

Sygn. VPa 33/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Sędziowie: SO Magdalena Marczyńska

SO Agnieszka Leżańska

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (1)

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji powódki A. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 stycznia 2018r. sygn. IV P 142/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i przywraca powódkę A. K. (1) do pracy w pozwanym (...) J. K. w K. na poprzednich warunkach i zasądza od pozwanego (...) J. K. w K. na rzecz powódki A. K. (1) kwotę 4 000,00 (cztery tysiące) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy;

2. zasądza od pozwanego (...) J. K. w K. na rzecz powódki A. K. (1) kwotę 1 342,50 (jeden tysiąc trzysta czterdzieści dwa złote pięćdziesiąt groszy) z tytułu zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

SSO Agnieszka Leżańska SSO Magdalena Marczyńska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 33 /18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 grudnia 2016 roku powódka A. K. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy przez pozwanego (...) J. K. w K. (...) w P.. W przypadku upływu okresu wypowiedzenia powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 stycznia 2018 w sprawie sygn. akt IV P 142/16 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwo.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Z dniem 1 października 1993 roku powódka A. K. (1) została zatrudniona na podstawie mianowania na stanowisku asystenta w (...) w K. (...) w P..

Powódka została zatrudniona w 1/2 etatu w Katedrze (...), początkowo na czas określony, a od 1 października 1995 roku na czas nieokreślony.

W 1998 roku Katedra (...) uległa przekształceniu w (...).

W 2000 roku pracodawca powódki przekształcił się w (...).

W dniu 30 czerwca 2000 roku powódka otrzymała tytuł doktora nauk humanistycznych i z dniem 1 października 2000 roku została mianowana adiunktem w (...).

(...) stanowił część Wydziału (...).

Od 2008 roku pracodawca powódki przekształcił się w (...) (...) w K..

W ocenie nauczyciela akademickiego za rok akademicki 2000/2001 powódka otrzymała ocenę wyróżniającą. Za rok akademicki 2003/2004 powódka otrzymała ocenę pozytywną

W okresie od 1 października 2008 roku do 30 września 2012 roku powódka pełniła funkcję(...) (...)

W ocenie nauczyciela akademickiego za lata akademickie 2004/2005 i (...) powódka otrzymała ocenę pozytywną

W ocenie nauczyciela akademickiego za lata akademickie 2008/2009 i (...) powódka otrzymała ocenę wyróżniającą.

W okresie od 2 stycznia 2013 roku od dnia 30 września 2013 roku powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia, a w okresie od 1 października 2013 roku do 31 marca 2014 roku na kolejnym.

W okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku i od 1 października 2014 roku do dnia 21 lutego 2015 roku powódka przyznano prawo do płatnego urlopu dla celów naukowych.

W okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku powódka przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia.

Za lata 2012/2013 – 2013/2014 powódka nie otrzymała oceny nauczyciela akademickiego z uwagi na przebywanie przez powódkę przez większość z tego okresu na urlopie dla poratowania zdrowia.

Pismem z dnia 25 stycznia 2016 roku powódka została poinformowana, iż z dniem 4 maja 2016 roku upłynie okres jej zatrudnienia na stanowisku adiunkta jako osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Pismem z dnia 7 kwietnia 2016 roku powódka została poinformowana, iż uchwałą Senatu Uczelni z dnia 31 marca 2016 roku wyrażono zgodę na dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku adiunkta na dalsze 2 lata, wskazując jednocześnie, iż nie uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego do dnia 4 maja 2018 roku będzie stanowiło podstawę rozwiązania stosunku pracy.

W czerwcu 2016 roku powódka otrzymała zgodę na pokrycie kosztów postępowania habilitacyjnego .

W czerwcu 2013 roku w związku z trudną sytuacją finansową (...) J. K. wdrożono program restrukturyzacji .

W styczniu 2014 roku Prorektor ds. (...) wystąpił do Dziekana Wydziału (...)w(...) (...) w P. z ponowną prośbą o przekazanie propozycji do programu naprawczego. Wskazano na deficyt Wydziału.

Wnioski do programu naprawczego zostały przekazane do władz uczelni pismem z dnia 17 stycznia 2014 roku.

Podczas posiedzenia (...) w dniu 15 października 2015 roku podnoszono kwestię sytuacji (...) w kontekście grożącej likwidacji kierunku (...). Wskazywano m.in. na ewentualne zwolnienia pracowników, ich niedopensowanie co może skutkować zwolnieniami wśród adiunktów, konieczność utworzenia nowego kierunku w celu zapewnienia zatrudnienia językoznawcom.

Powódka uczestniczyła w tym zebraniu

Na posiedzeniu Rady Wydziału (...) (...) (...) w P. w dniu 19 listopada 2015 roku podjęto uchwały o wygaszeniu studiów drugiego stopnia na kierunku (...) i wygaszeniu specjalności (...) z twórczym pisaniem na kierunku (...) na studiach I stopnia.

W Wydziale (...) (...) (...) w P. wprowadzono program naprawczy. W ramach programu przewidziano ograniczenie zatrudnienia wśród profesorów, profesorów (...) i adiunktów. Ograniczenie zatrudnienia adiunktów przewidywało zmniejszenie etatyżacji z 24 w III kwartale 2015 roku do 12 w IV kwartale 2017r.

Podczas posiedzenia (...) w dniu 25 lutego 2016 roku podnoszona była kwestia niedopensowania pracowników (...) oraz kwestia dalszego zatrudniania 4 pracowników którym upływa okres zatrudnienia w (...).

Podczas posiedzenia Rady Wydziału (...) w dniu 28 września 2016 roku pożegnano jednego pracownika naukowego przechodzącego na emeryturę oraz 4 pracowników naukowych przechodzących do Wydziału (...), (...) w K.. Omówiono także wyniki rekrutacji wskazując na nieuruchomienie studiów I i (...) stopnia na kierunku (...) oraz na studiach I stopnia na kierunku (...). Zatwierdzono także zmiany organizacyjne w strukturze Wydziału związane z likwidacją (...).

Pismami z dnia 28 września 2016 roku przewodniczącej Wydziałowej Komisji Rekrutacyjnej Wydziału (...) wystąpiono do Rektora (...) J. K. o unieruchomienie studiów stacjonarnych I stopnia na kierunku (...).

W odpowiedzi Rektor (...) wskazał, iż nie wyraża zgody na przedłużenie rekrutacji i uruchomienie kierunku (...) w związku z negatywną oceną Komisji Akredytacyjnej.

Na koniec roku akademickiego 2015/2016 na Wydziale (...) zatrudnionych było w (...) – 9 osób przy 3 studentach, Instytucie (...) – 17 osób przy 80 studentach (...) i 45 stosunków (...) i w Instytucie (...) osób przy 130 studentach.

W roku 2016 do 30 września rozwiązano stosunki pracy z dwoma nauczycielami akademickimi oraz z dwoma pracownikami obsługi administracyjnej.

Zarządzeniem Rektora (...) z dnia 4 października 2016r. dokonano zmiany w strukturze organizacyjnej Wydziału (...) (...) (...) w P. likwidując (...) i tworząc w strukturze Instytutu (...).

Uchwałą Prezydium Polskiej Komisji Akredytacyjnej na (...) z dnia 7 lipca 2016 roku oceniono negatywnie kierunek (...) na Wydziale (...) (...) (...) w P..

Wskazano wówczas na nieprawidłowości w zakresie obsady zajęć dydaktycznych – brak kompetencji merytorycznych prowadzących, potwierdzonych publikacjami lub doświadczeniem zdobytym poza uczelnią.

W wyniku odwołania powyższa ocena została zmieniona na pozytywną warunkowo.

Podczas posiedzenia Rady Wydziału (...) w dniu 20 października 2016 roku omawiano sprawy kadrowe, w tym i kwestie rozwiązywania stosunków pracy z kilkoma pracownikami Wydziału. W głosowaniu wyrażono pozytywną opinię o rozwiązaniu stosunku pracy m.in. z powódką.

(...) Wydziału (...) uchwałą nr (...) z dnia 201 października 2016 roku wyraziła pozytywną opinię w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W dniu 26 października 2016 roku Dziekan Wydziału (...) wystąpił do Rektora Uczelni o rozwiązanie stosunku pracy z końcem semestru zimowego z 5 pracownikami naukowymi w tym i z powódką.

Rektor Uczelni pismem z dnia 3 listopada

W za okres od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 30 września 2016 roku (...) J. K. w K. uzyskał stratę w działalności finansowej w wysokości 3.910,542,27 PLN.

Wydział (...) przy planie finansowym na okres od stycznia do października 2016 roku strata 489.190,00 PLN uzyskał stratę 522.012,08 PLN.

Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 grudnia 2016 roku nastąpiło z dniem 31 grudnia 2016 roku połączenie (...) J. K. z (...) w S.

Pismem z dnia 3 listopada 2016 roku pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 28 lutego 2017 roku.

Jako uzasadnienie rozwiązania stosunku pracy wskazano na trudną sytuację Wydziału (...) spowodowaną nie uruchomieniem w roku akademickim 2016/2017 trzech kierunków studiów (studia stacjonarne I stopnia na kierunku (...), studia stacjonarne I stopnia na kierunku (...), stacja stacjonarne II stopnia na kierunku (...)), złym stanem finansowym Wydziału (deficyt budżetowy) oraz koniecznością głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału (wygaszanie kierunków i powoływanie na ich miejsce nowych. Nadto wskazano, iż w kolejnych latach akademickich pojawi się brak możliwości zapewnienia pensum dla nauczycieli akademickich wykonujących dotychczas swoje obowiązki dydaktyczne na kierunku (...).

Etat adiunkta wynosi 240 godzin rocznie . W semestrze zimowym roku akademickiego 2016/2017 na kierunku (...) brak było godzin dla wypełnienia pensum powódki. Powódka w celu uzyskania pełnego pensum otrzymała godziny zajęć w Centrum (...) dla (...) w K..

Powódka uczestniczyła tylko w dwóch zajęciach z uwagi na niezdolność do pracy powódka nie podjęła tych zajęć, pozostałe zajęcia jej przydzielone zostały przeprowadzone przez innych lektorów.

W roku akademickim 2015/2016 powódka miała zapewnione 164 godziny z pensum, niedopensowanie wynosiło 76 godzin. Wszyscy pracownicy (...) byli niedopensowani.

W (...) brak było w roku akademickim 2015/2016 pracowników niedopensowanych, część pracowników miała godziny ponadwymiarowe.

W instytucie (...) brak było w roku akademickim 2015/2016 pracowników niedopensowanych, część pracowników miała godziny ponadwymiarowe.

W strukturze Wydziału (...) pozostało dwóch pracowników uprzednio zatrudnionych w (...): L. B. (1) zatrudniona do końca roku akademickiego i P. B..

P. B. posiada tytuł naukowy doktora habilitowanego.

Z dniem 28 lutego 2017 roku na kierunku (...) nie ma już żadnego studenta.

Z dniem 1 kwietnia 2017 roku uległa zmianie struktura organizacyjna Wydziału (...) w skutek czego zlikwidowano (...).

Z dniem 30 marca 2017 roku Senat (...) zniósł studia pierwszego stopnia na kierunku (...) prowadzone na Wydziale (...) w (...) (...) w P.

Z dniem 20 października 2016 roku powódka stała się ponownie niezdolna do pracy z powodu choroby i niezdolność do pracy trwała do końca zatrudnienia powódki i pozostawała w niezdolności do końca okresu zatrudnienia.

Pismem z dnia 17 stycznia 2017 roku Kierownika Centrum (...) w K. poinformował dziekana Wydziału (...) (...) w P., że wskutek zmian organizacyjnych w semestrze letnim zmuszeni są zrezygnować ze współpracy z powódką.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w załączonych aktach osobowych powódki oraz złożone w toku postępowania do akt sprawy, a także w oparciu o zeznania świadków J. B. (1) i J. B. (2)

W ocenie Sądu Rejonowego za bezsporne należało uznać dowody w postaci dokumentów zawartych w załączonych aktach osobowych powódki oraz dokumentów złożonych w toku postępowania do akt sprawy.

Dokonując oceny dowodów w postaci zeznań świadków i zeznań powódki Sąd Rejonowy wskazała, iż zarówno powódka jak i świadkowie W. B., J. L., B. S., M. S., i K. L. (1) nie wskazali na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Według Sądu Rejonowego świadkowie wyżej wymienieni w swoich zeznaniach z jednej strony negowali likwidację czy wygaszenie kierunku (...), a z drugiej strony wskazywali na kwalifikacje powódki, które w zakresie jej specjalności są bezsporne. Świadkowie, z którymi także rozwiązano stosunki pracy także szeroko wskazali na kwestię ich kwalifikacji oraz zasadności ich dalszego zatrudnienia.

W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia tych świadków pomijają bezsporną okoliczność, iż w dacie składania przez nich zeznań na Wydziale (...) (...) (...) w P. nie było już żadnego studenta (...). Argumentacja świadków, jak wskazał Sąd Rejonowy, prowadzi do wniosku, iż nawet brak studentów nie stanowiłby przeszkody w ich dalszej pracy dydaktycznej i naukowej. Świadkowie także pomijają okoliczność, iż w Wydziale od 2 lat prowadzony był program naprawczy, co skutkowało stopniowym ograniczaniem zatrudnienia, i wbrew twierdzeniom świadków należy wskazać, iż fakt bycia naukowcem z szeroko rozumianej humanistyki nie pozwala na prowadzenie dowolnych zajęć dydaktycznych mieszczących się w jej granicach, co znajduje także potwierdzenie w uchwale Państwowej Komisji Akredytacyjnej, która zarzuciła właśnie, iż w trakcie dydaktyki na kierunku (...) były prowadzone zajęcia niezgodnie z kwalifikacjami i specjalizacją prowadzących.

Sąd Rejonowy wskazał, że iż kwestie ewentualnego wygaszenia kierunku (...) i zwolnień wśród pracowników (...) Instytutu (...) były podnoszone już podczas posiedzenia (...) w dniu 15 października 2015 roku.

Sąd Rejonowy stwierdził, że tożsamy argumentacja zawarta była w zeznaniach powódki, która bardzo szeroko opisała swoje kompetencje, wskazał na przydzielone jej zajęcia w Centrum (...) dla (...) w K.. Których to zajęć ostatecznie powódka nie prowadziła z uwagi na chorobę.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy powódka nie wskazała na posiadane kwalifikacje upoważniające do prowadzenia zajęć na kierunkach stosunków międzynarodowych i historii. Specjalizacja powódki z (...) nie mieści się w zakresie powyższych kierunków studiów.

Odnosząc się do argumentu, iż sytuacja finansowa (...) J. K. uległa poprawie na skutek otrzymania dotacji w związku z połączeniem z (...) w S. Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczność ta nie niweczy faktu, iż kierunek (...) jest deficytowy z uwagi na brak zainteresowania nim studentów i niedopuszczalnym jest utrzymywanie kierunku studiów bez osób studiujących.

Odnosząc się do zeznań świadka J. B. (1) Sąd Rejonowy podkreślił, iż świadek w swoich zeznaniach wskazał na próbę znalezienia godzin dla wypełnienia pensum powódki, oraz na brak możliwości znalezienia innych zajęć zgodnych z kwalifikacjami powódki które pozwoliłyby na osiągnięcie wymaganej liczby 240 godzin rocznie. Świadek wskazał

także na przyczyny dalszego zatrudniania P. B. i L. B. (1) wskazując, iż stosunek pracy L. B. (1) jako czasowy ulegnie wygaśnięciu z końcem roku akademickiego, a w przypadku P. B. dalsze jej zatrudnienie jest związane z przydatnością świadka dla uczelni, chęci poszerzenia kwalifikacji i aktywnego uczestnictwa w życiu akademickim.

Odnosząc się do argumentacji powódki przedstawianej w toku postępowania Sąd Rejonowy podkreślił, iż powódka podjęła próbę przeniesienia sporu na inną płaszczyznę. Powódka przedstawia wnioski dowodowe zmierzające do wykazania, iż zostały naruszone wewnętrzne normy Uczelniane, co skutkowało winno uznaniem oświadczenia pracodawcy za nieprawidłowe oraz iż w roku 2016/2017 były możliwości zapewnienia dla powódki godzin.

Odnosząc się do powyższych argumentów Sąd Rejonowy wskazał, iż badając oświadczenie złożone w roku 2016 Sąd nie ma możliwości oceny okoliczności zaistniałych już po upływie okresu wypowiedzenia. Fakt, iż został uruchomiony nowy kierunek: administracja w roku akademickim 2017/2018, w ocenie Sądu Rejonowego, nie skutkuje wbrew twierdzeniu powódki bezzasadnością oświadczenia pracodawcy. Dlatego też dowody zgłoszone w tym zakresie według Sądu Rejonowego należy uznać za nieistotne.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że tak samo za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy należało uznać dowody przedstawione przez powódkę na mające wykazać niezgodność z prawem aktów prawa wewnętrznego pracodawcy Powódki. W ocenie Sądu Rejonowego biorąc pod uwagę autonomię (...) do czasu zakwestionowania aktów prawa wewnętrznego w trybie wynikającym z ustawy o szkolnictwie wyższym i ze Statutu (...) poszczególnym aktom wewnętrznym przysługuje domniemanie ich zgodności z prawem.

Sąd Rejonowy podniósł także, iż przedmiotowe dowody nie niweczą okolicznościom wskazanym w oświadczeniu pracodawcy.

Także za nieistotne Sąd Rejonowy uznał dowody i argumenty powódki dotyczące jej kwalifikacji i wadliwego wyboru jej osoby do rozwiązania stosunku pracy.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że kwestia oceny przydatności jest oceną subiektywną pracodawcy i w świetle przytoczonych argumentów pozostaje poza kontrolą Sądu, jako prawo

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka była zatrudniona jako nauczyciel akademicki w oparciu o akt mianowania, dlatego w pierwszej kolejności zastosowanie będą miały przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – prawo o szkolnictwie wyższym.

Powołując treść art. 123 i 125 powyższej ustawy Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie konieczna była pozytywna opinia Rady Wydziału (...) (...) (...) w P.. Opinia ta została zawarta w uchwale z 20 października 2016 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dokonując oceny zasadności wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy, należy w pierwszej kolejności wskazać, że przy ocenie danej okoliczności jako uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy należy zauważyć, iż stwierdzone prawo polskie nie przewiduje gwarancji stałości zatrudnienia i rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem to podstawowy sposób rozwiązania stosunku pracy zarówno przez pracodawcę jako i przez pracownika. Zasada ta dotyczy także stosunku pracy z mianowania nauczycieli akademickich z ograniczeniami wynikającymi z prawa o szkolnictwie wyższym.

Zdaniem Sądu Rejonowego podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego i rzeczywistego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które uzasadniają rozwiązanie umowy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany wypowiadając powódce stosunek pracy jako okoliczności uzasadniające wskazał na nieuruchomienie w roku akademickim 2016/2017 trzech kierunków studiów (studia stacjonarne I stopnia na kierunku (...), studia stacjonarne I stopnia na kierunku (...), studia stacjonarne II stopnia na kierunku (...)), zły stan finansowy Wydziału (deficyt budżetowy) oraz konieczność głębokich zmian i restrukturyzacji Wydziału (wygaszanie kierunków i powoływanie na ich miejsce nowych. Nadto wskazano, że w kolejnych latach akademickich pojawi się brak możliwości zapewnienia pensum dla nauczycieli akademickich

wykonujących dotychczas swoje obowiązki dydaktyczne na kierunku (...). W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności należy uznać za prawdziwe i zasadne.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy na Wydziale (...) (...) (...) w P. od 2014 roku realizowany był program naprawczy związany z trudną sytuacją finansową Wydziału, jednym z elementów tego planu było ograniczenie zatrudnienia zarówno na stanowiskach obsługi administracyjnej jak i wśród nauczycieli akademickich. Problemy finansowe były m.in., wynikiem braku zainteresowania kierunkami studiów oferowanych przez Wydział, a w szczególności problem ten dotyczył filologii polskiej i stosunków międzynarodowych.

Powódka była zatrudniona jako pracownik dydaktyczno – naukowy na kierunku (...) i brak możliwości zapewnienia jej pensum doprowadził do próby jego uzupełniania w Centrum (...) dla (...) w K.. Sąd Rejonowy wskazał, iż także w przedmiotowym Centrum brak było możliwości zapewnienia powódce godzin w II semestrze z uwagi na reorganizację tej jednostki. W I semestrze powódka uczestniczyła jedynie w dwóch zajęciach bowiem stała się niezdolną do pracy.

Według Sądu Rejonowego istotnym jest, iż wyniki rekrutacji na kierunek (...) oraz następnie sytuacja kadrowa Wydziału doprowadziły najpierw do zawieszenia kierunku, a po zakończeniu studiów przez ostatnich dwóch studentów filologii polskiej do zamknięcia kierunku. Proces ten był złożony i przebiegał stopniowo i uległ zakończeniu już po rozwiązaniu stosunku pracy powódki, jednakże jest to okoliczność uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Zamknięcie kierunku w sposób oczywisty skutkuje brakiem możliwości zapewnienia pensum dla powódki.

Powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego, skutkuje uznaniem okoliczności wskazanych przez pozwanego pracodawcę za prawdziwe i zasadne.

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, iż zaistniały ważne przyczyny w rozumieniu art. 125 prawa o szkolnictwie wyższym, co skutkuje uznaniem oświadczenia pracodawcy za prawidłowe, zasadne i skuteczne, a tym samym odwołanie powódki za bezzasadne i podlegające oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy oddalił powództwo A. K. (2).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki. Wyrokowi zarzucił:

1) nierozpoznanie istoty sprawy poprzez rozpoznanie roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy powódka dochodziła w sprawie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem,

2) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 217 § 1 KPC i art. 227 KPC poprzez bezzasadne oddalenie wniosków o dopuszczenie w sprawie dowodów wykazujących możliwość zapewnienia powodowi po dniu 28 lutego 2017r. pełnego pensum dydaktycznego,

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, a nie swobodny, gdyż newszechstronny,

4) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym polegającą na uznaniu, że w pozwanym (...) J. K. w K. w dniu 3 listopada 2016r. istniała „ważna przyczyna” w rozumieniu tego przepisu umożliwiająca rozwiązanie stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem z końcem pierwszego semestru roku akademickiego 2016/2017, a także, iż pozwana przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia stosunku pracy uzyskała opinię organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni,

5) naruszenie przepisu prawa materialnego poprzez błędną wykładnię przepisu art. 45 § 1 KP w zw. z art. 30 § 4 KP i ich zastosowanie w sprawie,

6) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 41 KP w zw. z art. 5 KP w zw. z art. 136 § 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez ich niezastosowanie w sprawie,

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o

1) na podstawie art. 380 KPC rozpoznanie przez Sąd drugiej instancji postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 16 stycznia 2018r. o oddaleniu wniosków dowodowych powódki zawartych w piśmie z dnia 1.12.2017r. poprzez ich uwzględnienie, które to wnioski nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy,

2) dopuszczenie w sprawie dodatkowych dowodów na okoliczności wskazane w apelacji,

3) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy,

4) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4.000 zł (cztery tysiące złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy,

5) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu w obu instancjach, z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda według norm przepisanych,

6) ewentualne uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do jej ponownego rozpoznania,

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 11 grudnia 2018 roku pełnomocnik powódki popierał apelację i wniósł o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, a pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dodatkowo ustalił:

W dniu 28 września 2018 roku A. K. (1) został nadany stopień naukowy doktora habilitowanego.

(dowód: uchwała nr (...)w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego powódce k.465)

W roku akademickim 2016/2017 oraz 2017/2018 na (...) J. K. w K. (...) w P. były prowadzone zajęcia z (...) na filologii (...). (okoliczność bezsporna).

W roku akademickim 2018/2019 na (...) J. K. w K. (...) w P. na pierwszym roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku administracja prowadzone są zajęcia z (...) z przedmiotu (...). Zajęcia te prowadzi dr. A. W.- C. oraz dr hab. P. B. ((...)).

(dowód: plany zajęć dla studentów administracji rok akademicki 2018 /2019 k. 481- 492)

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

Apelacja powódki jest zasadna.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji, uznając je – po ich uzupełnieniu - za wystarczające do rozpoznania apelacji. Niemniej, pomimo prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, Sąd I instancji dokonał wadliwej oceny prawnej zgłoszonego przez powódkę roszczenia.

Wbrew jednak bezpodstawnym zarzutom apelacji Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy, którą było ostatecznie, z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia, roszczenie o przywrócenie do pracy. Sprawa została zadekretowana o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z żądaniem powódki, gdyż w chwili złożenia pozwu stosunek pracy powódki nie uległ jeszcze rozwiązaniu. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia roszczenie powódki przekształciło się z mocy prawa w roszczenie o przywrócenie do pracy. Formalny brak zmiany oznaczenia sprawy przez Sąd Rejonowy nie oznacza nie rozpoznania istoty sprawy. Z uzasadnienia wyroku wynika, że Sąd Rejonowy rozpoznał kwestię zasadności wypowiedzenia powódce stosunku pracy, co jest istotą sprawy o przywrócenie do pracy.

Należy podkreślić, że powódka była zatrudniona u pozwanej od 1 października 2000 roku w (...) jako nauczyciel akademicki, (...), na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta ze stopniem naukowym doktora. W tej sytuacji w stosunku do powódki mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym. Przepis art 124 powołanej ustawy 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 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 jakiegokolwiek przyczyny. 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 do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w rozumieniu art. 45 c k.p., 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 – wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego - nie jest i co za tym idzie wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione.

Wynika to wprost z orzecznictwa Sądu Najwyższego. I tak, w wyroku z 23 czerwca 2010 r., sygn. akt II PK 20/10 Sąd Najwyższy stwierdził, że "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. Istnieje bowiem 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 kolegiального, 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 kolegiального, 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 powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy – wbrew zarzutom apelacji - mieści się w pojęciu „ważnej przyczyny” z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało wystąpienie trudnej sytuacji Wydziału (...) pozwanego (...), gdzie była zatrudniona powódka- spowodowanej 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 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 (...) (...) w P., którym zlikwidowano (...), a utworzono (...) w ramach Instytutu (...). (...) (...) została z kolei zlikwidowana w strukturze Instytutu (...) zarządzeniem Rektora (...) nr (...) z 28 marca 2017 roku. Senat uczelni zaś uchwałą nr (...) z 30 marca 2017 roku zniósł z dniem 30 marca 2017 roku studia I stopnia na kierunku (...) prowadzone w (...) w P. na Wydziale (...).

Likwidacja (...), 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.

W wyroku z 29 marca 2006 roku w sprawie II PK 249/05 Sąd Najwyższy potwierdził, 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 kolegiального 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 przedmiotowej sprawie zaistniała zatem ważna przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy w rozumieniu art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, a samo wypowiedzenie nastąpiło po uzyskaniu pozytywnej opinii kolegiálnego organu jakim jest (...) Wydziału (...), co wynika z protokołu nr (...)z 20 października 2016 roku. Wbrew zarzutom apelacji w aktach osobowych powódki znajduje się także uchwała podjęta przez Radę Wydziału w przedmiocie zwolnienia powódki.

W sprawie zdaniem Sądu Okręgowego nie miał w ogóle zastosowania art. 41 k.p., wobec zarzut naruszenia tego przepisu przez jego niezastosowanie jest chybiony. Zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), wykładnia gramatyczna art. 41 KP, który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie odnoszą się do wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 KP nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi. To, że przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 KP do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a prawo o szkolnictwie wyższym jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.

Sąd w niniejszej sprawie stoi na stanowisku, że do stosunku pracy nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony, nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony.

Powyższe nie oznacza jednak zasadności wydanego w sprawie orzeczenia. Przeciwnie stoi temu fakt, iż pracodawca wypowiedzając powódce stosunek pracy nie zastosował jakiegokolwiek kryterium doboru pracowników do zwolnienia, pomimo iż na dzień likwidacji (...) zatrudnionych w nim było 7 nauczycieli akademickich, z których tylko 5 (w tym powódka) otrzymało wypowiedzenia stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Pozostałych dwóch pracowników tj. dr L. B. (2) oraz dr P. B., nie otrzymało wypowiedzeń. W przypadku gdy zwolnienia z pracy z powodu likwidacji (...) nie objęły wszystkich pracowników tego (...), pracodawca winien przed dokonaniem wypowiedzenia bądź w wypowiedzeniu wskazać zwalnianym pracownikom kryteria, które zadecydowały o wyborze danego pracownika do zwolnienia z pracy. Tylko powyższe pozwala bowiem na zbadanie czy wybór pracownika do zwolnienia nie był dowolny lub dyskryminujący.

Powódka w apelacji podtrzymała prezentowany 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 (...) a nadto, iż wypowiedzeń nie otrzymały wraz z innymi pracownikami m.in. dr P. B. 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. B. (2) 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 doktora habilitowanego a więc wyższy niż powódka, co zadecydowało o wyborze. W apelacji powódka zanegowała, aby stopień naukowy stanowił kryterium doboru do zwolnienia powołując się na to, iż wraz z nią wypowiedzenia otrzymały także dwie osoby posiadające tytuł doktora habilitowanego. Brak wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia czyni zdaniem powódki wypowiedzenie nieuzasadnionym.

Przypomnieć należy, 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), 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, L.).

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 (tak. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564). 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 z tego wynika, w postępowaniu sądowym pracodawca może jedynie skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną wcześniej 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 słusznością 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.

W przedmiotowej sprawie pracodawca przed wręczeniem powódce pisma o rozwiązaniu stosunku pracy - jak wynika z materiału dowodowego - w ogóle nie ujawnił jej kryteriów doboru do zwolnienia.

Świadek J. L., która była długoletnią przełożoną powódki i tak jak powódka została zwolniona z pracy, zeznała, iż nikt z nią nie rozmawiał na temat zwolnienia powódki. Stwierdziła, że nie były jej znane przyczyny, dla których, pomimo likwidacji całego (...), dwóch pracowników z 7 nie zostało zwolnionych. Dodała, iż żadne kryterium związane z dorobkiem i zasługami na rzecz uczelni nie zostało wzięte pod uwagę. Zdaniem świadka J. L. powódka była pracownikiem cenionym z dorobkiem naukowym, w trakcie awansu zawodowego (habilitacji).

O braku jakichkolwiek kryteriów doboru pracowników do zwolnienia zeznali także świadkowie: K. L. (2) oraz W. B..

Także zeznania świadka dziekana J. B. (3) nie wykazały, by kryteria doboru powódki, jak i pozostałych pracowników wytypowanych do zwolnienia, zostały jej w jakikolwiek sposób wyjawione i wyjaśnione. Również z protokołu Nr (...) z posiedzenia Rady Wydziału z dnia 20 października 2016r., na którym podjęto uchwały w sprawie rozwiązania stosunków pracy z pracownikami naukowo- dydaktycznymi, w tym z powódką nie wynika, aby kwestia kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia była przedmiotem dyskusji obecnych na posiedzeniu członków Rady.

W tym kontekście za niewiarygodne należało uznać zeznania świadka J. B. (2) (prodziekan ds. studenckich, adiunkt od 1.10.2016r. dyrektor Instytutu (...)), że kolegium dziekańskie, w którym brał udział przyjęło dwa kryteria do zwolnienia , a mianowicie dyspozycyjność i zaangażowanie w życie wydziału. Strona pozwana nie przedstawiła protokołu z kolegium dziekańskiego. Z kolei strona powodowa zaprzeczyła, aby miało ono w ogóle miejsce. O kolegium dziekańskim i kryteriach doboru do zwolnienia na nim przyjętych nie wiedział nawet dziekan J. B. (3), który z racji funkcji musiał by brać w nim udział. Kryteria doboru, o których wspomina świadek J. B. (4) nie były także przedstawione R. wydziału, co wynika wprost protokołu z 20 października 2016 roku. Powyższe czyni zeznania J. B. (2) gołosłownymi.

Nie ujawnienie przez pracodawcę kryterium doboru powódki do zwolnienia przed wręczeniem jej wypowiedzenia, czyni wypowiedzenie stosunku pracy nieprawidłowym. Pracodawca dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru pracowników do zwolnienia spośród większej grupy osób zatrudnionych w (...), 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.

Z tych względów 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 przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 4000zł., która to kwota nie była kwestionowana przez stronę pozwaną - orzeczono na podstawie art 47 k.p.

Okoliczność likwidacji (...), w którym była zatrudniona powódka, wbrew supozycji pozwanego, nie oznacza niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.c. W wyroku z dnia 7 września 2017 r., sygn. akt III PK 122/16

Sąd Najwyższy podniósł, że zasadą jest uwzględnianie żądania przywrócenia do pracy, gdy wypowiedzenie nie jest zasadne. To, że art. 45 § 2 KP oparty jest na klauzulach generalnych nie oznacza, że dowolnie można nie uwzględnić żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Chodzi o granice czasowe i przyczynowe. Badanie zasadności żądania przywrócenia do pracy powinno być więc odnoszone do przyczyny z tego okresu (roku szkolnego). Inną kwestią jest brak zakazu kolejnego wypowiedzenia w przypadku dalszych zmian w szkole, uzasadniających wypowiedzenia na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela. Reasumując tę część, to uprawnione jest stwierdzenie, że podstawy orzekania z art. 45 § 2 KP są inne niż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 KP), dlatego w przypadku wypowiedzenia nauczycielskiego zatrudnienia (art. 20 ust. 1 pkt 2 KartaNauczU)

zmiany organizacyjne w szkole w dalszych latach z reguły nie składają się na podstawę z art. 45 § 2 KP, choć mogą uzasadniać kolejne wypowiedzenie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy podnieść, że w roku akademickim, w którym rozwiązano z powódką umowę o pracę (...), w palnie zajęć pozwanego były przedmioty z dziedziny (...), które z powodzeniem mogła prowadzić powódka. Te zajęcia były prowadzone przez dwie pracownice zatrudnione tak jak powódka poprzednio w (...), które nie zostały przez pozwanego zwolnione, a mianowicie przez P. B. oraz L. B. (3). Co więcej z planu zajęć (...) J. K. w K. dla pierwszego roku studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku administracja w roku akademickim 2018/2019 wynika, że u pozwanego nadal są zajęcia dla (...), którym jest powódka, a do których należą zajęcia z przedmiotu (...). Zajęcia te prowadzi obecnie dr. A. W.- C. oraz dr hab. P. B.. Należy przypomnieć, że P. B. jest (...) (literatura z zakresu (...)), a nie (...) jak powódka. Tym samym nadal jest możliwe i celowe zatrudnianie powódki do nauczania przedmiotu (...), do którego ma kwalifikacje.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ustęp 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2018 r poz. 265)