uprzedziła o możliwych zwolnieniach pracowników.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była konkretna i rzeczywista. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były pozorne, a przez to nie stanowiły wystarczającej podstawy uzasadniającej złożone powodowi wypowiedzenia. Zestawiając dane zgromadzone w sprawie Sąd I instancji wskazał, iż w styczniu 2017r., tj. w miesiącu złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w (...) w S. pozostawało 116 wychowanków. W analogicznym okresie w 2016r. liczba wychowanków wynosiła 99 wychowanków, a w styczniu 2015r. – 111 wychowanków. W całym roku 2016r. w (...)w S. mieszkało (...) wychowanków tj. o 194 osoby mniej niż w roku poprzednim. Zdaniem Sądu taka sytuacja nie uprawniała Dyrektora (...)do prognozowania w styczniu 2017r., iż w 2017r. liczba wychowanków, a w konsekwencji też wysokość dotacji, nie pozwoli na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia wychowawców. Nie ulega wątpliwości, że pomimo mniejszej liczby wychowanków w 2016r. w porównaniu do 2015r., kondycja finansowa (...) była przez jej kierownictwo oceniana jako dobra, a otrzymywane dotacje wystarczały na wypłaty wynagrodzeń wychowawców bez potrzeby sięgania po środki z dochodów własnych. Sąd Rejonowy wskazywał też na zeznania rektor (...) w S., która relacjonowała w tym kontekście, iż Dyrektor (...)nie sygnalizowała jej potrzeby wprowadzenia działań naprawczych w związku z przewidywanymi trudnościami budżetowymi. Dlatego tak zdecydowanie odmienna ocena prognozy budżetu pozwanej już w pierwszych dniach stycznia 2017r., kiedy to budżet (...)w S. dopiero się kształtował, zdaniem Sądu, raził arbitralnością i wskazuje na poszukiwanie jakiegokolwiek przyczyny do zwolnienia powoda. E. D. tak niekorzystną dla powoda ocenę budżetu (...)opracowała zaledwie kilka dni po objęciu stanowiska kierowniczego w pozwanej placówce, na długo przed opracowaniem planu rzeczowo finansowego na 2017r., który opracowano dopiero w kwietniu 2017r. Sąd Rejonowy wskazał również, iż prognoza dyrektor (...) była nieuprawniona, albowiem na dzień 14.11.2017r. na koncie (...)pozostawały wolne środki w kwocie łącznej 98.463,54zł, w tym 43.477,73 zł. tytułem dotacji oraz 54.985,81zł tytułem przychodów. Poza tym rzekomo trudna sytuacja finansowa pozwanej nie przeszkodziła w otrzymywaniu przez pozostałych w zatrudnieniu wychowawców i Dyrektora premii, które za zgodą organu prowadzącego zostały wypłacone z dochodów własnych.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, iż okoliczności sprawy, a zwłaszcza brak rzeczywistych podstaw do złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, usprawiedliwiają podejrzenia powoda, iż przyczyną takiej decyzji E. D. była jej niechęć wobec jego osoby. Źródłem tej niechęci miała być sytuacja z 2015r. związana z zakupem sprzętu sportowego, kiedy powód został poproszony przez kierownictwo (...) o przeprowadzenie tego zakupu, z pominięciem udziału E. D.. W tym kontekście Sąd I instancji wskazał na zeznania A. P., według której E. D. zapowiedziała zwolnienie z pracy powoda, jeśli zostanie Dyrektorem (...).

W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, nie ma przeszkód, aby powód mógł dalej pracować w pozwanej (...)w S. na dotychczasowych warunkach. Decyzja ta jest tym bardziej uzasadniona, iż powód jest oceniany jako rzetelny pracownik, posiada liczne kwalifikacje w zakresie zajęć sportowych oraz jest osobą lubianą przez wychowanków.

Wobec przywrócenia powoda do pracy Sąd na podstawie art. 47 kp zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 5.560,62zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – tj. za okres 2 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy.

O kosztach procesu orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu – w oparciu o art. 98 §1 i §3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz §2 ust. 4 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.) i zasądził z tego tytułu od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.530,00 zł. tj. 180,00 zł. + 1.350,00 zł. (stawka profesjonalnego pełnomocnika reprezentującego powoda).

W przedmiocie kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony, Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98§1 kpc, obciążając nimi pozwanego.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

**1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie :**

**a)** art. 45 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, bowiem istniała konkretna, ważna i rzeczywista przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, tj. likwidacja stanowiska powoda - wychowawcy ze względów ekonomicznych - braku środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców oraz niezasadności dalszego zatrudniania pozwanego z uwagi na zmniejszającą się liczbę wychowanków;

**b)** naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe z zastosowanie polegające na naruszeniu przez Sąd I instancji suwerenności pozwanej jako pracodawcy w podejmowaniu decyzji o redukcji zatrudnienia;

**c)** naruszenie art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy o pracę;

**d)** błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 45 §2 k.p. poprzez nie rozważenie należyte twierdzenia pozwanej, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i niemożliwe.

**2) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:**

**a)** naruszenie prawa procesowego w postaci art. 3 kpc poprzez brak dążenia Sądu I instancji do ustalenia polegającego na prawdzie stanu faktycznego będącego podstawą wydania orzeczenia;

**b)** naruszenie art. 382 w związku z art. 233 i 391 kpc wskutek złamania zasady wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i niewłaściwej oceny dokumentów przedłożonych w postępowaniu przez pozwaną, z których w sposób niebudzący wątpliwości wynikało, że pracodawca nie posiadał środków finansowych na kontynuowanie zatrudnienia powoda, a zmniejszająca się liczba wychowanków stanowi dodatkową okoliczność potwierdzającą brak zasadności dalszego zatrudniania powoda, a ponadto wskutek nieprawidłowej oceny zeznań świadków, jak również pominięcia ich niektórych zeznań złożonych na rozprawie w dniu 08.11.2017r. przez M. W. i E. D., tj. że nie było konfliktu pomiędzy powodem a E. D., a nie jak z błędnych poczynionych przez Sąd na podstawie twierdzeń powoda, ustaleń, iż wobec osoby powoda istniała niechęć E. D.;

**c)** art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji poczynienie błędnych ustaleń faktycznych mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie polegające na :

- błędnym przyjęciu, iż przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia nie było oczywista, podczas, gdy jak wskazują zgromadzone w sprawie dowody wytypowanie powoda do zwolnienia wynikało z przyjęcia oczywistych i znanych powodowi kryteriów; najmniejszego doświadczenia zawodowego i najniższych kwalifikacji w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia stanu zatrudnienia tj. staż pracy wynoszący w pozwanym zakładzie 17 miesięcy, stopień awansu zawodowego - nauczyciel kontraktowy, a także względami społecznymi, gdyż prowadząc własną działalność gospodarczą i mając zatrudnienie w innych miejscach pracy jako jedyny spośród pozostałych pracowników nie pozostałby bez środków do życia. Pozostali pracownicy posiadają staż pracy: 31 lat, 28 lat, 23 lata, 10 lat oraz stopień awansu zawodowego: nauczyciel dyplomowany i nauczyciel mianowany, co potwierdza, że przyjęte kryteria są oczywiste, jasne, niedyskryminujące, zobiektywizowane oraz sprawiedliwe, a także w prosty sposób weryfikowalne. Według zeznań świadka E. D. na rozprawie w dniu 8.11.2017r. powód miał wiedzę o kryteriach i przyczynach zwolnienia;

- nieprawidłowym uznaniu, iż prognoza budżetu pozwanej w styczniu 2017r. razi arbitralnością i wskazuje na poszukiwanie jakiegokolwiek przyczyny do zwolnienia pozwanego, podczas gdy na rozprawie w dniu 9.08.2017r. świadek Z. P. zatrudniona u pozwanej na stanowisku głównej księgowej zeznała: (...)utrzymuje się z dotacji i wysokość dotacji nie pozwalała na utrzymanie tylu etatów. Poza placami w styczniu nie było żadnych zakupów i w czasie wypłaty

13-tki na koncie było 2900 zł, z czego trzeba było opłacić należność w kwocie 2850 zł. Podwyżka dotacji wyniosła o 3 zł. na osobę więcej. W 2015r. w (...) mieszkało 1480 wychowanków, a w 2016 było ich 1286. Wynikało z tego, że jest mniejsza liczba wychowanków. Przyczyna zwolnienia faktycznie wystąpiła. Od stycznia 2017r. była zmiana dyrektora i przedstawiłam wyliczenie finansowe pani dyrektor i nadmieniałam, że przy spadku młodzieży nie będzie na wypłatę wynagrodzeń Oszczędności z dotacji za styczeń, luty, marzec 2017r. zbieraliśmy na „13”, a od kwietnia 2017r. na opłacenie funduszu socjalnego. Także zeznania świadka E. D. dotyczące sytuacji finansowej (...) złożone na rozprawie w dniu 8 listopada 2017r.; pozostają w wyraźnej sprzeczności z przyjętym przez Sąd I instancji stanowiskiem;

- błędnym stwierdzeniu i przyjęciu przez Sąd, iż mimo, że w całym 2016r. w (...)w S. mieszkało 1286 wychowanków, tj. o 194 osoby mniej niż w roku poprzednim, to sytuacja taka nie mogła uprawniać Dyrektora (...)do prognozowania w styczniu 2017r., iż liczba wychowanków, a w konsekwencji - wysokość dotacji nie pozwoli na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia wychowawców;

- błędnym uznaniu, iż nie ma przeszkód, aby powód mógł dalej pracować w pozwanej (...)na dotychczasowych warunkach, w sytuacji, gdy posiadane środki finansowe nie pozwalają na dalsze zatrudnianie powoda;

- błędnej ocenie materiału dowodowego akt sprawy i pominięcie interesu pracodawcy przy przywróceniu powoda do pracy u pozwanej.

**3)** art. 233 § 1 kpc poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, zwłaszcza w zakresie dotyczącym trudnej kondycji finansowej (...), zmniejszającej się liczby wychowanków oraz analizy przyjętych przez pozwaną kryteriów do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa za II instancję.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

#### ***Apelacja pozwanego nie jest uzasadniona.***

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi cech dowolności.

Apelujący podniósł m.in. zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, polegający przede wszystkim na braku wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów w sprawie i przez to nieustalenie właściwego stanu faktycznego sprawy. Dotyczyło to zarówno kwestii dotyczących sytuacji finansowej pozwanej jak również doboru powoda do zwolnienia. Zgodnie zaś z treścią art. 233 §1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 §1 kpc wymaga natomiast wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie

zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 §1 kpc.

Sąd Rejonowy tymczasem szczegółowo i w sposób całościowy odniósł się do wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie. W pisemnych motywach wskazał konkretnie w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych. Przedstawił również analizę porównawczą sytuacji finansowej i „osobowej” – dotyczącej wychowanków w (...), w okresie poprzedzającym zwolnienie powoda, okres na który przypadało wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, ale też faktyczną realizację założeń pozwanego. Zresztą jak się później okazało założenia pozwanego były zupełnie nietrafione. Analiza zarzutów apelującego stanowi przede wszystkim polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Stan faktyczny w sprawie został ustalony w oparciu o materiał dowodowy, który został zgromadzony z inicjatywy obu stron. Jego obiektywna ocena prawidłowo doprowadziła do konkluzji, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były pozorne.

W odpowiedzi na zarzuty apelującego należy wskazać, iż Sąd Okręgowy podziela argumentację i stanowisko Sądu Rejonowego w kwestii wykazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zgodnie z klauzulą generalną, zawartą w art. 45 kp, sąd pracy może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. W sprawie nie ulegało wątpliwości, iż powód nie został poinformowany w wypowiedzeniu o faktycznych – o ile takie istniały – przyczynach wypowiedzenia oraz kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Działania pozwanego odnośnie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ograniczyły się do formalnego minimum, gdyż złożone wypowiedzenie, wykazywało pro forma dwie ogólne przyczyny, podany okres wypowiedzenia wynikający z przepisów i pouczenie. Natomiast postępowanie w sprawie wykazało, że pozwany wykreował stan faktyczny, który miał uzasadnić jego działanie. O braku rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę świadczy brak jasnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Powód nie został o nich poinformowany. W tym miejscu należy wskazać, iż określenie przez pracodawcę jasnych i czytelnych dla pracowników kryteriów doboru do zwolnienia służy przede wszystkim ochronie interesu pracodawcy. Wypowiadając pracownikowi umowę o pracę bardzo często pracodawca musi się liczyć z wniesieniem przez pracownika pozwu do sądu pracy. Gdyby pozwany pracodawca już na etapie planowania, typowania pracowników do zwolnienia jasno i czytelnie określił kryteria doboru pracowników do zwolnienia, zapoznał z nimi pracowników, tym samym zabezpieczał się przed zarzutami o pozorności przyczyn wypowiedzenia. Takie zarzuty zostały w sprawie niniejszej wskazane przez powoda i okazały się słuszne. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż w sytuacji zwolnienia powód został pozbawiony możliwości oceny kryteriów doboru właśnie jego osoby do zwolnienia. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i judykatury, kryteria doboru do zwolnienia z pracy powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonując wypowiedzenia umowy o pracę winien wykazać, że brał pod uwagę wszystkich pracowników, których zmiany dotyczą. W niniejszej sprawie takich kryteriów nie wskazano jednoznacznie i nie stosowano, co w efekcie spowodowało brak możliwości ustalenia, dlaczego powód, a nie inna osoba został wytypowany do zwolnienia. Tu wskazać należy, że podniesienie w toku postępowania sądowego kryteriów doboru do zwolnienia jest w sprawie za późno. One winny być jasno przedstawione wszystkim przed złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę i nie mogą być zbyt ogólnikowe, a jasno określać w sprawiedliwy sposób kto będzie wytypowany do zwolnienia z pracy. Powołanie się pozwanego na oczywistość kryteriów do zwolnienia w niniejszej sprawie nie jest jednoznaczna. Podnieść należy, że co do nauczycieli kryteria doboru winny być szczegółowo wskazane i uwzględniać całe spektrum kwestii związanych z nauczaniem i wychowaniem. Pod uwagę wchodzi więc nie tylko specjalizacja nauczyciela, ale i jego wiek (czy nie nabył już uprawnień emerytalnych), stan rodzinny i konkretne potrzeby pracodawcy. W przypadku (...)nie chodzi o typowe nauczanie, ale o kwestie wychowania i ogólnie pojętej pracy z młodzieżą. Wszystko to winno być przez pracodawcę brane pod uwagę, a o czymś takim w sprawie w odniesieniu do kryteriów zwolnienia wychowawców nie ma mowy.

Za nietrafione i stanowiące jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i konkluzjami Sądu I instancji należy uznać również zarzuty na temat sytuacji finansowej (...) w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wykonane przez Sąd Rejonowy analizy i zestawienia, w oparciu o zgromadzoną w sprawie dokumentację finansową, wskazują jednoznacznie, że sytuacja finansowa (...) nie była zła i nie odbiegała co do planu i jego wykonania, od lat wcześniejszych. Budżet na 2017r. zabezpieczał środki na wynagrodzenia dla pracowników do końca roku. Sąd I instancji prawidłowo więc ustalił, iż podana w wypowiedzeniu przyczyna ekonomiczna była pozorna. W tym zakresie należy podzielić stanowisko, iż działania pozwanego były ukierunkowane na zwolnienie powoda z pracy. Sytuacja finansowa pozwanego, która miała uzasadniać zwolnienie powoda, nie została przez pozwanego udowodniona.

Decydując się na zwolnienie powoda pozwany zaniechał właściwego przygotowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a tym samym w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał na przyczyny, które byłyby realne i mogły uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy. W tym zakresie za zupełnie chybione należy uznać zarzuty, iż Sąd I instancji naruszył przepisy prawa naruszając suwerenność pracodawcy do podejmowania decyzji o redukcji zatrudniania. Takie uprawnienie nie zostało przez Sąd naruszone. Natomiast w sytuacji, gdy zdaniem pracownika, jego zwolnienie jest dokonane z naruszeniem prawa, pracownik występuje z takim roszczeniem do Sądu, to nie można, powołując się na uprawnienie pracodawcy do dowolnego kształtowania polityki zatrudnienia, odmówić badania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, a jeżeli zostanie stwierdzone naruszenie przepisów prawa pracy, orzeczenie zgodnie z jego żądaniem. Postępowanie w sprawie z zakresu prawa pracy ma na celu zbadanie, czy jedna z stron nie narusza zasad prawa pracy i jej działanie nie ma na celu ich obejścia.

Co do pozorności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę orzecznictwo jest jednolite i z uwagi na przytoczone go przez Sąd I instancji nie zachodzi potrzeba ich ponownego cytowania. W odpowiedzi jednak na zarzuty apelacji należy wskazać, iż poprzez właściwe przygotowanie wypowiedzenia, pod względem prawnym i formalnym pracodawca jest zabezpieczony przed zarzutami ze strony osoby, która zostanie zwolniona, gdyż pozwany pracodawca może wówczas wskazać reguły i wytyczne, którymi się posiłkował w procesie doboru pracownika do zwolnienia. Natomiast w odniesieniu do pracownika uzyskuje on czytelną informację z jakich powodów właśnie on został zwolniony. Oczywiście jest, że w momencie uzyskania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownik czuje się rozżalony, jednak jasne, uczciwe i rzeczowe wyjaśnienie kwestii doboru pracowników do zwolnienia nie zmusza też pracownika do uzyskania odpowiedzi na pytanie, dlaczego on?, dopiero na etapie postępowania sądowego. Ponadto zasady współżycia społecznego nakładają również na pracodawcę obowiązek właściwego zachowania się do swoich pracowników, również na etapie podejmowania decyzji o zwolnieniu. W przypadku pozwanego pracodawcy kwestia ustalenia takiego kryterium została zlekceważona. Skutkami takiego działania obciążało pozwanego, który miał prawo uważać, że jego dobór powoda do zwolnienia był dowolny i arbitralny.

Okoliczność związana z rozżaleniem dyrektora pozwanego, w stosunku do powoda, za zdarzenie z przeszłości, być może mogło mieć wpływ na „wytypowanie” powoda do zwolnienia i było rozpatrywane przez Sądy obu instancji jedynie w aspekcie genezy decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Konkludując, Sąd Okręgowy zarzuty wskazane w apelacji ocenił jako bezzasadne i chybione. Pracodawca powinien wykazać pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w taki sposób, aby ten mógł się z nimi zapoznać i zdecydować, czy podejmuje się odwołania od tej czynności czy też nie. Nie ulega wątpliwości, iż pozwany pracodawca nie tylko jako strona silniejsza w stosunku pracy, ale również jako inicjator rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie, posiadał możliwości zapoznania powoda z kryterium doboru właśnie jego do zwolnienia.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że nie zaszło naruszenie przepisów prawa wskazane w apelacji i na podstawie art. 385 kpc oddalił ją jako niezasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.)

PW/mt