

Sygn. VPa 58/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz

SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. B. (1)

przeciwko (...) J. K. w K.

Filia w P.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji powódki W. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. z dnia

28 czerwca 2017r. sygn. IV P 138/16

zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) J. K. w K. Filia w P. na rzecz powódki W. B. (1) kwotę 14.461,00 (czternaście tysięcy czterysta sześćdziesiąt jeden) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sygn. akt V Pa 58 /17

UZASADNIENIE

W. B. (1) pozwem z dnia 30 października 2016 roku żądała ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia dokonanego przez (...) im. J. K. w K. Filia w P. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem art.17 k.p. i art.128 ustawy z 27 lipca 2005 roku o szkolnictwie wyższym

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podała, że powódka była zatrudniona od 1 października 2003 roku na stanowisku (...), a wobec tego jej stosunek pracy regulują przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym i akty wewnętrzne uczelni. Powódka jest zatrudniona w (...) na Wydziale (...) Filii (...) w P. Fakt zmniejszającej się systematycznie ilości studentów na studiach stacjonarnych i nie stacjonarnych, zmniejszające się corocznie dofinansowanie uczelni przez ministerstwo wymusza na uczelni podejmowanie działań dla obniżenia kosztów działalności.

Wśród tych działań znalazła się również redukcja wydatków osobowych, co skutkowało zmniejszeniem zatrudnienia. W 2013 roku w Filii zwolniono 17 osób, w kolejnej turze zwolniono 109 osób. Działania nie dawały pozytywnych rezultatów, co spowodowało, że Państwowa Komisja Akredytacyjna dała negatywną ocenę programową na kierunku „(...)” na Wydziale (...), a wynikiem tego był brak zgody rektora uczelni na uruchomienie studiów na kierunku (...).

Z uwagi na małą ilość kandydatów rektor nie wyraził zgody na uruchomienie kierunku (...), studia stacjonarne drugiego stopnia i zgodził się na nieuruchomienie kierunku (...), studia stacjonarne pierwszego stopnia. Trudna sytuacja Wydziału, a w szczególności Instytutu (...) była przedmiotem posiedzeń Rady Wydziału (...), w których brali udział przedstawiciel Instytutu. O trudnej sytuacji informował pracowników dyrektor Instytutu.

Dziekan Wydziału (...) po uzyskaniu pozytywnej opinii Rady Wydziału miał podstawy do wystąpienia do rektora o rozwiązanie stosunków pracy z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na Wydziale w Instytucie (...), w tym również z powódką. Wskazana w wypowiedzeniu przyczyna mieści się w pojęciu „ważna przyczyna”, o której mowa w art.125 ustawy o szkolnictwie wyższym. Stanowisko powódki jako nauczyciela akademickiego funkcjonuje w konkretnej jednostce organizacyjnej uczelni – Instytucie (...), która samodzielnie organizuje działalność dydaktyczną, naukową i techniczną. Nieuruchomienie kierunków studiów realizowanych przez tę jednostkę oraz zła sytuacja finansowa wymuszała podjęcie działań zmierzających do uzdrowienia Wydziału, w tym również reorganizację i racjonalizację zatrudnienia w celu uzdrowienia podstaw funkcjonowania Wydziału jako całości organizacyjnej. Przełożyło się to m.in. na zwolnienia pracowników Instytutu (...).

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 roku w sprawie sygn. akt IV P 138/16 oddalił powództwo i nie obciążył powódki W. B. (1) kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. B. (1) została mianowana z dniem 1 października 2003 roku na stanowisko (...) w (...) w K. Filii w P. Pracowała w Instytucie (...). W roku akademickim 2014-2015 w okresie od 1 października 2014 roku do 27 czerwca 2015 roku udzielono powódce płatnego urlopu dla celów naukowych.

Powódka ukończyła studia na kierunku (...) na Uniwersytecie (...) w K. w 1995r. W roku 2000 W. B. uzyskała tytuł doktora w zakresie (...).

(...) Wydziału (...) w dnia 20 października 2016 roku podjęła uchwałę nr (...) o wyrażeniu pozytywnej opinii w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z W. B.. Dziekan Wydziału (...) dnia 26 października 2016 roku wystąpił do Rektora (...) z wnioskiem o rozwiązanie stosunków pracy z końcem semestru zimowego z 5 pracownikami Wydziału, w tym z powódką. Wniosek uzasadnił trudną sytuacją Wydziału spowodowaną nieuruchomieniem w roku akademickim 2016/2017 3 kierunków studiów (studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia (...) stopnia stacjonarne na kierunku (...)) złym stanem finansowym Wydziału oraz koniecznością głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału. Oświadczeniem rektora (...) z dnia 3 listopada 2016 roku strona pozwana na podstawie art.123 ust.1 pkt 2 w zw. Z art.125 ustawy o szkolnictwie wyższym rozwiązała z powódką stosunek pracy z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 28 lutego 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała trudną sytuację Wydziału (...) spowodowaną nieuruchomieniem 3 kierunków studiów w roku akademickim 2016/2017 (studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia (...) stopnia stacjonarne na kierunku (...)), złym stanem finansowym Wydziału i koniecznością głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału (wygaszanie kierunków i powołanie w ich miejsce nowych).

Uchwałą nr (...) Rady Wydziału (...) (...) z dnia 24 stycznia 2017 roku nadano powódce stopień naukowy doktora habilitowanego nauk humanistycznych w dyscyplinie literaturoznawstwo.

W Filii w P. prowadzone były działania naprawcze, których celem była poprawa sytuacji zarówno całej filii, jak i Wydziału (...). Dnia 19 listopada 2015 roku odbyło się posiedzenie nadzwyczajne Rady Wydziału (...), na którym zaopiniowano pozytywnie wygaszenie studiów (...) stopnia na kierunku (...) oraz specjalności na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych I stopnia na kierunku (...) (...).

Dnia 21 września 2016 roku rektor uczelni skierował do Wydziałowej Komisji Rekrutacyjnej Wydziału (...) pismo, w którym wyraził zgodę na uruchomienie naboru na kierunkach (...) i (...) i nie wyraził zgody na uruchamianie naboru na kierunku (...).

Dnia 15 września 2016 roku odbyło się posiedzenie Rady Wydziału (...), kolejne odbyło się 28 września 2016 roku i wreszcie 20 października 2016 roku. Na posiedzeniach omawiano problemy z rekrutacją studentów, uruchamianiem kierunków studiów i zapewnieniem nauczycielom pensum. Na posiedzeniu w dniu 20 października 2016 roku zaopiniowano pozytywnie wnioski o rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami naukowymi Wydziału, w tym z powódką.

Dnia 4 października 2016 roku Rektor (...) wydał zarządzenie nr (...) w sprawie zmiany struktury organizacyjnej Wydziału (...) Filii w P., który zlikwidowano Instytut (...), a utworzono Pracownię (...) w ramach Instytutu (...) i (...).

Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej uchwałą nr (...) z 7 lipca 2016 roku wydało ocenę negatywną w zakresie oceny programowej na kierunku studiów „(...)” . (...) zajmowała się sprawą po raz kolejny i 6 października 2016 roku wydała uchwałę nr (...) o zmianie oceny z negatywnej na warunkową.

Rektor (...) zarządzeniem nr (...) z dnia 28 marca 2017 roku zlikwidował w strukturze Instytutu (...) m.in. Pracownię (...). Natomiast Senat uczelni uchwałą nr (...) z dnia 30 marca 2017 roku zniósł z dniem 30 marca 2017 roku studia I stopnia na kierunku (...) prowadzone w Filii w P. na Wydziale (...)

Dnia 23 września 2016 roku powódka otrzymała pocztą elektroniczną wstępny przydział godzin na rok akademicki 2016-17. Dla W. B. było to 240 godzin, a więc całe pensum dla nauczyciela akademickiego. W ramach pensum miała mieć zajęcia z przedmiotów : (...) (30 godzin), (...) (30 godzin), (...) (30 godzin), (...) (30 godzin), (...) (30 godzin), (...) (30 godzin), (...) (30 godzin) (...).

Zajęcia dla powódki i innych pracowników Instytutu (...) były przydzielane na innych kierunkach studiów niż (...), aby zapewnić tym pracownikom pensum na dany rok akademicki. Na kierunku (...) od kilku lat występowała sytuacja braku odpowiedniej ilości studentów, zarówno na studiach I stopnia, jak i studiach II stopnia.

Nieuruchomienie studiów na kierunku (...) było podstawą do podjęcia działań dla rozwiązania stosunków pracy z pracownikami (...) Instytutu (...), który został zlikwidowany 4 października 2016 roku. W Wydziale pozostało zatrudnionych 2 pracowników poprzednio zatrudnionych w Instytucie (...): L. B. (1) i P. B. (1). L. P.-B. zakończyła zatrudnienie na (...).

Z końcem semestru zimowego nie ma żadnego studenta na kierunku (...).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań J. B.-L., A. K., K. L., (...) oraz dowodów z dokumentów w postaci: uchwały Rady Wydziału (...) (...), protokoły z posiedzenia Rady Wydziału (...) (...),

zarządzenia Rektora (...), uchwała Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej nr (...) z 7 lipca 2016 roku wstępny przydział godzin.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadków J. L. (1), A. K., K. L., Z.M. co do zasady ograniczają się do wykazania wysokich kwalifikacji zarówno ich, jak i powódki. Te okoliczności nie są przez uczelnię kwestionowane. Świadczenie podnosili niewłaściwe wybory osób do zwolnienia, wskazując przy tym, że wykształcenie ich i powódki daje im kwalifikacje konieczne do nauczania różnych przedmiotów humanistycznych, są w stanie takie zajęcia przygotować i poprowadzić. Zeznania te, w ocenie Sądu Rejonowego, nie odnoszą się do faktu likwidacji kierunków i braku studentów.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zeznania świadka J. B. w zakresie sytuacji Wydziału i podejmowanych działań dla poprawy sytuacji i dla znajdowania godzin dla pracowników wydziału znajdują potwierdzenie w dokumentach w

postaci protokołów posiedzeń Rady Wydziału, uchwał i zarządzeń organów uczelni o zmianach struktury jako wynikach braku zainteresowania danymi kierunkami studiów.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że sytuacja (...) nie jest sytuacją prawidłową. Uczelnia ma od wielu lat problemy z naborem studentów, ma w związku z tym problemy finansowe. Fakt połączenia z Wyższą Szkołą z S. nie oznacza, że kierunek (...) został reaktywowany, a studenci są zainteresowani studiami na tym kierunku.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że (...) tak, jak wiele innych uczelni nie dostosowuje swojej oferty do potrzeb rynku pracy. Dlatego prowadzi kierunki studiów, które cieszą się niskim zainteresowaniem i po ukończeniu studiów na których absolwenci nie mogą znaleźć pracy zgodnej z ich wykształceniem, stają się albo bezrobotnymi absolwentami albo też podejmują pracę niezgodną ich wykształceniem. Ilość studentów uległa gwałtownemu zmniejszeniu, gdyż w RP zlikwidowano zasadniczą służbę wojskową, a tym samym młodzi mężczyźni nie muszą już podejmować nauki dla uniknięcia tej służby. To przesądziło o braku zainteresowania studiami niestacjonarnymi.

Sąd Rejonowy nie zgodził się z tezami świadków i powódki, iż są oni przygotowani do nauczania różnych przedmiotów. To, że są oni naukowcami z zakresu humanistyki nie daje podstaw do przyjęcia, że mają oni kwalifikacje do prowadzenia zajęć z dowolnej tematyki. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka miała w pensum zajęcia z historii cywilizacji, z dziejów sił i służb specjalnych, z religii i wojny. Te przedmioty nie mieszczą się w zakresie literaturoznawstwa, a przecież z tym przedmiocie powódka uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego. Przedmioty wykazane w pensum winny być raczej w sferze zainteresowań historyka, religioznawcy.

Sąd Rejonowy powołując z art. 123, art. 124 i art. 125 ustawy z 27.VII.05r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164/05 poz. 1365 ze zm.) wskazał, że w sprawie niniejszej konieczna była pozytywna opinia Rady Wydziału. I taka opinia została wyrażona.

W ocenie Sądu Rejonowego również merytorycznie wypowiedzenie powódce stosunku pracy było zasadne. Przyczyna wskazana w decyzji to trudna sytuacja Wydziału (...) spowodowana nieuruchomieniem 3 kierunków studiów (studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia (...) stopnia stacjonarne na kierunku (...)) oraz konieczność głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału. Te okoliczności należy uznać za prawdziwe i zasadne. Na Wydziale realizowany był program naprawczy związany z trudną sytuacją finansową, a elementem tego programu było ograniczenie zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że rok akademicki 2016/2017 był rokiem, w którym doszło do likwidacji Instytutu (...) na Wydziale. A miało to związek z brakiem studentów na kierunku (...). Kierunek (...) nie prowadził naboru studentów w tym roku akademickim, został zniesiony z końcem marca 2017 roku.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że powódka miała przydzielone godziny dla uzyskania pensum na innych kierunkach i z przedmiotów, które nie mieściły się w jej specjalności. A działo się tak i to nie tylko z zatrudnieniem powódki, ale i innych nauczycieli akademickich od kilku lat, szukano sposobów na dalsze możliwości pracy na uczelni tych naukowców. Jednak nie doszło do uzyskania pozytywnych rezultatów działań naprawczych.

Według Sadu Rejonowego stwierdzić należy, że powódka jako naukowiec była zatrudniona w jednostce organizacyjnej (...), jaką był Instytut (...). Likwidacja tej jednostki jest udowodniona, a tym samym nie istnieje jednostka, do pracy w której powódka była zatrudniona. Poszukiwanie w sposób sztuczny godzin pracy na innych wydziałach, w innych jednostkach, na innych kierunkach kosztem pracowników tych jednostek nie jest zasadne, nie powinno być praktyką dla powstrzymywania odpływu naukowców z tych kierunków, które przestają funkcjonować

Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było merytorycznie uzasadnione, nie naruszało norm ustawy. Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyny wypowiedzenia były przyczynami rzeczywistymi i konkretnymi oraz mieszczą się też w formule innych ważnych przyczyn ujętej w art. 125 ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił żądanie przywrócenia powódki do pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa pracy i prawa o szkolnictwie wyższym poprzez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 17, art. 76 Kodeksu Pracy i art. 124 i art. 125 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 roku skutkujące oddaleniem pozwu w sytuacji istnienia oczywistych podstaw do jego uwzględnienia;
- sprzeczności poczynionych ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego.

Reasumując powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 poprzez uznanie wypowiedzenia powódce W. B. (1) umowy o pracę przez (...) J. K. w K. Filia w P. za bezzasadne i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 6 marca 2018 roku pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji i oświadczył, że przywrócenie do pracy powódki jest niemożliwe, gdyż Wydział (...) został zlikwidowany. W związku z oświadczeniem pełnomocnika pozwanego powódka w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy wniosła o zasądzenie odszkodowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelację strony powodowej należy uznać za zasadną, skutkującą zmianą zaskarżonego wyroku oraz zasądzeniem od pozwanego na rzecz powódki, zgodnie z ostatecznie sprezyowanym żądaniem, odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Odniesienie się do i zarzutów i twierdzeń apelacji należy poprzedzić stwierdzeniem, iż sąd odwoławczy, jako instancja nie tylko kontrolna, ale także merytoryczna, powinien zbadać sprawę niezależnie od zarzutów apelacji. Zgodnie bowiem z art. 378 § 1 k.p.c. rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a ściślej mówiąc w granicach zaskarżenia, a nie jej zarzutów. Podniesione w apelacji zarzuty nie wyznaczają granic apelacji. Podobnie jak wnioski apelacji, podlegają one tylko rozważeniu przez Sąd drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1997 r., II CKN 125/97, OSNC 1997 nr 11, poz. 172, z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193, z dnia 27 kwietnia 2000, I CKN 648/98, LEX nr 50867). Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał w przeważającej części ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji za prawidłowe, przyjmując je za własne. Niemniej, zdaniem Sądu Okręgowego, pomimo prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny prawnej zgłoszonego przez powódkę roszczenia.

Należy podkreślić, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 października 2003 roku na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku (...) ze stopniem naukowym (...). W tej sytuacji w stosunku do W. B. mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym. Artykuł 124 powołanej ustawy, w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2011 r., zawiera katalog przyczyn powodujących możliwość podjęcia przez rektora decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy nauczyciela akademickiego, nawiązanego na podstawie mianowania. Zasady określone w tym przepisie mają zastosowanie zarówno do mianowanych nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora, jak i do tych mianowanych nauczycieli akademickich, którzy nie mając tego tytułu, zostali mianowani przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. Zasady te mają zastosowanie do nauczycieli akademickich mianowanych zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony. Dopełnieniem powyższego przepisu jest norma wynikająca z art. 125 ustawy przewidująca, że stosunek pracy z mianowanym

nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Przepis art. 125 stawy nie definiuje przy tym pojęcia "innych ważnych przyczyn", co nie oznacza, że za takie przyczyny mogą być uznane przyczyny jakiegokolwiek. Nie ma także w niej stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia, ale wynika to z wykładni systemowej tego przepisu. Przyczyny, o których mowa w wymienionym przepisie, muszą być przyczynami, których waga odpowiada ciężarowi przyczyn wskazanych w art. 124. Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie). Muszą to być przyczyny rzeczywiste i poważne, i to do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. O ile bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy, choć wymaga uzasadnienia, o tyle wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania takim sposobem nie jest i wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione.

Powyższe twierdzenie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym. I tak według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 291, "ważna przyczyna" rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z art. 125 ustawy nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p. W wyroku tym ponadto stwierdzono, że istnieje istotna różnica pomiędzy dopuszczalnością wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p. a rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela mianowanego warunkowanym "innymi ważnymi przyczynami" z art. 125 ustawy, przy czym odpowiedzialność dyscyplinarna i rozwiązanie stosunku pracy to odrębne instytucje. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 33, likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim (art. 125 p.s.w.). W wyroku z dnia 29 marca 2006 roku wydanym w sprawie II PK 249/05 (opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2007, Nr 5-6, poz. 72, str. 215) Sąd Najwyższy wskazał, że trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący.

W wyroku z dnia 7 stycznia 2010, II PK 166/09, OSNP 2011, nr 13-14, poz. 177, Sąd Najwyższy wyraził myśl, że przepis art. 125 p.s.w. nie daje pracodawcy (szkole wyższej) prawa do typizowania "innych ważnych przyczyn" przez wskazanie w statucie uczelni okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania. W przepisie tym chodzi o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, a nie o wprowadzenie statutem lub zarządzeniem rektora innych, poza art. 124 p.s.w., okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, z. 3, poz. 26, zgoda organu kolegialnego, wyrażona w jego uchwale, musi dotyczyć tej przyczyny, która jest wskazana przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 125 p.s.w. Natomiast podanie w tym wypowiedzeniu również innej przyczyny, o której nie stanowi uchwała organu kolegialnego, narusza art. 125 p.s.w. (tryb wypowiedzenia), nawet wtedy, gdy jest ona ujęta w protokole posiedzenia organu podejmującego tę uchwałę, ponieważ ostateczne stanowisko wyrażane jest w uchwale, a protokół posiedzenia nie jest jej integralną częścią.

Z kolei z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09 (OSNP 2011, nr 13-14, poz. 182) wynika, że do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p.).

Mając zatem na uwadze powyższe orzecznictwo, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy mieści się w pojęciu „ważnej przyczyny”. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w sposób niewątpliwy wykazało bowiem wystąpienie trudnej sytuacji Wydziału (...) pozwanego (...) spowodowanej nie uruchomieniem 3 kierunków studiów w roku akademickim 2016/2017 (studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia I stopnia stacjonarne na kierunku (...), studia (...) stopnia stacjonarne na kierunku (...)), złym stanem finansowy Wydziału i związaną z tym koniecznością wprowadzenia głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału (wygaszanie kierunków). Taka też przyczyna została wskazana w skierowanym do powódki oświadczeniu rektora (...) z dnia 3 listopada 2016 roku w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Z niespornych okoliczności sprawy wynika przy tym, iż z uwagi na problemy z rekrutacją studentów w dniu 4 października 2016 roku Rektor (...) wydał zarządzenie nr (...) w sprawie zmiany struktury organizacyjnej Wydziału (...) Filii w P., którym zlikwidowano Instytut (...), a utworzono Pracownię (...) w ramach Instytutu (...) i (...).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 28 marca 2017 roku Rektor (...) zlikwidował w strukturze Instytutu (...) m.in. Pracownię (...). Natomiast Senat uczelni uchwałą nr (...) z dnia 30 marca 2017 roku zniósł z dniem 30 marca 2017 roku studia I stopnia na kierunku (...) prowadzone w Filii w P. na Wydziale (...).

Likwidacja Instytutu (...), w którym zatrudniona była powódka, zdaniem Sądu Okręgowego, może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu.

Zgodzić się należy z twierdzeniem strony pozwanej, iż stanowiska nauczycieli akademickich funkcjonują w konkretnych jednostkach organizacyjnych szkoły wyższej (w wydziałach), które samodzielnie organizują działalność dydaktyczną, naukową i techniczną, dysponując przydzielonym im mieniem oraz środkami finansowymi. Zła sytuacja finansowa uczelni, wymuszała podjęcie działań zmierzających do jej uzdrowienia, w tym niezbędną reorganizację i racjonalizację zatrudnienia w celu poprawy podstaw funkcjonowania uczelni. Przełożyło się to między innymi na konieczność zwolnienia części pracowników.

Podnoszona wyżej kwestia nie wpływa jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, na ocenę zasadności wydanego w sprawie orzeczenia.

Odnosząc się do zwartych w apelacji twierdzeń, należy zgodzić się ze stanowiskiem powódki, iż pracodawca wypowiadając jej stosunek pracy nie zastosował jakiegokolwiek kryterium doboru pracowników do zwolnienia. Przypomnieć należy, iż na dzień likwidacji Instytutu (...) zatrudnionych w nim było 7 nauczycieli akademickich, z których 5 (w tym powódka) otrzymało wypowiedzenia stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pozostałych dwóch pracowników, tj. dr L. B. (2) oraz dr P. B. (1), nie otrzymało wypowiedzeń.

Powódka w apelacji podtrzymała prezentowany w toku postępowania przed Sądem I instancji zarzut, iż pracodawca nie wskazał w wypowiedzeniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia a nadto, iż kryteria te nie zostały jej ujawnione przed dokonaniem wypowiedzenia. Podniosła przy tym, iż pracodawca przed podjęciem decyzji nie dokonał analizy dorobku naukowo – dydaktycznego pracowników Instytutu a nadto, iż wypowiedzeń nie otrzymały wraz z innymi pracownikami m.in. dr P. B. (1) oraz dr L. B. (2) zatrudniona na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy stosunek pracy z mianowania podlega szerszej ochronie w porównaniu do pracownika kontraktowego. Zdaniem powódki pozostawienie w pracy dr L. P. – B. i wręczenie jej wypowiedzenia dopiero w kwietniu 2017 roku, a zatem pół roku później niż pozostałej piątce pracowników, wynikało z faktu, iż była ona żoną Dziekana Wydziału (...). W ocenie powódki nie zostały jej przedstawione powody pozostawienia na etacie w pozwanej uczelni także dr. P. B.. Dopiero w toku postępowania przed Sądem Rejonowym pełnomocnik pozwanego wskazał, iż dr P. B. posiadała stopień dr habilitowanego a więc wyższy niż powódka, co zadecydowało o wyborze. W apelacji powódka zaprzeczyła temu stwierdzeniu, powołując się na fakt, iż wraz z powódką wypowiedzenia otrzymały dwie osoby posiadające

tytuł dr. habilitowanego. Brak wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia czyni zdaniem powódki wypowiedzenie nieuzasadnionym.

Odnosząc się do przytoczonych wyżej zarzutów apelacji, należy wstępnie zwrócić uwagę, iż wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa tj. art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteria doboru danego pracownika do zwolnienia.

Natomiast w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Zwrócenia uwagi wymaga, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny, jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat a poszczególne funkcje zostają przejęte przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu (por. uzasad. wyroku Sądu Najwyższego z 30 września 2014r., I PK 33/14, Legalis).

Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Za ugruntowane należy ponadto uznać w judykaturze stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Przy czym pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. W wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663).

Jak wynika z powyższego, w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wręczeniem jej wypowiedzenia w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane.

Przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadka dziekana J. B. (k.60 – 61) nie wykazało, by kryteria doboru powódki, jak i pozostałych pracowników wytypowanych do zwolnienia, zostały jej w jakikolwiek sposób wyjawione i wyjaśnione. Dopiero w toku procesu świadek J. B. zeznał, iż jednym z kryteriów doboru było to czy ktoś jest wpisany na „minimum kadrowe” na poszczególnych kierunkach, przy czym dr. P. B. była wpisana na kierunek (...), zaś dr. L. P.- B. na kierunek (...). Dodał, iż w stosunku do dr P. B. uznano, że

będzie ona lepszym pracownikiem, że jest znana ze swej pracowitości. Świadek J. B. – L. (k 149 v – 150) zeznała, iż było rzeczą szokująca , iż pomimo likwidacji całego Instytutu dwóch pracowników nie wiadomo z jakich przyczyn zostało, a nadto , iż żadne kryterium związane z dorobkiem i zasługami na rzecz uczelni nie zostały wzięte pod uwagę. O braku wiedzy zwolnionych pracowników co do przyczyn (kryteriów), oprócz powódki (k.174 - 175 v) zeznał także świadek K. L. (k. 152v- 15).

Dodać należy, iż z protokołu Nr (...) z posiedzenia Rady Wydziału z dnia 20 października 2016 r. (k.46 – 49) na której podjęto uchwały w sprawie rozwiązania stosunków pracy z pracownikami naukowo- dydaktycznymi, w tym z powódką wynika , iż kwestia kryteriom wyboru pracowników u nie była przedmiotem dyskusji obecnych na posiedzeniu członków Rady.

W świetle powyższego należy w ocenie Sądu Okręgowego stwierdzić, iż dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych pracodawca powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pośród większej grupy osób zatrudnionych w Instytucie (...) a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powódki do zwolnienia jest spowodowany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru jej do zwolnienia z pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie było powódce znane, gdyż nie poinformowano jej o nich ani ustnie przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie powódce stosunku pracy było nieuzasadnione w rozumieniu powołanych wyżej przepisów, dlatego też uwzględniając złożoną apelację, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz przy uwzględnieniu treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy, orzeczono zgodnie z żądaniem powódki , o zasądzeniu od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.