

Sygn. akt IV P 448/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Renata Michalska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłośz

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa Z. L. (1)

przeciwko Wyższej Szkole (...) w O.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 448/15

UZASADNIENIE

Powód Z. L. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia- o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie są rzeczywiste, a ponadto zostały sformułowane na tyle ogólnikowo, iż powód nie jest w stanie się do nich ustosunkować. Zdaniem Z. L. (1), nigdy wcześniej nie było kwestionowane ani jego przygotowanie do pracy, ani tym bardziej jej wykonanie. Powód podniósł także, że wskazane w wypowiedzeniu przesłanki mające rzekomo uzasadniać zastosowanie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są pozorne, albowiem pozwana Uczelnia nawet nie wykazała, że stanowisko pracy zajmowane przez powoda zostało zlikwidowane, ani że nie jest w stanie zapewnić powodowi pensum. Przy tak sformułowanym wypowiedzeniu, powód nie był w stanie odnieść się do treści oświadczenia o wypowiedzeniu, ani też zweryfikować wskazanych kryteriów doboru akurat jego osoby do zwolnienia.

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 25 maja 2015 roku, powód zmodyfikował roszczenie i wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew, pozwana Wyższa Szkoła (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W ocenie pozwanej, zarzuty powoda wobec uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę należy uznać za chybione, bowiem zarówno przyczyny ekonomiczno-organizacyjne, jak i przyczyny wyboru właśnie powoda, jako osoby, której należy wypowiedzieć umowę o pracę, zostały precyzyjnie wskazane. Nadto, w odpowiedzi na pozew podniesiono, iż pozwana, szczególnie jako uczelnia niepubliczna, której działalność i dalsze funkcjonowanie uwarunkowane jest odpłatnością za studia, winna dostosowywać stan zatrudnienia do liczby osób studiujących. W odpowiedzi na pozew zaakcentowano także, iż doboru pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę dokonano z uwzględnieniem szeregu kryteriów takich, jak wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia, uzyskanie uprawnień emerytalnych, ocena pracy i zaangażowania pracownika, ocena przydatności pracownika w przyszłości i inne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z. L. (1) od dnia 01 września 2012 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a następnie- od dnia 29 sierpnia 2014 roku do 29 sierpnia 2016 roku również na podstawie umowy na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego- pracownika naukowo-dydaktycznego w Wyższej Szkole (...) w O. w Katedrze (...) W latach 2012- 2014 wymieniony pełnił funkcję Opiekuna naukowego specjalności: „Administrowanie sieciami i systemami komputerowymi na kierunku (...) i (...), a w roku akademickim 2013/2014 został powołany na przewodniczącego Wydziałowej Komisji ds. Jakości (...) na Wydziale (...) i (...) W okresie od dnia 01 września 2014 roku do dnia 31 marca 2015 roku Z. L. (1) pełnił także funkcję Rektora Wyższej Szkoły (...) w O. i we wskazanym okresie (w dniu 10 marca 2015 roku) doszło do zmiany jego umowy z zawartej na czas nieokreślony, na zawartą na czas określony bez możliwości wcześniejszego wypowiedzenia. Podczas pełnienia funkcji Rektora, Z. L. (1) popadł w swego rodzaju konflikt z Założycielem, przy czym wymieniony nie ukrywał swojego stanowiska, a nawet na swój sposób je manifestował. Uchwałą nr (...) 28 marca 2015 roku (...) w O. odwołała powoda z funkcji Rektora pozwanej uczelni.

(d: bezsporne; umowa o pracę i aneks- k. 33/B, 31/B, 30/B akt osobowych; powołania- k. 10- 11; uchwała o odwołaniu- k. 44, 35/A akt osobowych; przesłuchanie powoda Z. L.- k. 235- 237 w zw. z k. 71v- 72; przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. 237- 238 w zw. z 71- 71v; zeznania T. P.- k. 133v- 134; zeznania T. P.- k. 145v- 147).

Z. L. (1) jest profesorem nauk rolniczych. Wymieniony od czasu zatrudnienia na pozwanej uczelni nie podlegał ocenie przeprowadzanej w trybie art. 132 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Zatrudnieni na Wydziale (...) i (...) samodzielni pracownicy naukowo dydaktyczni posiadają następujące wykształcenie- Prof. K. B.- profesor zwyczajny nauk ekonomicznych (wyznaczony do oceny pracy w roku akademickim 2015/2016), Prof. dr hab. J. H.- profesor nauk ekonomicznych (...), Prof. dr hab. M. L.- profesor katedry księgowości (wyznaczony do oceny pracy w roku akademickim 2015/2016), dr hab. W. O.- doktor habilitowany nauk ekonomicznych (...), wyznaczona do oceny pracy w roku akademickim 2015/2016), Prof. dr hab. T. S.- profesor nadzwyczajny nauk ekonomicznych(...), wyznaczony do oceny pracy w roku akademickim 2015/2016), Prof. dr hab. J. S.- doktor habilitowany nauk ekonomicznych (...)

(d: zeznania M. S.-Ł.- k. 167- 169; zeznania M. J.- k. 169- 169v; przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. 237- 238 w zw. z 71- 71v; pismo- k. 176- 177; arkusze ocen- k. 181- 187; pismo w sprawie wyznaczenia do oceny- k. 188; dokumenty- k. 190- 191; 199- 226; dokumenty- k. 18- 16/A, 10- 9/A, 6/A, 4/A akt osobowych; wydruk z (...) k. 194- 197)

Pismem z dnia 08 stycznia 2015 roku adresowanym do Prorektora pozwanej uczelni, Dziekan Wydziału (...) i (...) A. M. (1) wytypowała do okresowej oceny w roku akademickim 2014/2015 wytypowała do oceny pracy nauczyciela akademickiego prof. dra hab. J. S., dr E. K. oraz dr A. M. (1). Natomiast pismem z dnia 22 maja 2015 roku Prorektor poinformował A. M. (1) o obowiązku przekazania prof. dr hab. Z. L. (1), dr S. S. (2) oraz dr M. F. informacji o zgłoszeniu wymienionych do okresowej oceny w roku akademickim 2014/2015. Mimo braku aktualnej oceny K. B., Rektor pozwanej uczelni odstąpił od wyznaczenia wymienionego do oceny, z uwagi na fakt, iż pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(d: zeznania A. M.- k. 231v- 233; zeznania T. W.- k. 233- 234v; przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. 237- 238 w zw. z 71- 71v; pisma- k. 156, 157).

W semestrze letnim roku akademickiego 2014/2015 roku w pozwanej uczelni została przeprowadzona restrukturyzacja i reorganizacja mająca doprowadzić przede wszystkim do większej rentowności i dostosować zatrudnienie do liczby kandydatów na studia oraz osób już studiujących. Wypowiedzenia umów o pracę złożono 6 nauczycielom akademickim. W Katedrze (...) wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał powód i dr M. F.. W większości osobami, z którymi pozwana uczelnia zamierzała zakończyć współpracę były osoby z uprawnieniami emerytalnymi. Z uwagi na wymóg formalny prowadzenia danego kierunku studiów w postaci zatrudniania minimum 6 profesorów i 6 adiunktów, taki stan zatrudnienia musiał zostać utrzymany. Jednak ze względu na mniejszą ilość grup studentów, a tym samym mniejszą liczbę godzin zajęć, władze uczelni podjęły decyzję o likwidacji stanowisk pracy profesorów na wydziałach, na których ich liczba przekraczała 6. Dotyczyło to(...)

(d: przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. w zw. z 71- 71v; zeznania M. D.- k. 141- 142)

W ramach trwającego przez pewien czas procesu oceny pracy nauczycieli akademickich w dniu 07 czerwca 2015 roku samorząd studencki złożył dwa arkusze oceny pracy powoda realizującego różne przedmioty: statystykę opisową i wnioskowanie statystyczne. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku praca Z. L. (1) została oceniona negatywnie. Nadto, według kwestionariusza samooceny złożonego w sekretariacie pozwanej w dniu 25 czerwca 2015 roku, od 2012 roku powód nie publikował swoich prac, w ostatnim okresie nie brał również udziału w żadnym projekcie badawczym. Powyższe okoliczności stały się między innymi podstawą wskazania przez Rektora między innymi powoda, jako osobę, której należy złożyć wypowiedzenie umowy o pracę.

W dniu 27 czerwca 2015 roku Z. L. (1) został zaproszony do gabinetu Rektora w celu przeprowadzenia oceny nauczyciela akademickiego w dniu 04 lipca 2015 roku. Natomiast w dniu 30 czerwca 2015 roku doręczono wymienionemu, datowane na dzień 26 czerwca 2015 roku wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano przede wszystkim, iż podstawą prawną wypowiedzenia jest art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nadto, w powyższym piśmie podano, że przyczyną takiego działania pracodawcy 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 (...) i (...). Jako przyczynę takich działań wskazano przede wszystkim spadek zainteresowania studiami oraz tzw. niż demograficzny. Wybór powoda, jako pracownika podlegającego zwolnieniu uzasadniono wysokością wynagrodzenia, oceną pracy i zaangażowania pracownika, oceną przydatności w przyszłości, dotychczasowym stosunkiem do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji oraz osiągnięciem wieku uprawniającego do uzyskania świadczeń emerytalnych.

(d: bezsporne; pismo- k. 5; kwestionariusz samooceny- k. 7- 8; wykaz osiągnięć- 13/A akt osobowych; arkusze oceny dokonanej przez studentów- k. 47, 48; przesłuchanie powoda Z. L.- k. 235- 237 w zw. z k. 71v- 72; zeznania T. P.- k. 145v- 147; wypowiedzenie- k. 6, 1/C akt osobowych;).

Zgodnie z arkuszem oceny nauczyciela akademickiego, wypełnionym w dniu 04 lipca 2015 roku i sporządzoną w tym samym dniu opinią Komisji ds. oceny pracy nauczyciela akademickiego (pod przewodnictwem T. P. (3)), Z. L. (1) za lata pracy 2013- 2015, jako jedyny z Wydziału, na którym był zatrudniony otrzymał ocenę końcową negatywną.

(d: bezsporne; arkusze oceny- k. 45, 119- 124, 125- 128; przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. 237- 238 w zw. z 71- 71v; zeznania A. M.- k. 231v- 233; zeznania T. P.- k. 145v- 147)

W roku akademickim 2015/2016 znacznie zmniejszyła się liczba studentów na wszystkich rodzajach studiów na kierunku (...). O ile w roku 2014/2015 łączna liczba studentów w O. to (...)osób, o tyle w roku kolejnym- tylko (...) osób. Podobnie, liczba godzin zajęć, która w roku 2014/2015 wynosiła (...), spadła w roku akademickim 2015/2016 do liczby (...). Jedynie nieliczni pracownicy kierunku (...) prowadzą obecnie zajęcia w nieco wyższym, niż w zeszłym roku

akademickim wymiarze i jest to 3 profesorów i 2 doktorów, przy największym zwiększeniu liczby godzin o 30 oraz jednoczesnym zmniejszeniu (w jednym przypadku aż o blisko 100 godzin) godzin prowadzonych przez pozostałych pracowników na kierunku (...)

(d: przesłuchanie za pozwaną A. S.- k. 237- 238 w zw. z 71- 71v; zeznania- T. P.- k. 145v- 147; zeznania M. S.-Ł.- k. 167- 169; zestawienia- k. 75, 76, 77, 78- 79, 80, 82- 118;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, na wstępie należy odnieść się do kwestii związanych ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na redukcji zatrudnienia w pozwanej uczelni.

Jakkolwiek zgodzić należy się z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 roku (II PK 83/11; M.P.Pr. 2012/5/251-253), zgodnie z którym „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska”, to jednak nie sposób, w kontekście niniejszej sprawy, zupełnie pominąć przyczyn i zasadności zmian organizacyjnych w zakresie obsady kadry naukowo-dydaktycznej w pozwanej uczelni. Zwłaszcza, że „badanie rzeczywistości przyczyn dokonanego wypowiedzenia powinno odbywać się w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (zob. wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LexPolonica nr 2578272). Pracodawca, decydując się na dokonanie zwolnień w omawianym trybie, musi mieć na uwadze, iż przyczyna skłaniająca go do przeprowadzenia tej czynności musi leżeć wyłącznie po jego stronie” (M. Bosak; Komentarz do art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; 2012.11.12).

Jako przekonujące w przedmiotowym zakresie należy potraktować zeznania A. S. (2) oraz A. M. (1), zgodnie z którymi, pozwana uczelnia od kilku lat co roku musiała podejmować pewne decyzje organizacyjne skutkujące kilkukrotnie zmniejszeniem zatrudnienia, ze względu na spadającą liczbę studentów i coraz gorszą kondycję finansową uczelni.

Jako wiarygodny i rzeczywisty należy przyjąć również argument znacznego zmniejszenia się w roku akademickim 2015/2015 liczby studentów na kierunku, na którym zajęcia prowadził powód. Przedstawione przez pozwanego zestawienia liczby studentów wraz z jasnymi i przekonującymi twierdzeniami A. S. (2) oraz świadków T. P. (3), M. D. (2), T. P. (4), M. Ł., a także świadka T. W. (2), który przeprowadził audyt ekonomiczny uczelni oraz częściowo świadka S. S. (2), nie mogą pozostawić żadnych wątpliwości, iż liczba osób studiujących w O. zmniejszyła się o ponad 30 %, a kondycja pozwanej uczelni wymuszała zmiany organizacyjne związane z redukcją zatrudnienia, a także swego rodzaju cięcia kosztów w zakresie wynagrodzeń.

Nie sposób przy tym pominąć, iż przedstawione przez pozwaną wykazy godzin dydaktycznych realizowanych na kierunku (...) transparentnie wykazują, że o ile incydentalnie liczba godzin prowadzonych przez niektórych pracowników zwiększyła się, o tyle w stosunku do pozostałych nauczycieli akademickich znacząco spadła. Nadto, zmiany organizacyjne związane z redukcją zatrudnienia zostały także przeprowadzone na Wydziale Socjologii i Pedagogiki.

Reasumując, zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowisk samodzielnych pracowników naukowo-dydaktycznych były zmianami rzeczywistymi, przeprowadzonymi na obu wydziałach i, w ocenie Sądu, uzasadnionymi.

Kolejną kwestią wymagającą dogłębnej analizy w związku z żądaniem pozwu jest ustalenie kryteriów „doboru do zwolnienia” i zastosowanie tych kryteriów przez pracodawcę. Problem ten był i jest szeroko poruszany w doktrynie i orzecznictwie. I tak, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 03 czerwca 2014 roku (III PK 126/13, LEX nr 1487089) wskazano, iż pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje,

predyspozycje, umiejętności) pożądanę przez pracodawcę. Konstatacja ta ma zastosowanie zwłaszcza w przypadku dokonywania indywidualnych zwolnień z pracy z przyczyn wymienionych w ustawie o "zwolnieniach grupowych". Natomiast w wyroku z dnia 01 czerwca 2012 roku (II PK 258/11, LEX nr 1228589) Sąd Najwyższy stwierdził, 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. Dodatkowo, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku (I PK 86/08, LEX nr 497682), przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. 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.

Analizując wypowiedzenie stosunku pracy dokonane powodowi, Sąd uznał, iż na podzielenie zasługują przede wszystkim zeznania przesłuchanego za pozwaną A. S. (2) w kontekście ustalenia kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Okoliczności te znalazły potwierdzenie w przekonujących zeznaniach świadków M. D. (2), M. Ł. i M. J. (2), które między innymi przygotowywały dokumenty dotyczące pracowników pod kątem ich wykształcenia i ewentualnej „przydatności” dla pracodawcy w przyszłości. W zakresie analizy rodzaju kryteriów zastosowanych przez pracodawcę, Sąd miał na względzie stanowisko wyrażone w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jako przykład podać można wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2012 roku (I PK 115/12, LEX nr 1284713), według którego „kryterium wysokości zarobków, jako kryterium doboru do zwolnień, ma charakter zobiektywizowany, pozwala na uniknięcie wątpliwości i subiektywizacji ocen. Wiąże się ponadto bezpośrednio z przyczyną zwolnień niedotyczących pracownika”, a także wyrok z dnia 26 listopada 2003 roku (I PK 616/02, Pr.Pracy 2004/6/34), zgodnie z którym „osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego stanowi samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i nie jest przejawem dyskryminacji pracownika, który nabył prawo do emerytury” oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01 czerwca 2012 roku (II PK 258/11, LEX nr 1228589), w którym wskazano, że „jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia można przyjąć ocenę jedynie ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia)”.

Sąd podzielił także zeznania świadka T. P. (3) oraz przesłuchanego za pozwaną A. S. (2), a także świadka A. M. (1), którzy przekonująco i logicznie opisali okoliczności związane z przeprowadzeniem oceny pracy powoda za lata 2013- 2015 (bowiem wymieniony od czasu zatrudnienia nie został poddany ocenie) oraz zakresem oceny, zaznaczając, iż ogólne wytyczne dotyczące oceny są określone przepisami prawa (zgodnie z art. 132 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Według ust. 2, 3 i 4, oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Podmiot, o którym mowa w ust. 2, przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków dydaktycznych uwzględnia ocenę przedstawianą przez studentów i doktorantów, po zakończeniu każdego

cyklu zajęć dydaktycznych. Zasady dokonywania tej oceny i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni. Natomiast cytowany art. 111 ustawy prawo szkolnictwie wyższym stanowi, iż pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani: 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym; 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną; 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni). Przed wszystkim wymienieni zaznaczyli, że proces oceny nauczyciela akademickiego trwa pewien czas, a ankiety oceny pracy Z. L. (1) zostały złożone przez samorząd studencki już w dniu 07 czerwca 2015 roku. Nadto, 25 czerwca 2015 roku złożony został arkusz samooceny powoda. A dopiero na podstawie wymienionych dokumentów, po dokonaniu ich analizy, komisja podjęła decyzję co do oceny pracy powoda. Wymienieni świadkowie obszernie zrelacjonowali także znane im zachowania powoda ściśle związane z zajmowanym stanowiskiem, a przede wszystkim jego stosunek do wykonywanych obowiązków, w tym stosunek i podejście do studentów. W kontekście konieczności likwidacji jednego etatu profesora, niebagatelne znaczenie dla doboru pracownika miała również zgodność kierunku wykształcenia z kierunkiem studiów i nauczania. A. S. (2) wiarygodnie w tym zakresie zeznał, że o ile specjalizacja powoda bardzo dobrze wpisywała się w zakres nauczania na kierunku (...) i (...), o tyle po likwidacji tego kierunku, wiedza i umiejętności powoda były najmniej (spośród innych profesorów) przydatne na kierunku ekonomia.

Bez zasadniczego znaczenia, w ocenie Sądu, pozostaje fakt, iż ostateczna ocena była dokonana dopiero 04 lipca 2015 roku, bowiem jak przekonująco wskazali zarówno A. S. (2), jak i T. P. (3) oraz A. M. (1), sam proces oceny trwa pewien czas, a samoocena powoda została złożona w dniu 25 czerwca 2015 roku, natomiast ankiety oceny pracy powoda przez studentów- już po 07 czerwca 2015 roku. Przy czym zarówno członkowie komisji oceniającej, jak i Rektor analizowali wskazane dokumenty już wcześniej, a posiedzenie komisji, które odbyło się w dniu 04 lipca 2015 roku było jedynie zakończeniem procesu oceny. Na marginesie jedynie należy przy tym zaznaczyć, iż brak jest jakichkolwiek informacji świadczących o tym, że powód nie zgodził się z oceną jego pracy (składając przewidziane statutem odwołanie, bądź stosowny pozew do Sądu, gdyż sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest bowiem sprawą zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy- tak SN w wyroku z dnia 24 maja 2015 roku, I PK 201/14, OSP 2015/12/112).

Nie może przekonywać także argumentacja powoda, iż oprócz niego, osobą, która nie publikowała prac był profesor K. B.. Okoliczność ta pozostaje bezsporna, jednak trudno odmówić słuszności argumentacji pracodawcy, który porównując dwóch pracowników naukowo-dydaktycznych bez publikacji w ciągu kilku ostatnich lat, wytypował do rozwiązania stosunku pracy osobę, której studenci wystawili negatywną ocenę pracy, a nie tą, która w dobie nawiązywania współpracy międzynarodowej wykazuje się przydatnością dla pozwanej uczelni na przyszłość- umiejętnością prowadzenia wykładów w obcym języku. Dodatkowo, jak wynika z przekonujących twierdzeń A. S. (2) w roku akademickim 2014/2015 K. B. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a skoro obowiązkiem pracownika naukowo-dydaktycznego jest również rozwój naukowy, w tym publikacja wyników pracy naukowej, to przyjąć należy, iż zwolnienie lekarskie stwierdzające niezdolność pracownika do pracy, obejmuje również zwolnienie pracownika naukowo-dydaktycznego od obowiązku publikacji naukowych przynajmniej w tym okresie. Nie bez znaczenia pozostają tutaj zeznania świadka T. W. (3)- Kierownika Katedry, który przedstawił zarys pracy naukowej Z. L. (1) w ramach Katedry w roku akademickim 2014/2015 i potwierdził, że oprócz braku publikacji, powód nie brał udziału w żadnej konferencji w ostatnim okresie.

Nadto, zeznania świadka T. P. (3) zostają zbieżne w zakresie oceny pracy powoda i stosunku do istotnych dla uczelni kwestii podczas pełnienia funkcji Rektora z zeznaniami świadka T. P. (4).

Znajdujący się w wypowiedzeniu argument dotyczący (nieodpowiedniego) stosunku powoda do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji potwierdzili w swoich zeznaniach zarówno świadek T. P. (3), jak i świadkowie T. P. (4), M. Ł., pośrednio A. M. (1), a także przesłuchany za stronę pozwaną A. S. (2). Wymienieni zgodnie i przekonująco opisali stosunek powoda do pełnionej funkcji oraz do wydawanego przez Uczelnię czasopisma naukowego, a także brak troski Z. L. (1) o „całość” życia akademickiego. Istotnym jest, iż wymienieni świadkowie odnieśli się nie tylko do pracy

powoda jako nauczyciela akademickiego (na ile posiadali taką wiedzę), lecz także do pełnione przez wymienionego funkcji Rektora.

Kwestię doboru powoda, jako osoby, z którą rozwiązano stosunek pracy szczegółowo, logicznie i przekonująco przedstawili w swoich zeznaniach przesłuchany za stronę A. S. (2), a także świadkowie T. P. (3), T. P. (4), M. Ł., A. M. (1), a nawet pośrednio S. S. (2). Wymienieni opisali zarówno przyczynę zmian organizacyjnych, ich przebieg, konieczność zmniejszenia zatrudnienia i ograniczenia kadry naukowo-dydaktycznej do minimum określonego przepisami. Zatem oprócz kwestii związanych ze sposobem realizacji obowiązków brano pod uwagę posiadanie uprawnień emerytalnych, posiadanie wymaganych publikacji, a nawet kierunek wykształcenia pracowników. Przy czym, zauważyć jednak należy, że z uwagi na fakt, iż wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora posiadali uprawnienia emerytalne, temu kryterium przypisać należy raczej mierne znaczenie.

Jedynie częściowo na podzielenie zasługują zeznania świadka S. S. (2) w kontekście ustalenia okoliczności i przyczyn wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Są one wiarygodne i spójne z zeznaniami pozostałych świadków w zakresie faktu, iż powód nie był najstarszym wiekiem profesorem zatrudnionym na Wydziale (...) i (...), a także w części dotyczącej faktu zatrudnienia i sposobu prowadzenia zajęć przez profesora z Ukrainy. Świadek zaakcentował także bardzo istotny dla oceny argumentacji powoda dotyczącej braku publikacji naukowych profesora K. B. fakt, iż wymieniony jest osobą, która prowadzi zajęcia także w języku rosyjskim, bowiem posługuje się nim biegle. Logicznie i przekonująco, a także zbieżnie z zeznaniami A. S. (2) oraz T. P. (3), S. S. (2) ostatecznie przyznał, iż liczba studentów na pozwanej uczelni zmniejszyła się przede wszystkim ze względu na niż demograficzny, a pozwana musiała podjąć działania promocyjne, by przyciągnąć większą liczbę chętnych. Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom wymienionego świadka w części dotyczącej podejścia powoda do studentów i wykonywania przez niego obowiązków służbowych w tym zakresie. Zeznania te stoją bowiem w zdecydowanej sprzeczności nie tylko z zeznaniami świadków T. P. (5) i T. P. (4) oraz A. M. (1), lecz przede wszystkim z treścią oceny pracy powoda złożoną przez samorząd studencki.

Sąd zasadniczo nie podzielił zeznań świadka M. F., który także otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Zasadniczo wymieniony nie podał żadnych szczegółów, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, a przyczyn zwolnienia jego i powoda upatrywał jedynie w konflikcie wymienionych z założycielami uczelni, czego konsekwencją miało być właśnie odwołanie powoda z funkcji Rektora uczelni, świadka z funkcji Kanclerza uczelni, a następnie „pozbycie” się wymienionych. M. F. zaakcentował, iż we wręczonym mu wypowiedzeniu także znalazła się przyczyna związana z oceną, której dokonano dopiero po wręczeniu wypowiedzenia. Dodatkowo, nie sposób pominąć, iż M. F. pozostaje żywotnie zainteresowany rozstrzygnięciem sprawy na korzyść Z. L. (1), albowiem znajduje się w podobnej sytuacji.

Bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostają natomiast zeznania świadka A. M. (3), która wskazała, iż do dnia 05 maja 2015 roku zajmowała się sprawami kadrowymi w pozwanej uczelni. Zdaniem świadka, powód był jednym z młodszych wiekowo profesorów, a z pozostałych, zatrudnionych na wydziale, na tym stanowisku osób, 2 borykały się z problemami zdrowotnymi, co w konsekwencji stanowiło pewną niewiadomą co do dalszej ich pracy. Nadto, świadek wyraziła wątpliwości co do ekonomicznego uzasadnienia zatrudnienia na stanowisku profesora nauczyciela akademickiego z Ukrainy, który wymagał pomocy tłumacza w prowadzeniu zajęć (przy czym świadek A. M. (1) stwierdziła, że obecnie prowadzi on zajęcia bez udziału tłumacza). Świadek nie potrafiła jednak podać żadnych konkretnych faktów dotyczących oceny powoda i jego „przydatności” dla pozwanej uczelni oraz innych kryteriów wyboru powoda, jako osoby, której wypowiedziano umowę o pracę. Podobnie należy, w ocenie Sądu, ocenić zeznania L. P., która do dnia 05 maja 2015 roku była zatrudniona jako specjalista w Biurze Organizacyjnym pozwanej. Wymieniona świadek przyznała bowiem, iż jest w stanie pozytywnie ocenić pracę powoda jako Rektora pozwanej uczelni w zakresie, w jakim miała styczność z wykonywaniem przez Z. L. (1) jego obowiązków. Świadek nie była jednak w stanie podać szczegółów związanych z pracą powoda jako nauczyciela akademickiego i nie знаła szczegółowych okoliczności związanych z przeprowadzeniem oceny pracy wymienionego, jak również podać przyczyn rozwiązania ze Z. L. (1) stosunku pracy.

Dokonując oceny prawidłowości dokonanego powodowi wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd nie mógł pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 11 marca 2015 roku (III PK 115/14; LEX nr 1683410), zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12, OSNP 2014/4/52) wynika, iż 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 zasadnością wypowiedzenia umowy.

W przedmiotowej sprawie należy podzielić argumenty pozwanej, z których wynika, że planowanie zmian organizacyjnych polegających na redukcji zatrudnienia rozpoczęło się z chwilą planowania organizacji roku akademickiego 2015/2016, co zbiegło się także w czasie z objęciem funkcji Rektora pozwanej uczelni przez A. S. (2) i jakkolwiek brak jest formalnego dokumentu, z którego wynikałaby decyzja o zwolnieniu jednego profesora i jednego adiunkta z Wydziału (...) i (...), to jednak zespół okoliczności faktycznych wskazuje, iż decyzje te zostały podjęte wiosną 2015 roku, a ich konsekwencją było przeprowadzenie oceny pracy kolejnych (wskazanych w piśmie z dnia 22 maja 2015 roku osób), a także polecenie pracownikom biura organizacyjnego zestawienia informacji dotyczących wykształcenia samodzielnych pracowników wydziału.

W ocenie Sądu, zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, pracodawca przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia spełnił wymóg nawiązania do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy wskazano bowiem nie tylko przyczynę takich działań- spadek zainteresowania studiami oraz tzw. niż demograficzny, lecz także uzasadniono wybór powoda jako pracownika podlegającego zwolnieniu, następującymi przyczynami: wysokością wynagrodzenia, oceną pracy i zaangażowania pracownika, oceną przydatności w przyszłości, dotychczasowym stosunkiem do obowiązków służbowych i pełnionych funkcji oraz osiągnięciem wieku uprawniającego do uzyskania świadczeń emerytalnych. Natomiast zupełnie na marginesie dodać należy, że zgodnie z art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej. Treść tego przepisu wskazuje bez żadnych wątpliwości, jak doniosłe znaczenie ma ocena nauczyciela akademickiego przeprowadzona w trybie art. 132 cytowanej ustawy, skoro w stosunku do określonych pracowników może stanowić samodzielną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe, Sąd oddalił powództwo, jak w punkcie I wyroku, orzekając tym samym o kosztach procesu (pkt II).

SSR Monika Wawro