

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 27-01-2017 r.

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Jan Bewicz**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27-01-2017 r. w O. sprawy

z powództwa E. Z.

przeciwko Zespół Szkół w L.

o odprawę pieniężną

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda E. Z. kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

Powód E. Z. złożył pozew przeciwko Zespołowi Szkół w L. o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 7.876,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej szkole w okresie od 16 kwietnia 2002 roku do 31 marca 2015 roku, ostatnio na stanowisku samodzielnego referenta. W wyniku decyzji Zarządu Powiatu (...) z dnia 10 grudnia 2014 roku zmniejszono wymiar zatrudnienia na stanowisku powoda, na skutek czego pozwany wypowiedział mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2015 roku. W uzasadnieniu pisma rozwiązującego pozwany wskazał, iż zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 3 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przysługuje powodowi odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednakże pismem z dnia 18 marca 2015 roku pozwany oświadczył, iż odprawa powodowi się nie należy.

Pozwany Zespół Szkół w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew wskazał, że zasadniczą przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była nienależyta jakość jego pracy oraz wątpliwości co do zgodności czynności z prawem. Powód zatrudniony był na stanowisku samodzielnego referenta i intendenta. We wrześniu, październiku i listopadzie 2014 roku Starostwo Powiatowe w I. przeprowadziło u pozwanego audyt wewnętrzny, który wykazał nieprawidłowości i nadużycia ze strony powoda. W związku z powyższym Starostwa (...) złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, w którym wskazuje się kwotowy zakres szkód pozwanego spowodowany przez powoda. Z powyższych względów, odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych powodowi nie przysługuje.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.876,80 zł z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2016 roku Sąd Okręgowy w Elblągu w sprawie IV Pa 4/16 na skutek apelacji pozwanego, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Ostródzie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

W uzasadnieniu wyroku wskazano, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa pieniężna przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Wskazano, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy przeprowadzi postępowanie dowodowe, mające na celu rozpoznanie zasadności zgłoszonego przez powoda żądania. W tym celu, Sąd Rejonowy dopuści dowody zgłoszone przez pozwanego, jak również wszelkie dowody, których potrzeba przeprowadzenia wyniknie w toku procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód E. Z. zatrudniony był w Zespole Szkół w L. w okresie do dnia 16 kwietnia 2002 r. do 31 marca 2015 r., ostatnio na stanowisku samodzielnego referenta. Wynagrodzenie powoda brutto obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.625,60 zł.

(dowód: świadectwo pracy k. 84 – część B akt osobowych, zaświadczenie k. 25)

Do zakresu czynności powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- opracowanie wspólnie z kuchnią i kierownikiem internatu dekadowych jadłospisów,
- zaopatrywanie w towar niezbędny do funkcjonowania kuchni, który jest należytej jakości z uwzględnieniem terminu ważności danego artykułu,
- systematyczne i należyte prowadzenie dokumentacji magazynowej,
- wydawanie towaru z magazynu dla potrzeb kuchni zgodnie z przyjętym jadłospisem i zaleceniami jakie są wymagane w żywieniu zbiorowym na podstawie zapotrzebowań żywnościowych,
- wystawianie, rejestrowanie faktur VAT RR,
- dokonywanie zakupu towarów zgodnie z ustawą Prawo zamówień publicznych oraz nanoszenie na kartoteki według kodów (...) artykułów żywnościowych,
- stała współpraca z działem księgowości oraz główną księgową,
- bieżące rozliczanie się z pobranej zaliczki na poczet zakupu towarów,
- zabezpieczenie każdorazowo magazynu przed włamaniem, kradzieżą, pożarem,
- stały nadzór nad pracą kuchni oraz wydawanie poleceń i ich egzekwowanie dla pracowników niepedagogicznych kuchni,
- utrzymanie porządku i czystości magazynu,
- wdrażanie oraz dokumentowanie programu (...),
- przechowywanie książki kontroli sanitarnej dotyczącej kuchni i stołówki „inernackiej” oraz książeczek sanitarno-epidemiologicznych pracowników i uczniów pracujących w kuchni szkolnej,

- opracowywanie instrukcji związanych z pracą z artykułami żywnościowymi oraz gospodarką magazynową zgodnie ze stanowiskiem pracy.

(dowód: zakres czynności – część B akt osobowych)

W dniach 10-11 września 2014 r., 20 października 2014 r., 22-23 października 2014 r., 05-06 listopada 2014 . Starostwo Powiatowe w I. przeprowadziło w Zespole Szkół w L. audyt w sprawie oceny stopnia realizacji rekomendacji pn. „Dokonywać zapisów w raportach żywieniowych umożliwiających weryfikację zużycia materiałów do sporządzania posiłków odrębnie dla całych i połówkowych posiłków” w zakresie ilości zużycia produktów żywnościowych do sporządzania posiłków oraz rodzajów posiłków wytworzonych z zakupionych produktów żywnościowych w okresie od 1 stycznia 2014 r do dnia badania. Ponadto celem audytu było uzyskanie pewności, iż istniejące struktury wewnętrzne oraz funkcjonujący system kontroli gwarantują odpowiedni poziom i jakość w zakresie zadań związanych z gospodarką magazynową. Stwierdzono liczne nieprawidłowości w zakresie gospodarki magazynowej oraz nierzetelne prowadzenie dokumentacji magazynowej. Wskazano również, że pracownicy zajmujący się gospodarką magazynową nienależycie wykonywali swoje obowiązki. Nieprawidłowości stwierdzono również w zakresie zakupu artykułów żywnościowych, w szczególności ziemniaków oraz stosowania normy (...) w żywieniu zbiorowym oraz sporządzaniu posiłków.

(...) w pozwanej szkole przeprowadziła G. L. oraz K. M.. Ocena sprawozdania była negatywna z uwagi na nieprawidłowości w w/w zakresie, w szczególności w zakresie gospodarki magazynowej, zakupu produktów spożywczych oraz stosowaniu normy (...) w żywieniu zbiorowym, za co odpowiedzialny był E. Z.. W kontrolowanej jednostce wykazano, że nie stosowano instrukcji magazynowej i zastano bardzo duże zużycie ziemniaków – około 3 kg na jedną porcję obiadu dla jednego ucznia.

Przełożonym E. Z. była S. K.. Każdy zakup powód uzgadniał z S. K., która akceptowała fakturę zakupu danego produktu. Powód prowadził kartoteki ilościowe, spisywał materiał, który mieścił się na fakturze i wpisywał do kartoteki ilość towaru. Co miesiąc powód sprawdzał, czy kwota rozchodu zgadza się z kwotą zakupu. Powód w tym zakresie nie korzystał z żadnego programu komputerowego.

Po przeprowadzonym audycie w pozwanej szkole został wprowadzony system komputerowy F.. Dzięki niemu pozwana ma możliwość kontroli gospodarki magazynowej. Prowadzone są również kartoteki ilościowe i ilościowo-wartościowe.

(dowód: sprawozdanie ostateczne z zadania audytowego k. 55-79, zeznania świadka G. L. – e-protokół z 27 stycznia 2017 r. zapis 00:14:35-00:55:43, zeznania świadka A. M. e-protokół z 27 stycznia 2017 r. zapis 00:59:37-01:25:37, zeznania powoda E. Z. – e-protokół z 27 stycznia 2017 roku zapis 02:18:19-02:28:20, zeznania dyrektora pozwanej A. E. – e-protokół z 27 stycznia 2017 roku zapis 02:30:35)

Pismem z dnia 10 grudnia 2014 r. Starosta (...) zawiadomił Prokuraturę Rejonową w Iławie o możliwości popełnienia przestępstwa przez E. Z. z art. 296 § 1 kk. Przed Sądem Rejonowym w Iławie toczy się postępowanie przeciwko oskarżonemu E. Z. o popełnienie przestępstwa z art. 284 § 1 kk w zw. z art. 12 kk (sygn. akt II K 359/16). Sprawa jest w toku.

(dowód: zawiadomienie k. 81-102)

Pismem z dnia 15 grudnia 2015 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmniejszenie wymiaru zatrudnienia do 0,5 etatu oraz zmianę rodzaju umowy pracownika zajmującego się sprawami żywienia tj. umowa na czas określony (6 miesięcy) - w związku z decyzją Zarządu Powiatu (...) z dnia 09 grudnia 2014 roku (przyczyny leżące po stronie pracodawcy). Jednocześnie pozwany poinformował powoda, że przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 70 – część B akt osobowych)

Następnie pismem z dnia 18 marca 2015 roku pozwany poinformował powoda, że odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia mu nie przysługuje. Wskazano, że ulega modyfikacji treść wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2014 roku, w którym zawarto m.in. informację dotyczącą przysługującej powodowi odprawy pieniężnej. Wskazano powodowi, że odprawa pieniężna przysługuje tylko pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany w wyniku grupowego zwolnienia.

(dowód: kserokopia pisma z dnia 18 marca 2015 r. k. 12)

Pismem z dnia 30 marca 2015 roku Starostwo Powiatowe w I. poinformowało Dyrektora Zespołu Szkół w L., że podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie odmowy wypłaty odprawy pieniężnej E. Z. na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(dowód: pismo Starostwa Powiatowego w I. k. 11)

Pismem z dnia 31 marca 2015 roku pozwany podtrzymał swoje stanowisko w sprawie i odmówił E. Z. wypłaty odprawy pieniężnej. Powołał się na stanowisko Starostwa Powiatowego w I. (pismo nr (...).2.1.2015).

(dowód: kserokopia pism k. 10-11)

Pismem z dnia 23 kwietnia 2015 roku powód wezwał Zespół Szkół w L. o zapłatę kwoty 7.876,80 zł tytułem odprawy pieniężnej.

(dowód: wezwanie do zapłaty k. 13)

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powodem było spowodowane zmianami organizacyjnymi przeprowadzanymi przez pozwanego pracodawcę tj. zmniejszeniem wymiaru etatu do 1/2. Ponadto przyczyną rozwiązania umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie powoda tj. nienależyte wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych na stanowisku samodzielnego referenta i intendenta co potwierdzone zostało w audycie, który wykazał nieprawidłowości i nadużycia ze strony powoda. W związku z powyższym, Starostwa (...) złożył zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez powoda.

(dowód: sprawozdanie ostateczne z zadania audytowego k. 55-79, zeznania świadka G. L. – e-protokół z 27 stycznia 2017 r. zapis 00:14:35-00:55:43, zeznania świadka A. M. e-protokół z 27 stycznia 2017 r. zapis 00:59:37-01:25:37)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się ponadto na zeznaniach świadków G. L. i A. M., które w całości uwzględnił, albowiem są spójne, logiczne, pozbawione wewnętrznych sprzeczności i tworzą z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów spójną całość.

Z kolei zeznania świadka B. Z. nie miały dla odtworzenia stanu faktycznego większego znaczenia. Świadek w swoich zeznaniach szeroko odwoływał się do kwestii związanych z przysługującą – w jego ocenie – powodowi odprawą pieniężną na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych oraz wskazywał, że przed 2014 rokiem nie wykazano w pozwanej żadnych nieprawidłowości w zakresie jej funkcjonowania - w jakimkolwiek zakresie. Z kolei fakt, że świadek,

w okresie kiedy był jeszcze dyrektorem pozwanej pozostawał w konflikcie ze Starostą (...) nie miało dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy żadnego znaczenia.

Oceniając dowód z zeznań stron Sąd miał na uwadze, że powód i pozwany jako strony niniejszego procesu są bezpośrednio zainteresowani rozstrzygnięciem sprawy, dlatego dał im wiarę w zakresie w jakim ich zeznania pozostawały zgodne z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z dokumentów akt sprawy karnej sygn. akt II K 359/16 Sądu Rejonowego w Iławie, albowiem jego przeprowadzenie było zbędne i zmierzało do przedłużenia postępowania. Okolicznością niekwestionowaną przez strony było, że przeciwko powodowi wszczęto postępowanie karne w związku z nieprawidłowościami wykazanymi w audycie wewnętrznym. Okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy zostały zatem w wystarczającym stopniu wyjaśnione.

Podstawą roszczeń powoda są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.)

Powołana ustawa - zwana ustawą o zwolnieniach grupowych - ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Nie ma przy tym znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym).

Zgodnie z art. 1 przepisy ustawy stosuje się do tzw. zwolnień grupowych, a więc w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

W art. 8 ustawy przewidziano, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Sformułowanie „konieczność rozwiązania stosunków pracy” oznacza przewidywaną liczbę zwolnień z pracy, którą ustala się biorąc pod uwagę zasadę, iż wlicza się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny.

Pozwana szkoła zatrudnia ponad 20 pracowników. Tym samym generalnie omawiana ustawa miałaby u niej zastosowanie. Nie sposób jednak uznać, iż miały miejsce zwolnienia grupowe w rozumieniu omówionego powyżej przepisu, skoro zwolnienia nie objęły co najmniej 10 pracowników zatrudnionych u strony pozwanej i nie przeprowadzono ich w ciągu 30 dni licząc od dnia pierwszego wypowiedzenia.

Część przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn niedotyczących 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. Dla zastosowania art. 10 ust. 1 omawianej ustawy, konieczne jest zatem wykazanie, że niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter. Oznacza to wystąpienie sytuacji, w której bez zaistnienia tejże przyczyny nie zostałyby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990 roku w sprawie I PP 319/90, OSNCP 1992, z.11, poz.204). Jeszcze raz podkreślić należy, iż art.10 cytowanej powyższej ustawy nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika (tak w Komentarzu do art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników K.W Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2010, wyd. II).

Z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., (II PK 108/08, LEX nr 738347) Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy – uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Konstatując, a contrario wnioskować należy, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

W świetle powyższych rozważań, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zasadniczą i decydującą kwestię w przedmiotowej sprawie stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Osobą tą jest niewątpliwie powód dochodzący wypłaty świadczenia. Winien on zatem wykazać, iż sytuacja pracodawcy była trudna i zachodziły przesłanki do rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących.

Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron (Wyrok SN: z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204, z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10).

Oceny przyczyn wypowiedzenia, należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest również miarodajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przyczyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z E. Z. były związane bezpośrednio z jego osobą i sposobem wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz oceną pracy powoda przez przełożonych. Przede wszystkim ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że audyt wewnętrzny przeprowadzony w pozwanej szkole w dniach 10-11 września 2014 r, 20 października 2014 r., 22-23 października 2014 r., 05-06 listopada 2014 roku wykazał liczne nieprawidłowości w zakresie gospodarki magazynowej oraz wykazał, że dokumentacja magazynowa prowadzona była nierzetelnie. Wskazano, że pracownicy (m.in. powód) zajmujący się gospodarką magazynową nienależycie wykonywali swoje obowiązki. Nieprawidłowości stwierdzono również w zakresie zakupu artykułów żywnościowych oraz stosowania normy (...) w żywieniu zbiorowym oraz sporządzaniu posiłków. Niewątpliwie, to do zakresu czynności powoda należało m.in. zakup produktów żywnościowych, zaopatrywanie w towar, prowadzenie dokumentacji magazynowej oraz wdrażanie oraz dokumentowanie programu (...), a zatem nieprawidłowości w tym zakresie, stwierdzone audytem, świadczą, że powód z powierzonych mu obowiązków pracowniczych wywiązywał się nienależycie. Przeprowadzone postępowanie wykazało zatem, że pozwana szkoła była niezadowolona z wyników pracy powoda i niewywiązywaniem się z przez niego z obowiązków służbowych. Ponadto na skutek powyższego, przeciwko powodowi wszczęto postępowanie karne o czyn z art. 284 § 1kk w zw. z art. 12 kk.

Jednocześnie z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy były zmiany organizacyjne w postaci zmniejszenia wymiaru zatrudnienia do 0,5 etatu.

Powyższe okoliczności wykluczają możliwość uznania, że w przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła pracownika – powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie przepisów art.10 w zw. z 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oddalił powództwo, jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 102 kpc. Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego, gdyż jego obecna sytuacja materialna i osobista (szczegółowo przedstawiona podczas rozprawy w dniu 27 stycznia 2017 roku) nie pozwala na poniesienie przez niego dodatkowych kosztów procesu. Ich poniesienie odbyłoby się kosztem podstawowych, niezbędnych źródeł utrzymania.