

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. F. (1)

przeciwko Wyższej Szkole (...) w O.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego Wyższej Szkoły (...) w O. na rzecz powoda M. F. (1) kwotę 19.980 złotych ( dziewiętnaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt złotych ) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5760 złotych ( pięć tysięcy siedemset sześćdziesiąt ) tytułem zwrotu kosztów procesu , w tym kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ,

III wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6660 złotych ( sześć tysięcy sześćset sześćdziesiąt ).

IV P 446/15

## UZASADNIENIE

Powód M. F. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w O. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu umowy o pracę , a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy.

W uzasadnieniu strona powodowa podniosła , że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.08.2018r. bez możliwości wcześniejszego jej rozwiązania. W dniu 27.06.2015r. powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 01.07.2015r. Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, w ocenie powoda, nie są rzeczywiste. Poza tym są sformułowane ogólnikowo i powód nie jest w stanie się do nich ustosunkować. Powód pracuje u pozwanego od 2010r. i nigdy nie było kwestionowane jego przygotowanie do pracy na zajmowanym stanowisku, ani jej wykonywanie. Powód pełnił liczne funkcje poza dydaktyczne oceniane

przez przełożonych bardzo wysoko. W okresowych ocenach oraz ankietach ewaluacyjnych powód zawsze osiągał wysokie noty. W zakresie oceny za rok 2014/2015 powód otrzymał zaproszenie przed komisję dopiero na dzień 04.07.2015r. Pozwany próbując wykorzystać szczególne regulacje zawarte w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, zamierza z niewiadomych powodów zakończyć stosunek pracy z powodem, który kończy się 31.08.2018r. bez możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia. Pozorność okoliczności wystąpienia przesłanek z ww ustawy wynika chociażby z lakonicznego i pozbawionego szczegółowego uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu. Pozwany nawet nie próbuje wykazać, że likwiduje stanowisko pracy powoda lub że nie jest w stanie zapewnić powodowi pensum. Pozwany zwalnia osoby związane z poprzednimi władzami.

Na rozprawie w dniu 14.07.2016r. strona powodowa wskazała, iż w miejsce przywrócenia do pracy wnoszą o zasądzenie odszkodowania za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany Wyższa Szkoła (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany szczegółowo opisał przyczyny wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, iż wypowiedzenie było podyktowane likwidacją stanowiska pracy. Wskazano także, że w pozwanej Uczelni jest przeprowadzana gruntowna restrukturyzacja i reorganizacja mająca doprowadzić do większej rentowności podmiotu i zagwarantowania jej dalszej efektywnej działalności na przyszłość. Odniesiono się także do zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia szczegółowo je analizując. Pozwany wskazał też na podniesiony przez powoda argument wypowiedzenia umów o pracę trzem innym pracownikom w tym 2 administracyjnym oraz kierowcy- konserwatorowi. Podniesiono, iż pozwany nie wie, jaki wspólny mianownik dostrzega powód pomiędzy swoim wypowiedzeniem związanym z likwidacją stanowiska pracy wśród kadry naukowo- dydaktycznej pozwanej uczelni z wypowiedzeniem złożonym z zupełnie innych powodów i w innym czasie kierowcy konserwatorowi, kierownikowi sekretariatu czy kierownikowi biura organizacyjnego. Ponownie podkreślono, iż powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zwłaszcza z powodu likwidacji stanowiska pracy ze względu na reorganizację i restrukturyzację uczelni. Podkreślono, że trzech wymienionych przez powoda pracowników nie będących nauczycielami akademickimi otrzymało wypowiedzenia umów o pracę w zwykłym trybie. Pozwany, w zakresie oceny powoda jako nauczyciela akademickiego, stwierdził, że na negatywną ocenę wskazuje m.in. fakt nie stawiania się przez powoda na bieżącą ocenę pracy nauczyciela. Nie sposób pominąć także faktu, że powód nie wypełniał właściwie obowiązków nauczyciela akademickiego również w zakresie publikacji naukowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z dniem 31.03.2015r. został odwołany przez zarząd (...) w O. dotychczasowy rektor uczelni prof. dr.hab. Z. L. (1). Na stanowisko rektora Uczelni z dniem 01.04.2015r. został powołany dr.hab. A. S. (1) .

( dowód: akty powołania i odwołania, pisma k. 47-49)

Powoda początkowo łączyła z pozwaną umowa zlecenia z dnia 01.09.2000r.. Na umowie zlecenia powód wykonywał swoje czynności w zakresie prowadzenia zajęć ze studentami w roku akademickim 2000/2001, 2001/2002. Następnie łączyła powoda z Uczelnią umowa o pracę, w tym został zatrudniony w pozwanej uczelni z dniem 01.09.2010r. do 31.08.2014r. na stanowisku adiunkta. Następnie z dniem 01.09.2010r. został powołany do pełnienia funkcji prorektora w pozwanej Uczelni na kadencję od 01.09.2010r. do 31.08.2014r. Aneksiem z dnia 01.10.2010r. zmieniono umowę o pracę w ten sposób, iż postanowiono, że umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony. Uchwałą z dnia 02.12.2011r. zarządu (...) w O. został powołany do Rady Zarządzającej (...) w O.. Z dniem 19.11.2012r. został powołany na funkcję (...) Uczelni do 31.08.2014r. , a następnie z dniem 01.09.2014r. powołano go ponownie na funkcję (...) do 31.08.2018r.

Aneksiem do umowy o pracę zmieniono umowę w ten sposób, że umowa zostaje zawarta na czas określony tj do 31.08.2018r. Jednocześnie strony nie przewidziały możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

( dowód: akta osobowe: część B umowy o pracę k. 1, powołanie k. 4, 29, 46 aneks k. 7,51, pismo k. 19, część-Dokumenty)

W dniu 27.06.2015r. rektor A. S. (1) w obecności T. P., wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę datowane na dzień 26.06.2015r.. W wypowiedzeniu, jako jego podstawę wskazano art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 128 ustawy z 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym. Przyczyną wypowiedzenia są względy ekonomiczno-organizacyjne oraz związana z tym restrukturyzacja zatrudnienia w Uczelni, w tym zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników naukowo –dydaktycznych na Wydziale (...) Powyższa przyczyna wynika ze spadku zainteresowania potencjalnych osób- studentów i słabnącej koniunktury na studia ( niż demograficzny) co w konsekwencji doprowadziło do zmniejszenia ich liczby oraz potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Kryteriami doboru pracowników do zwolnienia, którymi kierował się pracodawca są: wysokość wynagrodzenia pracownika naukowo- dydaktycznego, ocena pracy i zaangażowania pracownika, ocena przydatności pracownika w przyszłości, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji oraz osiągnięcie uprawnień do uzyskiwania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w tym emerytalnego.

( dowód: akta osobowe cz. C – wypowiedzenie umowy k. 1)

W roku akademickim 2013/2014 oraz w roku 2014/2015 ( do końca kwietnia 2015r.) na wydziale (...) zatrudnionych było 6 adiunktów. Od 01.05.2015r. zatrudniona została dr. M. K. (1). W grupie profesorów w roku akademickim 2014/2015 początkowo zatrudnionych było 6 profesorów, następnie zatrudniono prof. M. Ł.. W roku 2015/2016 zatrudnionych było 6 profesorów ( w tym 4 w wieku powyżej 80 lat).

Doktor M. K. (1) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pozwanej Uczelni od 05.01.2004r. do 30.09.2014r. Następnie w okresie październik- grudzień 2014r., styczeń- kwiecień 2015r. łączyły ją z pozwaną Uczelnią umowy zlecenia dotyczące przeprowadzenia zajęć dydaktycznych.

( dowód: zestawienie k. 67, umowy o pracę k. 89-92, świadectwo pracy k. 93-94, umowy zlecenia k. 94-107)

Od 01.04.2015r. nowym rektorem Uczelni został A. S. (1). Prorektorem został mianowany wówczas T. P. (2). Od roku akademickiego 2015/2016 rozpoczęto prace mające na celu przeprofilowanie Uczelni na profil praktyczny.

W czerwcu 2015r. rozpoczęto wobec powoda procedurę oceny pracy nauczyciela akademickiego. W pierwszym etapie, tj 25.06.2015r., powód złożył tzw samoocenę z wykazem publikacji, informacją o udziałach w konferencjach. Następnie w dniu 27.06.2015r. przekazano powodowi zaproszenie na spotkanie celem przeprowadzenia oceny. Termin spotkania wyznaczono na dzień 04.07.2015r. Odbierając zaproszenie powód sporządził adnotację zawierającą informację, iż „w dniach 02-05.07.2015 będę przebywał poza O. ( za granicą). Proszę o wyznaczenie innego terminu”. Spotkanie odbyło się w dniu 04.07.2015r. pod nieobecność powoda. Komisja wystawiła ocenę pracy powoda za lata 2013-2015. W sformułowanej opinii znalazła się negatywna ocena pracy powoda jako (...) Uczelni, w tym jako pozostającego w konflikcie z organem założycielskim Uczelni. Przewodniczącym komisji był obecny prorektor T. P. (2).

Wręczenie zaproszenia na spotkanie komisji w sprawie oceny powoda nastąpiło po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

( dowód: przesłuchanie A. S. k.176v-178v, M. F. k. 174v-176, zeznania świadków M. S.-Ł. k.115v-116, M.J. k. 116v-117, T. P. k.169v-171, M. D. k. 114-115v, pismo k. 16, arkusz oceny k. 51)

Wybór powoda do zwolnienia odbył się spośród 7 osób zatrudnionych na Wydziale (...) według kryteriów: wysokość wynagrodzenia pracownika naukowo- dydaktycznego, ocena pracy i zaangażowania pracownika, ocena przydatności pracownika w przyszłości, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji oraz osiągnięcie uprawnień do uzyskiwania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w tym emerytalnego. Powód był najdłużej zatrudnionym adiunktem, posiadał świadczenia emerytalne. Pozostałe osoby wykonują pracę zawodową poza Uczelnią, piastując wysokie stanowiska w zatrudniających je zakładach ( T. W., E. L., M. K., S. S. lub prowadzą własną

działalność gospodarczą ( A. M., E. K.). Powód i S. S. mieli najwyższe uposażenie spośród adiunktów. Tylko powód, S. S. , A. M. i E. K. zostali poddani ocenie pracownika naukowego za okres od 2013-2015r.

( dowód: zestawienie k. 124-127, zeznania A. S. k. 176v-178v)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Pozwem skierowanym przeciwko (...) w O. powód domagał się zasądzenia odszkodowania kwestionując rzeczywisty charakter przyczyn wskazanych we wręczonym mu wypowiedzeniu umowy o pracę.

W świetle art. 45 par. 1 kp przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę musi być prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Musi być nadto znana i zrozumiała dla pracownika w momencie wręczenia wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, powyższe przesłanki w niniejszej sprawie, nie zostały spełnione.

Sąd dokując swojej oceny przeanalizował zeznania wszystkich słuchanych świadków oraz stron, a także dołączone przez strony dokumenty i zestawienia. Z dowodów tych można wysnuć wniosek, iż nowe władze Uczelni starają się przeprofilować Szkołę na profil praktyczny. Tej okoliczności Sąd nie neguje, a nadto nie jest kompetencją Sądu dokonywanie oceny ewentualnych zmian organizacyjnych pozwanego. Jednakże zebrany materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, iż doszło faktycznie do spełnienia przesłanek , które wskazano w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd uznał za wiarygodne zeznania słuchanych świadków, nie mniej jednak zeznania tych osób zawierają, co do zasady, subiektywną ocenę świadków osoby powoda. Nadto świadkowie potwierdzili, że Uczelnia podjęła kroki w celu przeprofilowania. Oświadczenia słuchanych osób w zakresie prowadzonych rozmów, poruszanych tematów, kolejności zdarzeń są również wiarygodne i prawdziwe albowiem słuchani pracownicy Uczelni opisali co do zasady zgodnie kto z nimi rozmawiał, na jaki temat odnośnie zwolnienia powoda. Natomiast w kontekście poczynionych ustaleń, rolą Sądu , jest ustalenie czy wskazane przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste i konkretne a zastosowane kryteria zostały ustalone w sposób obiektywny i racjonalny oraz czy zostały zastosowane wobec wszystkich osób podlegających ewentualnej ocenie przy doborze do zwolnienia.

Analizując okoliczności wskazywane przez stronę pozwaną w toku procesu można stwierdzić, iż zmiany na Uczelni są wprowadzane. Nie oznacza to jednak , że faktycznie zostały spełnione przesłanki rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia. Należy porównać jaka przyczyna została wskazana w wypowiedzeniu a jakie przyczyny były podawane w toku postępowania przez stronę pozwaną mające uzasadniać wypowiedzenie oraz jakie w tym zakresie zostały poczynione ustalenia w toku procesu. W pierwszej kolejności można zauważyć, że już z treści odpowiedzi na pozew wynika, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy miała być likwidacja stanowiska pracy. Powyższa decyzja pracodawcy miała być związana z restrukturyzacją pozwanej Uczelni ( por. odpowiedź na pozew i przesłuchanie A. S.). Jednakże, tak sformułowane przyczyny nie były wskazane w wypowiedzeniu. Analizując treść wypowiedzenia należy zauważyć, iż w pierwszej kolejności powołano się na względy ekonomiczno- organizacyjne . Tak sformułowana przyczyna nie ma charakteru konkretnego, albowiem nie wskazano co dokładnie pracodawca rozumie pod pojęciem przyczyn ekonomiczno- organizacyjnych. Jest to sformułowanie otwarte, nawiązujące do przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z 28.12.1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jednocześnie, o czym zgodnie zeznali powód i rektor pozwanego, podczas wręczenia wypowiedzenia nie zostały uszczegółowione ani wskazane w treści wypowiedzenia przyczyny, ani kryteria doboru.

Dalej wypowiedzenie wskazuje: „ oraz związana z tym restrukturyzacja zatrudnienia w Uczelni”. Jak wynika ze stanowiska strony pozwanej prezentowanej w toku procesu, strona wskazywała nie na restrukturyzację zatrudnienia lecz na restrukturyzację Uczelni ( na k. 33 podano: „ Powód jako nauczyciel akademicki otrzymał wypowiedzenie , zwłaszcza z powodu likwidacji stanowiska pracy ze względu na reorganizację i restrukturyzację Uczelni”). Następnie wskazano w wypowiedzeniu : „ w tym zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych na Wydziale (...)”. Okoliczność ta niestety nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale

dowodowym. W szczególności sam A. S. przedstawiając podczas przesłuchania elementy zmian na Uczelni wskazał, że z tego powodu tylko powód został zwolniony. Wskazał w kontekście zmian i zwolnień pracowników na Uczelni „(...) żeby utrzymać kryterium ministerialne tj zapewnienie minimum kadrowego 6 adiunktów i 6 profesorów ten stan rzeczy obowiązuje, natomiast zmniejszono ilość zatrudnionych osób, które są na umowach cywilnoprawnych. Osoby, które były w roku 2014/2015 zatrudnione na umowie o pracę jest ta sama ilość oprócz powoda. Teraz jest po 6 adiunktów na wszystkich kierunkach”. Świadczy to dobitnie, a znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków np. M. D., M. J., iż w ramach Wydziału (...) nie zachodziły takie szczególne okoliczności, które dawałyby podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W wypowiedzeniu nie wskazano jako przyczyny „likwidacji stanowiska pracy powoda” co pozwany powołuje jako przyczynę rozwiązania umowy. Natomiast twierdzenie, że następuje zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału (...) nie jest stwierdzeniem prawdziwym.

Gdyby faktycznie miało nastąpić zmniejszenie zatrudnienia to trudno uznać za uzasadnione zatrudnienie innego adiunkta. W zaistniałej sytuacji nie doszło faktycznie do zmniejszenia zatrudnienia tylko utrzymania status quo w zakresie liczby adiunktów na Wydziale (...). Na drugim funkcjonującym wydziale również nie przeprowadzono zmniejszenia zatrudnienia pomimo wskazania w wypowiedzeniu, że przyczyną jest zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych. Takie sytuacje nie miały miejsca a przynajmniej pozwany tego nie wykazał. Jedyne dane jakie zostały przedstawione Sądowi dotyczą grupy adiunktów na Wydziale (...). Powód podnosił, że zostali zwolnieni po objęciu władzy przez nowe osoby także pracownicy administracji i techniczni. Nie mniej jednak strona pozwana prezentowała w toku procesu stanowisko, że te zwolnienia nie mają nic wspólnego ze zwolnieniem powoda. Dlatego też trudno uznać, aby zaistniały względy ekonomiczno-organizacyjne i związana z tym restrukturyzacja zatrudnienia na Uczelni skoro nie znajduje to potwierdzenia w zaoferowanych Sądowi dowodach. Wręcz przeciwnie, z przedłożonych zestawień wynika, że w sytuacji jaka zaistniała na Wydziale (...) nie można mówić o zmniejszeniu zatrudnienia. W roku akademickim 2014/2015 zatrudnionych było 6 adiunktów, w roku akademickim 2014/2015 do końca marca 2015r. również 6 adiunktów. Dopiero z dniem 01.05.2015r. zatrudniono dr M. K.. Natomiast powód otrzymał wypowiedzenie w dniu 27.06.2015r.. Na tym tle pozwany buduje tezę, która ma uzasadniać zwolnienie powoda, że powód został zwolniony z powodu zmniejszenia zatrudnienia. Trudno w takim układzie mówić jednak o zmniejszaniu zatrudnienia, czy też likwidacji stanowiska pracy. Gdyż w tożsamym okresie, w którym miała nastąpić likwidacja stanowiska pracy powoda, czy też zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału (...), zatrudniana jest inna osoba w tej samej grupie zawodowej tj adiunktów. Jak już wskazano powyżej nie można w takim układzie mówić o zmniejszaniu zatrudnienia. Tym bardziej, że owo zmniejszenie zatrudnienia miało dotyczyć tylko i wyłącznie osoby powoda. Jak wskazał w swych zeznaniach A. S. z grupy adiunktów zatrudnionych na Uczelni ( we wszystkich wydziałach) zwolniony został tylko powód. Należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia umowy powodowi w zdaniu pierwszym opisuje tą przyczynę poprzez zawężanie tj od ogólnej okoliczności do szczegółowego faktu jakim ma być zmniejszenie zatrudnienia w szczególności w grupie naukowo-dydaktycznej ww Wydziału. W ocenie Sądu, taki fakt nie miał miejsca, dlatego też nie można uznać aby wskazana przyczyna mogła uzasadniać wręczone powodowi wypowiedzenie, w tym w oparciu o przepisy ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W związku z tym, oceniając w pierwszej kolejności, iż wskazane przyczyny nie są rzeczywiste, Sąd widzi potrzebę odniesienia się także do kwestii przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz sposobu dokonania ich oceny przy doborze do zwolnienia. Za wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11) należy wskazać, iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. (...) Kontrola sądu pracy nie podlega ocena

zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury zatrudnienia, a jedynie sam fakt reorganizacji (czy była rzeczywista, czy też pozorna) oraz ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników do pozostawienia na stanowiskach pracy po reorganizacji i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 417 oraz z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542). również w wyroku z dnia 14 marca 2013 r. (I PK 243/12) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe, a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących winien wykazać, iż wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.”

Jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca jako kryteria doboru do zwolnienia wskazał: wysokość wynagrodzenia pracownika naukowo- dydaktycznego, ocena pracy i zaangażowania pracownika, ocena przydatności pracownika w przyszłości, dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji oraz osiągnięcie uprawnień do uzyskiwania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w tym emerytalnego. Z przesłuchania A. S. i świadków M. D., M. J. i T. P. wynika, iż dużą wagę przywiązano do kwestii oceny pracownika. W jej ramach miał być powód oceniony jako pracownik naukowo- dydaktycznych, wraz z jego dorobkiem naukowym w tym publikacjami, jego przydatność zawodowa na przyszłość dla pracodawcy, w tym doświadczenie zawodowa pozauczelniane i dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji. Kwestie te miały podlegać weryfikacji w związku z oceną powoda , której w czerwcu 2015r. poddał się M.F.. Została ona zapoczątkowana we wskazanym miesiącu poprzez m.in. złożenie pisemnej samooceny ze wskazaniem publikacji, uczestnictwa w konferencjach. Następnym etapem miało być spotkanie z komisją oceniającą pod przewodnictwem T. P.. Termin wyznaczono na dzień 04.07.2015r. Informację powód otrzymał w dniu 27.06.2015r.. Jednocześnie przekazał, iż w wyznaczonym terminie będzie przebywał zagranicą. Pomimo takiego oświadczenia Komisja przeprowadziła posiedzenie, na którym powód nie był obecny. Należy jednakże podkreślić, iż Komisja odbyła się już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a kryterium doboru miała być właśnie ocena dokonana przed Komisją powołaną do oceny powoda jako pracownika naukowo- dydaktycznego wraz z elementami wskazanymi wyżej (tj wraz z jego dorobkiem naukowym w tym publikacjami, jego przydatność zawodowa na przyszłość dla pracodawcy, w tym doświadczenie zawodowa pozauczelniane i dotychczasowy stosunek do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji). Co istotne, wręczenie zaproszenia na posiedzenie Komisji nastąpiło w dniu 27.06.2015r. już po wręczeniu tego dnia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Natomiast jak wskazał A. S. „ Komisja przeprowadzała ocenę, która była podstawą do wypowiedzenia (...)” ( k. 178). Również świadek M. J. zeznała : „ W mojej ocenie powód jest najmniej przydatny uczelni, ale to miała ocenić komisja, na której powód się nie stawił” ( k. 117). Ponadto, spośród 7 adiunktów zatrudnionych na pozwanej Uczelni w dniu rozwiązywania z powodem umowy o pracę ocenie zostało poddanych tylko czterech: powód, E. K. (2), A. M. (2) i S. S. (2). Obaj panowie pełnili funkcje w odwołanych w pierwszych miesiącach 2015r. władzach Uczelni. Żaden inny adiunkt nie został poddany takiej ocenie, która miała stanowić podstawę dokonania wyboru pracownika do zwolnienia. Jak stwierdził A. S. była to decyzja pracodawcy ( „ Mając dokumenty wszystkich osób podjęliśmy kolegialna decyzję , że poddajemy ocenie takie osoby, a inne w terminie późniejszym” k. 178). Jednocześnie odnośnie M. K. zeznał, że nie dokonano jej oceny ponieważ chciano dać jej czas na wejście w tryb naukowo- dydaktyczny, podczas gdy wcześniej podkreśla, że okres , w którym Pani doktor nie była zatrudniona na umowie o pracę wynosił tylko 8 miesięcy a osoba ta pracowała na Uczelni od 2004r..

Powyższe rozważania wskazują na nieprawidłowość zastosowania powyższych kryteriów. Oczywistym jest , że pracodawca wskazał także na dwa inne kryteria tj nabycie uprawnień emerytalnych przez powoda oraz najwyższe wśród adiunktów wynagrodzenie. Nie mniej jednak, w toku postępowania dało się zauważyć, iż największą wagę nowe władze Uczelni przypisywały ocenie pracy i zaangażowania pracownika, ocenie przydatności pracownika w przyszłości, dotychczasowemu stosunkowi do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji. W tym zakresie poczynione ustalenia nie dają możliwości stwierdzenia aby kryteria te były zastosowane w sposób równy i jednakowy wobec wszystkich pracowników podlegających doborowi do zwolnienia. Tym samym nie można uznać, aby zastosowany sposób doboru pracowników był prawidłowy i mógł skutkować uznaniem zasadności doboru powoda do zwolnienia. Kwestia

wskazania jako kryterium doboru posiadania uprawnień emerytalnych przez powoda jako na sytuację, w której powód posiada inne źródło dochodu nie może zostać uznana za przyjęcie w tym wypadku obiektywnego i sprawiedliwego kryterium. Jak wynika bowiem z danych przedstawionych przez pozwanego odnośnie poszczególnych adiunktów każdy z nich wykonuje pracę zawodową w innym miejscu niż Uczelnia i de facto praca u pozwanego ma dla tych osób charakter dodatkowy. Pozwany wskazał, iż osoby te piastują stanowiska we władzach podmiotów gospodarczych lub też prowadzą własną działalność gospodarczą. Natomiast w przypadku powoda praca na Uczelni była głównym miejscem jego działalności zawodowej. W przypadku kryterium wysokości wynagrodzenia pensję zasadniczą o takiej samej wysokości posiadał także S. S., który również jest czynny zawodowo. Należy dodatkowo wskazać, iż w zakresie kwestii publikacji czynionych przez powoda świadkowie J. S. i S.S. zeznali, że powód miał indywidualne publikacje oraz publikacje zbiorowe. Nadto, S. S. wskazał, iż powód wykazywał się dużym zaangażowaniem jeżeli chodzi o pracę dydaktyczną (w tym miał bardzo dobry kontakt ze studentami) oraz pracę na rzecz Uczelni. Jednocześnie jak wynika z akt osobowych powoda, M;F. wiele lat pracował w instytucjach publicznych (Urząd (...) w O., zarząd spółki (...)), gospodarczych a także prowadził działalność w fundacjach.

Dlatego też, Sąd uznał, że zastosowane kryteria nie zostały przyjęte w sposób obiektywny i dający możliwość rzetelnego doboru pracownika do zwolnienia, a okoliczności odnoszące się do poszczególnych adiunktów były traktowane wybiórczo i interpretowane w zależności od potrzeby pracodawcy. Jak wynika ze stanowiska pozwanego oraz świadków M. D., M. J. i T. P. ocena pracownika w bardzo szerokim zakresie miała być szczególnie ważna dla pracodawcy. Tym bardziej powinna zostać przeprowadzona rzetelnie i sumiennie wobec każdej z ocenianych osób.

Kończąc, należy podkreślić, iż nie bez znaczenia jest kwestia znana zarówno Sądowi, jak i stronom, iż przed tutejszym Sądem toczy się szereg spraw z powództwa byłych już pracowników pozwanego przeciwko Uczelni. Okoliczność ta wynika także z pism procesowych złożonych przez strony niniejszego procesu. Z tego faktu każda ze stron stara się uczynić dla siebie argumenty mające podeprzeć jej stanowisko. Nie mniej jednak, faktem jest, iż po zmianie władz na pozwanej Uczelni od kwietnia 2015r. doszło do sytuacji, w której pracę stracili poprzedni rektorzy A. S.-R. i Z. L. oraz ich najbliżsi współpracownicy (wskazani w pozwie jako świadkowie). Jednocześnie faktem również jest, iż powód w marcu 2015r. podpisał aneks do umowy o pracę, którym zmieniono umowę z umowy zawartej na czas nieokreślony na umowę zawartą na czas określony bez możliwości wcześniejszego jej rozwiązania. Oczywistym jest, że jedną z ograniczonej ilości dróg do wypowiedzenia powodowi takiej umowy o pracę, oprócz zwolnienia dyscyplinarnego, mogło być wskazanie przyczyn uzasadniających zastosowanie procedury zwolnień indywidualnych w trybie przepisów ustawy z 13.03.2003r. Powyższa sytuacja wymagała od Sądu bardzo ostrożnej oceny przedstawianych faktów i dowodów oraz formułowanych przez strony wniosków.

Konkludując, w ocenie Sądu dokonane wypowiedzenia nie jest uzasadnione i tym samym narusza przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Dlatego też po myśli art. 45 w zw. z art. 47 (1) kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc.

Na podstawie art. 477 (2) §1 kp –Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (pkt III wyroku).

SSR G. R.