

Sygn. akt IV P 17/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSR Karol Kwiatkowski</b>
<b>Ławnicy:</b>	<b>Agnieszka Leplawa</b> <b>Andrzej Zujewicz</b>
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa B. C. (1)

przeciwko B.S.w S.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powoda B. C. (1) do pracy w pozwanej B.S.w S. na dotychczasowych warunkach.

II. Zasądza od pozwanej B.S.w S. na rzecz powoda B. C. (1) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy kwotę 5.560,62 zł (pięć tysięcy pięćset sześćdziesiąt złotych 62/100) pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy.

III. Zasądza od pozwanej B.S.w S. na rzecz powoda B. C. (1) kwotę 1.530,00 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Zasądza od pozwanej B.S.w S. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1.200,00 zł (jeden tysiąc dwieście złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy prawa.

SSR Karol Kwiatkowski

Agnieszka Leplawa Andrzej Zujewicz

Sygn. akt IV P 17/17

## UZASADNIENIE

Powód B. C. (1) w pozwie skierowanym przeciwko B.S.w S. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę doręczonego w dniu 13 stycznia 2017 roku, zasądzenie 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 pozwanej B.S.w S. jest zatrudniony od dnia 24.08.2015 r. na stanowisku wychowawcy. Dnia 13.01.2017 roku pozwany pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: „ ....Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę są:

- względy ekonomiczne - brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców,
- niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków". Zdaniem powoda, 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 pozorny i nieprawdziwy powód wypowiedzenia oraz nie wskazała w swoim oświadczeniu podstawy prawnej swojej decyzji, jak również nie wskazała dlaczego właśnie powoda wytypowano do wypowiedzenia umowy o pracę. Powód nie wie zatem jakimi kryteriami kierował się pracodawca wybierając jego osobę do wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew, pozwana B. S. w S. domagała się jego oddalenia.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż przyczyny rozwiązania zawartej między B. S.w S. i powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz ich uzasadnienie 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. Pozwany pracodawca nie miał obowiązku wykazywania w wypowiedzeniu umowy o pracę, na jakiej podstawie stwierdzono zmniejszenie się liczby wychowanków B.S.w S. w latach ubiegłych, wyjaśniania jaki to ma związek z sytuacją finansową zakładu pracy czy też przedstawiania pracownikowi sytuacji finansowej wraz ze stanem środków finansowych.

O bieżącej sytuacji finansowej jednostki i związanym z tym ryzykiem deficytu budżetowego w 2017 r. na skutek zmniejszającej się liczby wychowanków powód został poinformowany na posiedzeniu Rady Pedagogicznej B. S.w S. w dniu 5 stycznia 2017r. Wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie wypowiedzenie zawierało podstawę prawną - art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Podkreślenia wymaga fakt, iż w przedmiotowej sprawie nie obowiązują przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz. U. z 2016 r., 1474), gdyż pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników (por. art. 1 ust. 1 powołanej ustawy). Jest to również istotne w kontekście kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Konieczność redukcji zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy wynikała z przyczyn ekonomicznych powstałych w wyniku zmniejszającej się w ostatnich latach liczby wychowanków B. S.w S.. B. S. w S. jest jednostką prowadzoną przez osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego (P. Z.im. prof. E. S. w S.), finansowana wyłącznie z dotacji przekazywanej przez Urząd Miasta w S.. B. S. w S. otrzymuje na każdego swojego wychowanka dotację na podstawie art. 80 ust. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 1943 z późn. zm.), na zasadach przewidzianych w powołanej ustawie oraz zgodnie z uchwałami Rady Miejskiej w S. 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 Gminy M. S., a także trybu i zakresu kontroli prawidłowości ich pobrania i wykorzystania. Wysokość dotacji na jednego wychowanka określana jest poprzez przeliczenie podstawowej kwoty dotacji określonej w art. 78b powołanej ustawy o systemie oświaty zgodnie z zasadami przewidzianymi w w/w uchwałach Rady Miejskiej w S.. Kwota dotacji na jednego wychowanka wynosiła w latach 2015-2017 kolejno: 665,83 zł., 669.42 zł., 674,77 zł. miesięcznie (o podwyżce w roku 2017 r. pozwana uzyskała informację 30.03.2017 r. - wyrównanie za okres od stycznia do marca 2017 r. uiszczono zostało na rzecz pozwanej w dniu 31.03.2017 r.). W związku z dużą rekrutacją młodzieży do B. w sierpniu 2015 r. i możliwością zwiększenia liczby grup wychowawczych zaistniała potrzeba dodatkowego

zatrudnienia wychowawcy. Powód zatrudniony został w wymiarze 1/2 etatu i na okres od 1 września 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. Umowa na czas określony była wynikiem ograniczonych środków finansowych w budżecie jednostki na wynagrodzenia pracowników w okresie letnim (lipiec i sierpień), kiedy to liczba wychowanków (ze względu na przerwę wakacyjną) ulega drastycznemu zmniejszeniu. W dniu 15 grudnia 2015 r. Senat (...) wyraził zgodę na włączenie B. S.w S. do A. S. w S. przy (...) w S. z dniem 1 lutego 2016 r. 16 grudnia 2015 r. dyrektor B. S.w S., będący jednocześnie dyrektorem A. S. w S. przy (...) w S., aneksował umowę z powodem, zwiększając wymiar jego czasu pracy do pełnego etatu. Następnie, na podstawie aneksu z dnia 26 stycznia 2016 r. do umowy o pracę, od dnia 1 lutego 2016 r. zatrudniono powoda na czas nieokreślony. Uchwałą nr 51/2016 z dnia 28 września 2016 r. Senat (...) w S. wyraził zgodę na wyłączenie B. S.w S. z A. S. z dniem listopada 2016 r. B.zaczęła funkcjonować jako odrębna jednostka i aktualnie dyrektor samodzielnie dysponuje budżetem, w porozumieniu z organem prowadzącym. W roku szkolnym 2016/2017 w b.jedynie w miesiącach wrześniu i październiku funkcjonowały 4 grupy wychowawcze. Od listopada 2016 istnieją 3 grupy. Tygodniowy wymiar zajęć opiekuńczo-wychowawczych z jedną grupą wynosi 55 godzin, zatem przy trzech grupach jest to liczba 165 godzin (3x55). W związku z wypowiedzeniem powodowi umowy pozostały w placówce 4 etaty wychowawców (40 godzin na 1 etat). Przy takim zatrudnieniu - 4 etaty x 40 godz. dają łącznie liczbę 160 godz. Dodając do tego 20 godzin pracy opiekuńczo-wychowawczej dyrektora placówka zapewnia opiekę zgodnie z oświatowymi uregulowaniami prawnymi, przekraczając nawet wymagane 165 godzin, co jest możliwe zgodnie z § 42 ust. 2 Statutu. Na dzień 1 stycznia 2017 r. stan środków finansowych na rachunku bankowym B. S.w S. wyniósł 0,00 zł. Dyrektor B.S.w S. dokonał szczegółowej analizy planowanych dochodów i wydatków jednostki na bieżący rok budżetowy. Na podstawie danych z lat poprzednich, w związku ze zmniejszającą się liczbą wychowanków i wysokim ryzykiem związanym z prawdopodobieństwem deficytu budżetowego dyrektor podjął decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia - likwidacji jednego etatu na stanowisku wychowawcy. Likwidacja jednego etatu pozwoliła nie tylko zapobiec deficytowi budżetowemu, ale również przeznaczyć środki finansowe na poprawę warunków bytowych wychowanków, co jest jednym ze statutowych obowiązków placówki. Biorąc pod uwagę dane z roku 2016, przy dotacji 56.900,70 zł i pokryciu podstawowych kosztów utrzymania i opłat bieżących (bez zakupów) w wysokości 30.912,68 zł, na wynagrodzenia wszystkich pracowników strony pozwanej pozostałoby 25.988,00 zł., zaś koszt wynagrodzeń bez zmniejszenia ilości zatrudnienia to ok. 30.400,00 zł. Zatem bez likwidacji etatu deficyt wyniósłby ok 4.000,00 zł miesięcznie. Wypowiedzenie umowy o pracę jednemu z wychowawców było zatem konieczne i podyktowane sytuacją finansową jednostki. Dalsze utrzymywanie takiego stanu zatrudnienia byłoby równoznaczne z niegospodarnością i mogłoby skutkować naruszeniem dyscypliny finansów publicznych przez dyrektora jednostki. Dyrektor zobowiązany jest bowiem do przestrzegania dyscypliny finansowej w ramach posiadanego budżetu i związanego z tym planowania dochodów i wydatków. Wytypowanie powoda do zwolnienia wynikało z przyjęcia oczywistych i znanych mu kryteriów: najmniejszego doświadczenia zawodowego i najniższych kwalifikacji. W porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia, a mianowicie: staż pracy wynoszący 4 lata, w tym w pozwanym zakładzie pracy 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 pozostanie bez środków do życia. Kryteria te są oczywiste, jasne, niedyskryminujące, zobiektywizowane oraz sprawiedliwe, a także w prosty sposób weryfikowalne.

Nie bez znaczenia, w ocenie pozwanej, pozostaje fakt, iż wszyscy pozostali pracownicy na stanowiskach wychowawców byli zatrudnieni w B. S.w S. jeszcze przed jej przekazaniem uchwałą nr XXXII/342/2013 Rady Miejskiej w S. z dnia 27 lutego 2013 r. w sprawie przekazania prowadzenia B. S.w S. P. Z. im. prof. E. S. w S.. Na podstawie § 1 ust. 1 umowy z dnia 15 marca 2013 r. zawartej z Prezydentem Miasta S., P. Z. im. prof. E. S. w S. oświadczyła, że zatrudni m.in. wszystkich nauczycieli dotychczas zatrudnionych w B. na podstawie mianowania i umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto zobowiązała się do zapewnienia wszystkim pracownikom, o których mowa w ust. 1 umowy, z dniem 1 września 2013 r. zatrudnienia w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na zasadach określonych w Kodeksie pracy i warunkach placowych zaproponowanych przez Uczelnię, a także do realizacji uprawnień wynikających z art. 6, art. 9-9i, art. 22 ust. 3 i 4, art. 26, art. 51, art. 63, art. 70a ust. 3, 4 i 6, art. 75-86, art. 88 oraz art. 90 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (§ 1 ust. 2 pkt 1 i 2 powołanej umowy). Umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 września 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2021 r. Urząd Miejski w S. przeprowadził kontrolę w B. S.w S. mającą na celu weryfikację przestrzegania warunków przekazania B. S.w S. określonych w umowie

z dnia 15 marca 2013 r. Sprawdzono m.in. czy wszyscy pracownicy, którzy przed przekazaniem B. S.w S. P. Z. im. prof. E. S. w S. byli w niej zatrudnieni, byli pracownikami B.S.w S. w dacie przeprowadzania kontroli. Powyższa okoliczność stanowi dowód na to, że nawet gdyby pracodawca nie stosował żadnych innych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, i tak musiałby rozwiązać umowę o pracę z powodem jako jedynym pracownikiem B., którego zobowiązania wynikające z umowy z dnia 15 marca 2013 r. nie dotyczą.

Pracodawca nie dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, w szczególności art. 30 § 4 k.p., gdyż znane powodowi są zarówno konkretne i rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jak również oczywiste, niedyskryminujące, zbiektywizowane oraz sprawiedliwe kryteria. Roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest zatem bezpodstawne.

Ostatecznie precyzując powództwo na rozprawie w dniu 24.05.2017r. powód domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (k. 351)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

B. C. (1) pozostawał zatrudniony w B.S.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 (od dnia 16.12.2015r. – w pełnym wymiarze czasu pracy), na stanowisku wychowawcy. Od dnia 01.02.2016r. dotychczasowa umowa o pracę na czas określony została przekształcona na umowę o pracę na czas nieokreślony.

/dowód: umowa o pracę k. 1/B akt osobowych, aneks do umowy o pracę k. 21/B akt osobowych, aneks do umowy o pracę k. 26/B akt osobowych/

B. C. (1) posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego .

/dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 34/B akt osobowych/

B. S. w S. jest jednostką prowadzoną przez P. Z. im. prof. E. S. w S.. B.S. w S. jest 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.

/dowód: umowa z dnia 15.03.2013r. zawarta pomiędzy Miastem S. a (...) im prof. E. S. w S. k. 95-97, §2, §73, §78 Statutu B.S.w S. k. 53-78/

B.S. w S. otrzymuje na każdego swojego wychowanka dotację na podstawie art. 80 ust. 2 ustawy z dnia 7 września 1991 r. 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 Gminy M. S., a także trybu i zakresu kontroli prawidłowości ich pobrania i wykorzystania.

/dowód: uchwała RM w S. z dnia 25.01.2017r. wraz z załącznikami k. 86-93/

W całym roku 2016r. w B. Szkolnej w S. mieszkało 1.286 wychowanków tj. o 194 osoby mniej niż w roku poprzednim.

W 2017r. (do końca października ) do B. Szkolnej zgłosiło się 1.134 wychowanków.

Dotacja w 2015r. wyniosła 985.428,40 zł., a w roku 2016 – 860.874,12 zł., zaś w 2017r. (do końca października) – 765.189,18 zł.

/dowód: rozliczenie k. 113-114, k. 116-117, 311-313, 314-317, zestawienie k. 437, 438/

W B.S.pozostawało w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy 5 wychowawców – w tym B. C. (1).

/dowód: informacja k. 101-105/

W dniu 5 stycznia 2017r. odbyła się Rada Pedagogiczna B.S.w S., w trakcie jej przebiegu Dyrektor B. – E. D. (1) przedstawiła zebranych informację 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.

/dowód: protokół z zebrania Rady Pedagogicznej B.S.w S. z dnia 5.01.2017r. k. 29-30, zeznania świadka E. D. (1) k. 433-434, zeznania powoda B. C. (1) k. 446v-447/

W dniu 13.01.2017r., po przeprowadzeniu konsultacji związkowej, dyrektor B.S.w S. wręczyła B. C. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 28.02.2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

- względy ekonomiczne – brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców

- niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków.

/dowód: zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę k. 55/B akt osobowych, informacja Organizacji (...) przy Zespole Szkół Nr (...) k. 56/B akt osobowych, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k. 1/C akt osobowych, zeznania świadka E. D. (1) k. 433-434, zeznania powoda B. C. (1) k. 446v-447, zeznania świadka D. K. k. 403-403v, zeznania świadka J. S. k. 426v-427/

W dniu 21.02.2017r. Rektor (...) w S. zatwierdziła aneks do arkusza organizacyjnego B.S.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.

/dowód: aneks Nr (...) do arkusza organizacyjnego k. 108-109/

W B.S.w S. funkcjonuje praktyka wypłacania za zgodą organu prowadzącego premii pracownikom z dochodów własnych bursy

/dowód: dokumentacja dot. przyznania nagród k. 198, 201-204, 205,206, 319, zeznania świadka A. P. k. 426v-427/

Sporządzony przez Dyrektora E. D. (1) plan rzeczowo-finansowy B.S.w S. na 2017r. zakładał osiągnięcie straty w wysokości 6.300 zł. przy poziomie dotacji 875.800 zł. i utrzymaniu 6,2 etatu.

/dowód: plan rzeczowo-finansowy k. 304-309/

Na dzień 14.11.2017r. na koncie B. S.pozostawały wolne środki w kwocie łącznej 98.463,54 zł. (w tym 43.477,73 zł. tytułem dotacji oraz 54.985,81 zł. tytułem przychodów). Do tej daty od dnia 01.01.2017r. B.S. otrzymała dotację w kwocie 765.189,18 zł.

/dowód: obroty kont aktywnych za październik 2017r. – wydruk k. 440, zeznania I. D. w charakterze strony k. 447-448/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawą żądania powoda B. C. (1) był art. 45 § 1 kp, który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy- stosownie do żądania pracownika- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu- o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód w rozpoznawanej sprawie wskazywał, iż rozwiązanie z nim umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione, gdyż przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, a pracodawca nie wskazał kryteriów, którymi kierował się przy decyzji o wyborze powoda spośród pozostałych pracowników B.S.w S. na potrzeby rozwiązania z nim umowy o pracę. Nadto w ocenie powoda podstawą zwolnienia było uprzedzenie, jakie w stosunku do niego żywiła Dyrektor B. E. D. (1).

Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 KP).

W niniejszej sprawie, w dniu 13 stycznia 2017 r. B.S. w S. złożyła B. C. (1) oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano:

- względy ekonomiczne – brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców

- niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków.

Oświadczenie to nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu ma rację powód zarzucając pracodawcy naruszenie art. 30 § 4 KP przez uznanie, że wystarczająco dokładnie i rzetelnie wskazał przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, a także naruszenie art. 45 § 1 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 bowiem 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).

Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość dokonania oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2015 r., I PK 93/15). Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 KP (w związku z art. 45 § 1 KP), wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, „wymuszałyby” na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2016 r., III PK 76/15).

/por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 2.06.2017r. III PK 114/16/

W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy nie zawiera kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia umowy o pracę, zaś ze stanu faktycznego nie wynika, aby powód został poinformowany przez pozwanego o kryteriach przyjętych przez Dyrektora B..

Jak wynika z dowodów w sprawie ( por. pismo Dyrektora B.S.z dnia 09.01.2017r. k. 124), przed złożeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, Dyrektor B. S.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 B. zatrudniony od września 2015 r.),
- względy społeczne – B. C. 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.

Jednakże pracodawca na żadnym etapie związanym ze złożeniem wypowiedzenia umowy powodowi nie poinformował go o przyjętych kryteriach, a B. C. nawet nie spodziewał się, iż zostanie mu wypowiedziana umowa o pracę. Tym bardziej, iż na zebraniu Rady Pedagogicznej w dniu 5.01.2017r. E. D. (1) prezentując bieżącą działalność placówki nie uprzedziła o możliwych zwolnieniach pracowników (por. protokół z dnia 5.01.2017r. k. 29-30, zeznania świadka Z. P. k. 401v-402v, zeznania E. D. (1) k. 433-434, zeznania powoda B. C. w charakterze strony k. 446v-447).

W orzecznictwie wielokrotnie podkreśla się, że rozwiązanie umowy o pracę przy zachowaniu okresu wypowiedzenia stanowi zwykły sposób rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 254/13, Lex, wyrok SN z 22 października 2015 r., sygn. akt II PK 265/14, Lex) i przy uwzględnieniu właśnie tej okoliczności winna być rozpoznawana zasadność wypowiedzenia (tak wyrok SN z 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, Lex). Pracodawca jest zobligowany jednak do wskazania przyczyny wypowiedzenia i musi ona być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy. Ocena owej zasadności musi być jednak dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione także wówczas, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) (por. postanowienie SN z 13 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 254/13, Lex, uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, Lex, Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 306/09, Lex, wyrok SN z 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, Lex).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy należało ponadto uznać, iż przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna i rzeczywista.

Pracodawca bowiem, jak wynika z uzasadnienia wypowiedzenia, wskazał iż podstawą do złożenia tego rodzaju oświadczenia woli były:

- względy ekonomiczne – brak środków finansowych umożliwiających dalsze utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia wychowawców
- niezasadność dalszego zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby wychowanków.

Oceniając przedstawione wyżej przyczyny Sąd doszedł do przekonania, iż są one pozorne, a przez to nie stanowią wystarczającej podstawy uzasadniającej złożone powodowi wypowiedzenie.

Niewątpliwie, w styczniu 2017r. (tj. w miesiącu złożenia B. C. wypowiedzenia umowy o pracę) w B.S.w S. pozostawało 116 wychowawców. W analogicznym okresie 2016r. liczba wychowanków wynosiła 99 wychowanków, a w styczniu 2015r. – 111 wychowanków (por. rozliczenie dotacji k. 382-383, informacja k. 381, 386).

W całym roku 2016r. w B.S.w S. mieszkało (...) wychowanków tj. o 194 osoby mniej niż w roku poprzednim.

Sytuacja taka nie mogła jednak uprawniać, zdaniem Sądu, Dyrektora B.S.do prognozowania w styczniu 2017r. , iż w 2017r. liczba wychowanków, a w konsekwencji – wysokość dotacji nie pozwoli na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia wychowawców.

Podkreślić należy, iż pomimo mniejszej liczby wychowanków w 2016r. w porównaniu do 2015r., kondycja finansowa B. była przez jej kierownictwo oceniana jako dobra, a otrzymywane dotacje wystarczały na wypłaty wynagrodzeń wychowawców bez potrzeby sięgania (za zgodą organu prowadzącego) po środki z dochodów własnych (por. zeznania świadków: K. W. k. 403, D. K. k. 403-403v, A. P. k. 427-428).

Również M. W. (1) – rektor (...) w S. relacjonowała w tym kontekście, iż Dyrektor B.S.nie sygnalizowała jej potrzeby wprowadzenia działań naprawczych w związku z przewidywanymi trudnościami budżetowymi (por. zeznania M. W. k. 432-432v).

Dlatego też tak zdecydowanie odmienna ocena prognozy budżetu pozwanej już w pierwszych dniach stycznia 2017r., kiedy to budżet B.S.w S. dopiero się kształtował, razi arbitralnością i wskazuje na poszukiwanie jakiegokolwiek przyczyny do zwolnienia powoda.

Dodać należy, iż E. D. (1) tak niekorzystną dla powoda ocenę budżetu B.S.opracowała zaledwie kilka dni po objęciu stanowiska kierowniczego w pozwanej placówce, a na długo przed opracowaniem planu rzeczowo finansowego na 2017r. (co nastąpiło dopiero w kwietniu 2017r. – k. 304-309).

Prognoza E. D. – jak pokazała przyszłość- była nieuprawniona, albowiem na dzień 14.11.2017r. na koncie B. S.pozostawały wolne środki w kwocie łącznej 98.463,54 zł. (w tym 43.477,73 zł. tytułem dotacji oraz 54.985,81 zł. tytułem przychodów). Do tej daty od dnia 01.01.2017r. B.S. otrzymała dotację w kwocie 765.189,18 zł.

/por. obroty kont aktywnych za październik 2017r. – wydruk k. 440/

Również z treści zeznań obecnego Dyrektora B.S.w S. I. D. wynika (k. 447v), iż początek roku kalendarzowego nie jest dobrym okresem do decyzji kadrowych (zwolnień pracowników) , z uwagi na wzrost kwoty dotacji w późniejszych miesiącach.

Wskazać również należy, iż 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 (por. dokumentację dot. przyznania nagród k. 198, 201-204, 205,206, 319)

.

Pomimo zatem, iż zgodnie z art. 11a ust 1 pkt 5 w zw. z art. 11a ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (j.t Dz. U. z 2017 r., poz. 2077) oraz art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (j.t. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183), bursy nie mogą przeznaczać dochodów uzyskanych z tytułu odpłatności za wyżywienie i zakwaterowanie na sfinansowanie wynagrodzeń osobowych, praktyka taka w pozwanej B.S.była sankcjonowana.



Nic nie stoi również na przeszkodzie, aby cele statutowe B.S.w S. były realizowane z kwot uzyskanych z dochodów własnych, a zaoszczędzona w ten sposób dotacja mogła być przeznaczona na wynagrodzenia osobowe pracowników.

Postulat ten niewątpliwie odpowiada potrzebie zarządzania środkami publicznymi zgodnie z zasadami określonymi w przepisach dot. gromadzenia i wydatkowania finansów publicznych.

Zatem, chociaż stosownie do § 4 ust. 3 zarządzenia nr (...) Rektora (...) w S. z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie określenia zasad prowadzenia gospodarki finansowej B.S.w S. - dochód przez nią wypracowany w danym roku kalendarzowym przekazywany jest do (...) w S. do 31 grudnia, to jednak za zgodną organu prowadzącego, jak to bezspornie ustalono, część tego dochodu była przeznaczana na wypłatę wynagrodzeń osobowych (a ściśle – nagród).

Okoliczności sprawy, a zwłaszcza brak rzeczywistych podstaw do złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, usprawiedliwiają podejrzenia B. C., iż przyczyną takiej decyzji E. D. (1) 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. (por. zeznania powoda k. 446v-447). W tym kontekście należy wskazać na zeznania A. P., wg której E. D. (1) zapowiedziała zwolnienie z pracy powoda, jeśli zostanie Dyrektorem B.S.(por. zeznania A. P. k. 426v-427v).

Ponadto Sąd obdarzył zaufaniem zeznania świadka J. S., która zeznała na okoliczność konsultacji związkowych poprzedzających złożenie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi (k. 426v-427).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP i usprawiedliwia wskazane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 KP. (por. wyrok SN z dnia 27.01.2015r. II PK 62/14).

W świetle powyższego, w ocenie Sądu, nie ma przeszkód, aby powód mógł dalej pracować w pozwanej B.S.w S. na dotychczasowych warunkach. Zastrzec należy jednak, iż w razie zmiany sytuacji budżetowej na niekorzyść, pracodawca, o ile dojdzie do wniosku, iż zachodzi potrzeba redukcji zatrudnienia, powinien rozważyć czy należy dokonać definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę z wybranym pracownikiem (pracownikami) czy też poprzestać na ograniczeniu wymiaru czasu pracy. W tym celu należy przeprowadzić czytelną i sprawiedliwą analizę kryteriów doboru do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę/ warunków pracy i płacy.

Konkludując Sąd uznał, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi przyczyny były fikcyjne, a ponadto pracownik nie poznał kryteriów, dlatego został wybrany spośród pozostałych pracowników do wypowiedzenia mu umowy o pracę i dlatego na zasadzie art.45§1 kp orzekł o przywróceniu go do pracy na dotychczasowych warunkach (pkt I sentencji wyroku).

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 (por. zeznania świadka A. O. k. 432v-433, zeznania D. K. k. 403-403v, petycja 101 wychowanków B.S.w sprawie przywrócenia powoda do pracy k. 133-135, potwierdzenie posiadanych uprawnień k. 367-373).

Na podstawie art. 47 kp, wobec przywrócenia powoda B. C. do pracy, Sąd zasądził od pozwanej B.S.w S. na rzecz powoda B. C. (1) kwotę 5.560,62 zł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – tj. za okres 2 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy, pkt II sentencji wyroku (por. zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 128).

O kosztach procesu (pkt III sentencji wyroku) orzeczono 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 zasądzono 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. Na koszty sądowe w sprawie niniejszej składa się opłata sądowa od pozwu w wysokości 1.200,00 zł (24.000,00 zł x 5%) - pkt IV sentencji wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski