

Sygn. akt IV P 119/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Zygmunt Sobolewski Henryk Tomaszewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **J. W. (1)**

przeciwko **P. S. w S.**

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę **J. W. (1)** do pracy w pozwanej **P. S. w S.** na dotychczasowym stanowisku.

II. Zasądza od pozwanej **P. S. w S.** na rzecz powódki **J. W. (1)** kwotę 3.180,10 zł (trzy tysiące sto osiemdziesiąt złotych 10/100) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w pozwanej **P. S. w S.**

III. Zasądza od pozwanej **P. S. w S.** na rzecz powódki **J. W. (1)** kwotę 1.162,37 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt dwa złote 37/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV. Zasądza od pozwanej **P. S. w S.** na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1.735,00 zł (jeden tysiąc siedemset trzydzieści pięć złotych 00/100) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Zygmunt Sobolewski Henryk Tomaszewski

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV.P. 119/15

UZASADNIENIE

J. W. (1) złożyła pozew przeciwko **P. S. w S.**, w którym wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwanego powódce umowy o pracę z dnia 30 września 2008 roku wraz z aneksami, dokonanego dnia 26 listopada 2015 roku, ewentualnie, w przypadku gdyby upłynął okres wypowiedzenia, o przywrócenie powódki do pracy na

poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, zgodnie z przepisami kodeksu pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, iż jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku asystenta na Wydziale H. - E. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 września 2008 roku wraz z późniejszymi aneksami z dnia 3 lutego 2009 roku, 14 września 2009 roku, 19 stycznia 2010 roku, 4 czerwca 2013 roku i 22 lipca 2014 roku za wynagrodzeniem zasadniczym brutto 2.891 zł. W dniu 26 listopada 2015 roku powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 29 lutego 2016 roku. Pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z Zasadami prowadzenia polityki kadrowej w P. S. w S., stanowiącymi Załącznik do Zarządzenia nr (...) R. (...) w S. z dnia 09.03.2015 r., jest brak kwalifikacji, tj.: a) brak możliwości zaliczenia do minimum kadrowego, o którym mowa w § 12 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 3 października 2014 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia, co zgodnie z pkt. 1 oraz 13 Z., stanowi przesłankę konieczną dla uzyskania zatrudnienia w P. S. w S., tj. nie uzyskanie do dnia 1 października 2015 r. tytułu naukowego doktora, ani nie posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego związanego z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia na Wydziale H.-E., które powinno wynosić co najmniej 5 lat; b) nieposiadanie wystarczającego dorobku naukowego w obszarze wiedzy odpowiadającemu obszarowi kształcenia wskazanemu dla studiów na Wydziale H.-E.; c) brak doświadczenia w dydaktyce i pracy pedagogicznej ze studentami, w tym brak kwalifikacji w zakresie przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych; d) brak kwalifikacji do realizowania programu kształcenia na profilu praktycznym. Sam sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż narusza art. 36. § 1. kp w związku z art. 128 ust. 2 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, na podstawie którego „rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru”. Jak wynika z Załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 32 R. P. S. w S. z dnia 26 maja 2015 roku w sprawie ustalenia harmonogramu zajęć oraz terminów zjazdów na studiach niestacjonarnych w roku akademickim 2015/2016 koniec semestru przypada na dzień 24 lutego 2016 roku, a nie jak zostało to określone w wypowiedzeniu umowy o pracę na dzień 29 lutego 2016 roku. W związku z otrzymaniem przez powódkę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 26 listopada 2015 roku do dnia 24 lutego 2016 nie zostanie zachowany okres wypowiedzenia do końca semestru. Na tej podstawie powódka stoi na stanowisku, iż otrzymane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jest bezskuteczne. Przyczyna wypowiedzenia jest nieuzasadniona i pozorna w świetle art. 45 § 1 kodeksu pracy. Pozwany powołuje się w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem na §12 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 3 października 2014 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia, który mówi o tym, że nauczyciel akademicki może być zaliczony do minimum kadrowego określonego kierunku studiów o profilu praktycznym, jeżeli posiada doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią, związane z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia. Rozporządzenie nie reguluje w tym wypadku okresu doświadczenia zawodowego zdobytego poza szkolnictwem wyższym, natomiast zapisy Zarządzenia R. nr (...) z dnia 9 marca 2015 r. w sprawie określenia zasad prowadzenia polityki kadrowej w (...) w S. nie wynikają z ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, a wskazany w nich okres niezbędnego doświadczenia zawodowego zdobytego poza uczelnią w okresie 5 lat nie jest zgodny ze Statutem P. S. w S. w kwestii zatrudniania na stanowisku asystenta, gdyż stanowisko to nie zostało w Statucie uwzględnione. Nie mogą być więc podstawą do rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 116 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym statut uczelni może określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, natomiast Statut P. S. w S. takich dodatkowych wymagań i kwalifikacji, dotyczących stanowiska asystenta, nie określa. Ponadto zapis §12 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 3 października 2014 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia nie ma zastosowania w przypadku powódki, gdyż realizuje ona zajęcia na I stopniu studiów prowadzonych w ramach Wydziału H.- E., na których nie został opracowany i wprowadzony program kształcenia o profilu praktycznym i obowiązuje nadal profil ogólnoakademicki. Należy również zauważyć, że brak możliwości

zaliczenia do minimum kadrowego stanowiące przesłankę konieczną dla uzyskania zatrudnienia w P. S. w S. (pkt. 2 ust. a) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku) nie dotyczy także powódki, gdyż jest ona osobą już zatrudnioną w P. S. w S., a nie zatrudnianą. Ponadto powódce nie są znane przepisy prawa, które mówiłyby o zatrudnianiu na uczelni wyższej osób zaliczanych tylko i wyłącznie do minimum kadrowego. Przewód doktorski otwarty w dniu 10 czerwca 2014 roku jest na etapie końcowym. Prace powódki nad rozprawą doktorską są bardzo zaawansowane, o czym poinformowała pracodawcę. Natomiast na podstawie art. 120. ust. 1. ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym „okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat”, który to termin nie został przekroczony. Ponadto w myśl art. 114 ust. 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym „na stanowisku asystenta może być zatrudniona osoba, która posiada co najmniej tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny”, który to tytuł zawodowy powódka posiada. Niestety obowiązujący Statut P. S. w S. nie określa kwalifikacji wymaganych na stanowisku asystenta i w związku z tym nie można jednoznacznie stwierdzić, że powódka nie posiada wymaganych kwalifikacji. Dlatego też należy powołać się na art. 114 ust. 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Powódka zatem zajmuje aktualnie nieistniejące w strukturze organizacyjnej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej stanowisko asystenta, na którym nie zostały określone wymagane kwalifikacje. Warto jeszcze zauważyć, że osoby o takich samych kwalifikacjach są nadal zatrudnione w P. S. w S., co może świadczyć o nierównym i niesprawiedliwym traktowaniu pracowników a przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest pozorna. W nawiązaniu do pkt. 2 ust. b) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku, że powódka ukończyła studia doktoranckie na Wydziale Ekonomii i (...) w B., a od momentu zatrudnienia na stanowisku asystenta była autorem 8 publikacji naukowych (pkt. 2 ust. b) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku). Aktualnie powódka pracuje nad kolejnym, dziewiątym artykułem naukowym a jej przewód doktorski jest na etapie końcowym. Ponadto powódka pracuje na stanowisku asystenta od ponad 7 lat, co świadczy o nabytym przez nią doświadczeniu w dydaktyce i pracy pedagogicznej ze studentami. Co się zaś tyczy posiadania przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych, to nie było ono wymagane podczas zatrudniania powódki oraz w okresie późniejszym (pkt. 2 ust. c) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku). Powódce nie są znane przepisy prawa, które zobowiązywałyby nauczyciela akademickiego do posiadania przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych. W nawiązaniu do pkt. 2 ust. d) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 roku warto zauważyć, że na I stopniu studiów prowadzonych w ramach Wydziału H.-E., na którym powódka realizuje zajęcia dydaktyczne, nie został opracowany i wprowadzony program kształcenia o profilu praktycznym i obowiązuje nadal profil ogólnoakademicki. W związku z powyższym warto podkreślić, że w 2008 roku, podczas podpisywania umowy o pracę, powódka posiadała kwalifikacje i spełniała wymagania niezbędne do zatrudnienia na stanowisku asystenta. Natomiast kontrola Polskiej Komisji Akredytacyjnej, przeprowadzona w roku 2015 na kierunku finanse i rachunkowość, nie wskazała zastrzeżeń w odniesieniu do kwalifikacji osób prowadzących zajęcia na tym kierunku, w tym osób niezaliczanych do minimum kadrowego, również powódki. Warto tutaj również podkreślić, że powódka od początku zatrudnienia prowadzi zajęcia dydaktyczne z takich samych przedmiotów i na takich samych kierunkach prowadzonych w ramach Wydziału H.-E.. Powyższe przesłanki świadczą zatem o tym, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieuzasadniona i pozorna. Mając na uwadze przyczynę rozwiązania umowy o pracę powódka nie została poinformowana przez pracodawcę o konieczności uzupełnienia kwalifikacji a Zasady prowadzenia polityki kadrowej w P. S. w S., stanowiące Załącznik do Zarządzenia nr (...) R. (...) w S. z dnia 09.03.2015 r. nie przewidują okresu przejściowego i nie określają terminu, do którego należałoby kwalifikacje te uzupełnić. Ponadto zapisy w Zasadach prowadzenia polityki kadrowej w P. S. w S. nie wynikają z ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i powinny dotyczyć przede wszystkim osób nowo zatrudnianych w Uczelni. Powódka uważa, iż jest dobrym pracownikiem co potwierdza to, iż ostatnia ocena podczas okresowej oceny nauczyciela akademickiego jest pozytywna. Powódka otrzymywała również nagrody pieniężne, z czego ostatnią w dniu 13 października 2014 r. Powódka jest cenionym przez studentów i współpracowników pracownikiem. Dlatego też, powódka otrzymując oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę była bardzo zaskoczona brakiem wskazania w uzasadnieniu powodów rozwiązania z nią umowę o pracę, bowiem powołanie się na dokument, który nie wynika z

zapisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie jest uzasadnieniem w myśl obowiązujących przepisów prawa, gdyż w ten sposób wskazana przyczyna jest nieuzasadniona i pozorna. Przez okres pracy u pozwanego powódka nigdy nie otrzymała kar porządkowych, w tym najcięższej nagany, ani kary upomnienia wręcz przeciwnie powódka otrzymywała nagrody, była cenionym pracownikiem, o której Rektor i Dyrektor Instytutu wypowiadali się pozytywnie. Pracodawca ma możliwość jej zatrudnienia z uwagi na to, iż jej wydział otrzymał zgodę ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na kształcenie studentów studiów II stopnia (studia magisterskie) na kierunku ekonomia, na którym to dotychczas powódka prowadziła zajęcia dydaktyczne. Natomiast zatrudnieni nauczyciele akademicy realizują zajęcia w ramach nadgodzin. Niezrozumiałą jest więc decyzja pozwanego w sprawie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, szczególnie w połowie semestru, gdy zajęcia dydaktyczne zaplanowane są na cały semestr zimowy. Natomiast zapis pkt. 3 rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, w którym to pozwany zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia a jednocześnie zobowiązuje do wykorzystania całego przysługującego powódce urlopu jest niezrozumiałą. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego jednostronna decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy musi być poparta koniecznością ochrony istotnych interesów pracodawcy. Taki wypadek tu nie występuje. Wręcz przeciwnie, taka decyzja rodzi wiele komplikacji odnośnie dalszego prowadzenia zajęć i zaliczeń semestralnych dla studentów, jak również konieczności poniesienia kosztów zastępstwa za powódkę w okresie jej wypowiedzenia. Natomiast zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie odbywających się zajęć dydaktycznych jest niezgodne z art. 133. ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Końcowo powódka wskazała, że otrzymane przez nią w dniu 26 listopada 2015 roku rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest już kolejnym rozwiązaniem umowy o pracę, czego dowodem są akta Sądu Rejonowego w Suwałkach nr IV P 81/15 oraz nr IV P 96/15. Może to świadczyć o podejmowaniu przez pracodawcę długotrwałych i bezzasadnych działań mających na celu doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według spisu kosztów złożonego przed zamknięciem rozprawy.

W uzasadnieniu podała, iż pozwem z dnia 2 grudnia 2015 roku powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia Powódce umowy o pracę z dnia 30 września 2008 roku, dokonanej w dniu 26 listopada 2015 roku, ewentualnie, w przypadku gdyby upłynął okres wypowiedzenia, o przywrócenie Powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia jest w świetle art. 45 § 1 k.p. nieuzasadniona i pozorna. Powódka podniosła również, iż wypowiedzenie zostało złożone z naruszeniem art. 36 § 1 k.p. w zw. z art. 128 ust. 2 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej: Ustawa) ponadto wskazała, iż należycie i rzetelnie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Powódka została zatrudniona w dniu 30.09.2008 r. na stanowisku Asystenta w Instytucie (...) w P. Z. w S. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 26 listopada 2015 roku zostało doręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę, wskazano brak kwalifikacji, które zgodnie z Zasadami prowadzenia polityki kadrowej w P. S. w S. (dalej: (...)) będącymi Załącznikiem do Zarządzenia nr (...) Rektora (...) z dnia 09.03.2015 r., stanowią przeszkodę w zaliczeniu powódki do minimum kadrowego, co warunkuje uzyskanie zatrudnienia w (...). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób niebudzący wątpliwości wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest nieuzyskanie przez powódkę do dnia 1 października 2015 roku tytułu naukowego doktora, brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego związanego z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia na wydziale H.- E., które powinno wynosić co najmniej 5 lat, brak odpowiedniego dorobku naukowego w obszarze wiedzy odpowiadającemu obszarowi kształcenia wskazanemu dla studiów na wydziale, niewielka liczba publikacji naukowych. Pracodawca ponadto wskazał na brak przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz brak kwalifikacji do realizowania programu kształcenia na profilu praktycznym. Powódka zakwestionowała w/w przyczynę złożonego jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W pierwszej kolejności powódka podniosła, iż sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy albowiem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem winno nastąpić z końcem semestru. Zgodnie z Regulaminem studiów (§ 4) rok akademicki rozpoczyna się nie wcześniej niż z dniem 1 października, trwa do 30 września roku następnego i dzieli się na dwa semestry. Każdy semestr składa się z 15 tygodni zajęć dydaktycznych.

Biorąc pod uwagę, że rok akademicki to 10 miesięcy nauki i 2 miesiące wakacji, które przypadają na miesiące letnie tj. lipiec i sierpień oczywistym jest, że I semestr rozpoczyna się z dniem 1 października i kończy z ostatnim dniem lutego, zaś II semestr rozpoczyna się z dniem 1 marca i kończy z ostatnim dniem września. Na powyższe wskazuje również fakt, iż praca dyplomowa, w sytuacji, gdy studia kończą się w semestrze zimowym, musi być złożona do dnia 28 lutego, to jest do końca semestru. Z uwagi na to, iż w harmonogramie studiów należy uwzględnić tak 15 tygodni zajęć dydaktycznych, sesję egzaminacyjną, sesję poprawkową oraz dni wolne od pracy, przypadające niekiedy w środku tygodnia, istnieje konieczność co roku planowania tzw. harmonogramu zajęć. Należy jednak bezwzględnie odróżnić harmonogram zajęć dydaktycznych od terminów semestrów, i z uwagi na w/w okoliczności nie można tych pojęć utożsamiać. Z uwagi na powyższe, 3 miesięczny okres wypowiedzenia, o którym mowa w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, doręzonego Powódce w dniu 26 listopada 2015 r., upłynie w ostatnim dniu trzeciego miesiąca tj. na koniec lutego (z uwagi na rok przestępny będzie to 29 lutego). A zatem upłynie on przed rozpoczęciem semestru letniego. Z uwagi na powyższe, zarzut naruszenia art. 128 Ustawy jest chybiony, a wypowiedzenie zostało złożone skutecznie, z zachowaniem przewidzianego prawem terminu. Powódka w uzasadnieniu pozwu wskazała również, iż przyczyna wypowiedzenia jest nieuzasadniona i pozorna. Swoją argumentację oparła na twierdzeniu, iż Zarządzenie Rektora nr (...) z dnia 9 marca 2015 r. określające politykę kadrową nie wynika z Ustawy o szkolnictwie wyższym, zaś wskazany w Zasadach polityki kadrowej okres 5 - letniego niezbędnego doświadczenia zawodowego zdobytego poza uczelnią nie jest zgodny ze statutem (...) w kwestii zatrudnienia na stanowisku asystenta, gdyż stanowisko to nie zostało uwzględnione w statucie. Należy jednak zauważyć, iż zgodnie z art. 116 ust. 1 Ustawy Statut uczelni może określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110. Zgodnie z § 32 ust. 1 i ust. 2 pkt 15 Statutu będącego załącznikiem nr 2 do Uchwały nr 35 Senatu (...) im. prof. E. S. w S. z dnia 29 maja 2012 r. Rektor kieruje działalnością Uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz. Rektor jest przełożonym pracowników i studentów Uczelni. Ponadto Rektor podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących Uczelni za wyjątkiem spraw zastrzeżonych przez ustawę lub Senat Uczelni do kompetencji innych organów lub kanclerza, a w szczególności (...) prowadzić politykę kadrową Uczelni w tym: nawiązuje i rozwiązuje stosunek pracy z pracownikami; ustala warunki pracy i płacy. Obecnie w wyniku nowelizacji Statutu przepisy te zostały przeniesione do § 27 ust. 1 i ust. 2 pkt 17 (Załącznik nr 1 do uchwały nr 51 Senatu (...) w S., z dnia 23 czerwca 2015 r.). Zasady prowadzenia polityki kadrowej będące załącznikiem do zarządzenia Rektora z dnia 9 marca 2015 r., są zatem w istocie aktem wykonawczym do Statutu, wydanym przez Rektora, jako jednoosobowy organ odpowiedzialny m.in. za wprowadzenie polityki kadrowej na Uczelni, i jako takie stanowią przepisy wewnętrzne Uczelni, obowiązujące wszystkich pracowników. Nie jest zatem tak, iż Zarządzenie Rektora nr 32/2015 r. jest aktem oderwanym od treści statutu i nieznajdującym w nim oparcia - wręcz przeciwnie, to właśnie statut uczelni nakłada na Rektora obowiązki w zakresie tworzenia i decydowania o kierunku prowadzonej polityki kadrowej. Wbrew twierdzeniom powódki, nie jest również tak, iż Zarządzenie to nie znajduje oparcia w Ustawie, albowiem Ustawa w art. 116 odsyła do regulacji przewidzianych statutem uczelni, ten zaś, opatrzony jest aktem wykonawczym w postaci Zarządzenia Rektora w sprawie prowadzenia polityki kadrowej. A zatem dokument, który stanowi podstawę dokonanego powódce wypowiedzenia znajduje swoje źródło w Statucie i Ustawie. Nie można również podzielić argumentacji powódki, jakoby Zasady polityki kadrowej, w tym przesłanka zaliczenia do minimum kadrowego, miały zastosowanie jedynie do osób nowo zatrudnianych, nie zaś do osób już zatrudnionych. Pogląd prezentowany przez powódkę jest nieuprawniony albowiem z § 4 zarządzenia nr (...) w sposób jednoznaczny wynika, iż Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania a dostosowanie obecnego stanu zatrudnienia w poszczególnych Instytutach do określonych niniejszym zarządzeniem zasad winno nastąpić do 1 października 2015 r. Zarządzenie zostało wydane w dniu 9 marca 2015 roku, a zatem wbrew twierdzeniom powódki istniał tzw. „okres przejściowy”, w którym należało dostosować obecny stan zatrudnienia do wymogów przewidzianych w Zasadach polityki kadrowej. Pracodawca nie miał obowiązku informować każdego pracownika z osobna o konieczności uzupełnienia kwalifikacji. Zarządzenia wydawane na Uczelni przez jej władze są powszechnie dostępne. Co więcej, powódka w związku z tym, iż zajmowała stanowisko asystenta była zobowiązana podnosić swoje kwalifikacje, co wynika wprost z art. 111 Ustawy o szkolnictwie wyższym i czynić to bez dodatkowych wezwań pracodawcy. Dlatego też argumentacja powódki w powyższym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie. W dniu 10 czerwca 2014 roku na Uniwersytecie w B. został otwarty przewód doktorski powódki. Powódka zadeklarowała termin uzyskania tytułu doktora na październik 2015 roku. Jednakże z akt osobowych powódki bezspornie wynika, iż termin ten wielokrotnie był przekładany

z inicjatywy samej powódki. W dniu 25 maja 2015 roku Rektor zwrócił się do powódki z prośbą o przedstawienie informacji o dacie planowanej rozprawy doktorskiej. W odpowiedzi powódka wskazała, iż prace dobiegają końca wskazując jednocześnie, iż najbardziej prawdopodobnym terminem obrony rozprawy doktorskiej będzie koniec semestru zimowego roku akademickiego 2015/2016. Powódka złożyła po raz kolejny wniosek o wydłużenie terminu na uzyskanie stopnia naukowego. W arkuszu oceny okresowej za lata 2013-2015 powódka deklarowała, iż planowany termin wystąpienia o nadanie tytułu naukowego doktora to październik 2015, to jednak nie nastąpiło. W związku ze stanowiskiem jakie zajmowała powódka, powinna była ona w możliwie szybkim terminie uzyskać tytuł doktora i podnieść swoje kwalifikacje, nie zaś odwlekać prace nad rozprawą doktorską do przewidzianego Ustawą wpływu 8 lat. Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut powódki, że pracodawca w sposób nierówny i niesprawiedliwy traktuje pracowników, a przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Pracodawca bowiem niemalże równolegle wypowiedział umowę o pracę pracownikowi, który również nie posiada kwalifikacji. Sprawa ta jest także zawisła przed tutejszym Sądem, (sygn. akt: IVP 118/15). Dla pozwanego istotne jest aby podnosić poziom kadry akademickiej i budować ją w oparciu o pracowników z najwyższymi kwalifikacjami. Powódka w ciągu minionych 8 lat w żaden sposób nie podniosła swoich kwalifikacji, co jest obowiązkiem nauczycieli akademickich wynikającym z § 50 ust. 1 pkt 2 statutu, przewidującego iż nauczyciele akademicy są obowiązani podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Nieuprawnionym jest twierdzenie, iż zapisy w Zasadach w sposób nierówny traktują pracowników. Zasady określają wymagania jakie należy spełnić, aby uzyskać zatrudnienie na Uczelni, i są obiektywnie możliwe do spełnienia dla każdego, kto jest zainteresowany uzyskaniem zatrudnienia w charakterze kadry dydaktycznej i dydaktyczno-naukowej. Zgodnie z uzasadnioną polityką kadrową Uczelni, kształcić studentów winni najlepiej wykwalifikowani pracownicy posiadający odpowiedni tytuł zawodowy, a także doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią. Powódka podnosi, iż jest autorem 8 publikacji, jednakże w żaden sposób nie udowodniła tej okoliczności. Z arkusza okresowej oceny za lata 2013-2015 wynika, iż publikacja nr 1 i 4 nie dotyczy ocenianego okresu gdyż pochodzi z 2012 roku, a zatem tylko dwa artykuły powstały w ostatnich dwóch latach. Natomiast z arkusza oceny okresowej za okres od 2008 do (brak daty końcowej okresu oceny) powódka była już autorem dwóch artykułów. A zatem twierdzenia powódki nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Z analizy arkusza oceny okresowej, (na uwagę zasługuje okoliczność, iż są one wypełniane samodzielnie przez powódkę) wynika ponadto, iż w działalności dydaktycznej za lata 2013-2015 powódka nie wskazała żadnych prowadzonych czy też wykładanych przez siebie przedmiotów. Powódka nigdy również nie uczestniczyła w żadnych kursach ani szkoleniach. Nigdy też nie podnosiła swoich kwalifikacji w żaden inny sposób. Powódka nie prowadziła też żadnej działalności poza uczelnią. Z arkusza oceny okresowej nadto wynika, iż powódka nie bierze czynnego udziału w pracach dydaktycznych czy też organizacyjnych, nie prowadzi też żadnej działalności poza uczelnią. W arkuszu okresowej oceny za lata 2008 - do (brak wskazania daty końcowej) powódka poczyniła następujące adnotacje: działalność naukowa, podnoszenie kwalifikacji - nie dotyczy, działalność dydaktyczna - nie dotyczy, działalność organizacyjna - nie dotyczy, działalność poza uczelnią - nie dotyczy. Za lata 2013-2015: działalność dydaktyczna- nie dotyczy, działalność dydaktyczna - nie dotyczy, działalność organizacyjna - nie dotyczy, działalność poza uczelnią - nie dotyczy. Powódka w semestrze zimowym została przydzielona do prowadzenia następujących przedmiotów: technologii informacyjnej, marketingu, ekonomii integracji europejskiej. Powódka w semestrze zimowym ma 215 godzin przy pensum wynoszącym 340 godzin. Powódka nie posiada ani kwalifikacji ani doświadczenia praktycznego zdobytego poza uczelnią, by móc prowadzić w/w zajęcia. Moduły te związane są bowiem z praktycznym przygotowaniem zawodowym i odbywają się na profilu praktycznym, a zatem zajęcia te winny być prowadzone przez osoby, posiadające doświadczenie praktyczne zdobyte poza uczelnią. Powódka nie spełnia tego warunku, co w sposób niebudzący wątpliwości wynika z akt osobowych powódki, a także z arkusza ocen. Brak stosownych kwalifikacji skutkowało skierowaniem przez dyrektora instytutu, dziekan E. W., wniosku o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia czy też przywrócenia do pracy powódki albowiem statut uczelni nie przewiduje stanowiska asystenta. Ponadto z uwagi na brak kwalifikacji, wobec powódki nie zaplanowano na semestr letni roku akademickiego 2015/2016 zajęć na uczelni. Z opisu efektów kształcenia wynika jakie wymagania stawiane są nauczycielom akademickim, powódka tych wymogów nie spełnia. Powódka była informowana już wcześniej, że dalsza współpraca nie będzie nawiązywana z uwagi na brak kwalifikacji. Poprzednie kierownictwo poinformowało powódkę o braku zaplanowanego wobec niej obciążenia dydaktycznego. Dyrektor Instytutu dziekan E. W. również informowała powódkę, iż umowa o pracę nie będzie kontynuowana, podając przyczyny uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki. Pracodawca nie kwestionuje faktu,

iz Powódka otrzymywała nagrody. Należy jednak zwrócić uwagę, iz powódka otrzymała Nagrodę Rektora za pracę na Uniwersytecie Ucznia. Jest to praca dodatkowa, za którą nie ma wynagrodzenia i nie jest ona w żaden sposób związana z kształceniem studentów na uczelni. Nagrody na uczelni przyznawane są natomiast np. za pracę nad efektami kształcenia. Powódka takiej pracy nie wykonywała, powódka świadczyła dodatkową pracę niezwiązaną ze swoim zakresem obowiązków i za taką pracę otrzymała nagrody. Odnosząc się do dowodów zgłoszonych przez powódkę, w pierwszej kolejności należy wskazać, iz zgłoszony przez powódkę wniosek o dopuszczenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy IV P 81/15, IV P 96/15 nie zasługuje na uwzględnienie albowiem powódka nie wskazała o jakie dokumenty wnioskuje, zaś Sąd nie jest uprawniony do przeprowadzania dowodu z całych akt sądowych. Z ostrożności procesowej, pozwana wskazała jednak, iz okoliczność, na którą powódka zgłosiła w/w wniosek dowodowy, nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistym stanie faktycznym. Nie jest tak, że pracodawca podejmuje długotrwałe i bezzasadne działania mające na celu doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę z powódką. Wręcz przeciwnie, działania pracodawcy w sposób jednoznaczny wskazują, że od dłuższego czasu widzi on brak przydatności powódki i usiłuje rozwiązać z nią umowę o pracę, co jednak nie następuje skutecznie, albowiem powódka przebywa w tym okresie na zwolnieniu lekarskim. Powódka podnosi, iz nie została poinformowana o konieczności uzupełnienia kwalifikacji a zasady prowadzenia polityki kadrowej w (...) nie przewidują okresu przejściowego i nie określają terminu, do którego należałoby te kwalifikacje uzupełnić. Jeszcze raz należy podnieść, iz powódka była zatrudniona na stanowisku asystenta i do jej obowiązków należało podnoszenie kwalifikacji bez żadnych dodatkowych wezwań i dodatkowych terminów. Powódka kilkakrotnie zwracała się do pracodawcy z prośbą o zmianę terminu złożenia tytułu doktora na uczelni i pracodawca wielokrotnie przedłużał ten termin. Należy jednak mieć na uwadze, że decyzja taka należy do wyłącznej gestii pracodawcy, zaś powódka dotychczas nie wywiązała się ze swoich deklaracji. Zasady prowadzenia polityki kadrowej dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych na uczelni a nie tak jak twierdzi powódka, tylko nowych pracowników. Zarządzenie Rektora nr (...) z dnia 9 marca 2015 roku weszło w życie z dniem podpisania, a dostosowanie obecnego stanu zatrudnienia w poszczególnych Instytutach do określonych niniejszym zarządzeniem zasad winno nastąpić do 1 października 2015 r. (§ 4 Zarządzenia nr (...)). Zgodnie z pkt. 1 Zasad, podstawowym warunkiem zatrudnienia nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy w (...) jest zaliczenie go do minimum kadrowego na kierunkach kształcenia prowadzonych przez uczelnię. Powódki nie można zaliczyć do minimum kadrowego, z uwagi na jej brak kwalifikacji. Twierdzenia powódki, iz przyczyny wypowiedzenia są pozorne, nie zasługują na uwzględnienie, albowiem z rozwiązania umowy o pracę w sposób jednoznaczny wynika, iz powódka nie ma kwalifikacji szczegółowo opisanych w efektach szkolenia, nie uzyskała tytułu doktora. Odnosząc się do kwestii zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, należy wskazać, iz zgoda powódki na powyższe nie jest wymagana, albowiem w tym okresie pracownik ma obowiązek wykorzystać urlop wypoczynkowy.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

Powódka J. W. (1) ukończyła 5-letnie studia magisterskie na kierunku zarządzanie i marketing na Wydziale Nauk (...) i (...) M. K. w T. i w dniu 6 lipca 2004 r. uzyskała tytuł magistra (k. 4 części A kopii akt osobowych powódki – k. 377 koperta). Od dnia 1 października 2008r., na podstawie umowy o pracę z dnia 30 września 2008 r. pozostawała zatrudniona w P. S. w S. na stanowisku asystenta, na czas nieokreślony (k. 38 części B kopii akt osobowych powódki – k. 377 koperta). Obowiązki służbowe J. W. (1) pełniła na stanowisku asystenta początkowo w Instytucie (...), a po jego reorganizacji – w Wydziale H.-E. w/w uczelni. J. W. (1) odbyła studia doktoranckie w zakresie ekonomii w okresie od 1.10.2010r. – 28.02.2010. (świadcstwo k. 24). W dniu 27.01.2014r. J. W. (1) wystąpiła do (...) w B. – Wydział Ekonomii i (...) z wnioskiem o otwarcie przewodu doktorskiego (wniosek – w kopii akt osobowych k. 377 – koperta). Przewód doktorski J. W. został otwarty w dniu 10.06.2014r. (pismo UwB z dnia 10.06.2014r. w kopii akt osobowych - k. 377 koperta). W dniu 16 maja 2016 r. promotor powódki wskazała, iz rozprawa doktorska powódki składa się z sześciu rozdziałów, które po uwzględnieniu ostatnich uwag edytorskich, zostaną złożone do recenzji i publicznej obrony (opinia promotora - k. 732). W trakcie pracy w (...) w S. powódka wstąpiła w dniu 16 września 2015 r. do organizacji związkowej, to jest Związku (...) (zaświadczenie o członkostwie - k. 733). Pomimo pozytywnej oceny pracy powódki przez pracowników naukowych sprawujących bezpośrednią kontrolę nad wykonywaniem obowiązków służbowych przez powódkę (por. zeznania świadków: M. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas:

01:14:35-01:50:07, k. 635-636, A. P. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:52:19-02:13:17, k. 636-636v, por. zeznania powódki w charakterze strony – protokół skrócony rozprawy z dnia 25.05.2016r. czas: 00:04:50-00:12:32, k. 734v), potwierdzonej nagrodami przyznawanymi przez władze uczelni, w dniu 26 listopada 2015 r. powódka otrzymała datowane na dzień 25 listopada pismo stanowiące rozwiązanie umowy o pracę (k. 15-16) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 29 lutego 2016 roku. Pozwany pracodawca wskazał w nim, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z Zasadami prowadzenia polityki kadrowej w P. S.w S., stanowiącymi Załącznik do Zarządzenia nr (...) Rektora (...) w S. z dnia 09.03.2015 r.. jest brak kwalifikacji, tj.:

a) brak możliwości zaliczenia do minimum kadrowego, o którym mowa w § 12 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 3 października 2014 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia, co zgodnie z pkt. 1 oraz 13 Zasad, stanowi przesłankę konieczną dla uzyskania zatrudnienia w P. S. w S., tj. nie uzyskanie do dnia 1 października 2015 r. tytułu naukowego doktora, ani nie posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego związanego z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia na Wydziale H.-E., które powinno wynosić co najmniej 5 lat;

b) nie posiadanie wystarczającego dorobku naukowego w obszarze wiedzy odpowiadającemu obszarowi kształcenia wskazanemu dla studiów na Wydziale H.-E., autor 3 artykułów w okresie 2013-2015;

c) brak doświadczenia w dydaktyce i pracy pedagogicznej ze studentami, w tym brak kwalifikacji w zakresie przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych;

d) brak kwalifikacji do realizowania programu kształcenia na profilu praktycznym, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 18 e ustawy.

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Podstawą procedowania przez Sąd w niniejszej sprawie było ustalenie, czy pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powódką z zachowaniem obowiązujących przepisów, a w szczególności czy podstawy rozwiązania wskazanej umowy wskazane w dokumencie z dnia 25 listopada 2015 r. były pozorne, czy też rzeczywiste i mają swoje oparcie w obowiązujących przepisach.

Uprawnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony za wypowiedzeniem określa art. 45 k.p. Stosownie do jego treści w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezasadna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.02.2014 r., I PK 254/13). Zawsze ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku.

Właśnie na niezasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoływała się w niniejszej sprawie powódka.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w toku postępowania dowody nie potwierdziły zasadności przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu z dnia 25.11.2015r.

Odnosząc się do kolejnych zapisów zawartych w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 listopada 2015 r. należy stwierdzić, iż dzień 29 lutego 2016 r. wskazany, jako data upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pozostaje w sprzeczności z treścią art. 128 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572), zgodnie z którym rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Analiza Harmonogramu zajęć w roku akademickim 2015/2016 wykazała, iż semestr zimowy zakończył się w dniu 24 lutego 2016 r., zaś zakończenie okresu wypowiedzenia datowane jest na dzień 29 lutego 2016 r., a więc już w semestrze letnim, który zgodnie z harmonogramem rozpoczął się w dniu 25 lutego 2016 r. (por. zarządzenie nr (...) z dnia 26 maja 2015r. Rektora (...) w S. w sprawie ustalenia harmonogramu zajęć oraz terminów zjazdów na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w roku akademickim 2015/2016 k. 19-20, zeznania świadka E. W.: protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. od 00:15:57 do 00:32:46, zeznania świadków: M. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:14:35-01:50:07, k. 635-636, A. P. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:52:19-02:13:17, k. 636-636v). Powyższe, zdaniem Sądu wskazuje na to, iż właściwy termin wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do powódki upłynąłby z dniem 30 września 2016 r.

Zgodnie z treścią § 32 pkt 15 Statutu P. S. w S. w wersji obowiązującej na datę wydania Zarządzenia nr (...) z dnia 9 marca 2015 r. – w sprawie określenia zasad prowadzenia polityki kadrowej w (...) w S., Rektor prowadzi politykę kadrową Uczelni, w tym: a) nawiązuje i rozwiązuje stosunek pracy z pracownikami; b) ustala warunki pracy i płacy (Statut, k. 244). Wskazany przepis, w ocenie Sądu, daje Rektorowi uczelni uprawnienia w zakresie indywidualnych spraw z wiązanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunków pracy i ustalaniu warunków pracy i płacy w indywidualnych umowach. Nie może on zatem stanowić podstawy do wydania przez Rektora P. S. w S. Zarządzenia z dnia 9 marca 2015 r., Nr (...) w sprawie określenia zasad prowadzenia polityki kadrowej w P. S. w S. (por. zarządzenie k. 148-151). Uprawnienia w tym zakresie posiada bowiem organ kolegialny uczelni wyższej – Senat uczelni. Ocena taka wynika z analizy treści art. 116 ustawy –Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym Statut uczelni może określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110.

Kwestię zaliczenia nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego reguluje Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 3 października 2014 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia (Dz.U. z 2014 r. poz. 1370). Zgodnie z treścią § 12 ust. 1 tego rozporządzenia, nauczyciel akademicki może być zaliczony do minimum kadrowego określonego kierunku studiów o profilu ogólnoakademickim, jeżeli posiada zapewniający realizację programu studiów dorobek naukowy lub artystyczny w obszarze wiedzy, odpowiadającym obszarowi kształcenia, wskazanemu dla tego kierunku studiów, w zakresie jednej z dyscyplin naukowych lub artystycznych, do których odnoszą się efekty kształcenia określone dla tego kierunku. Ustęp 2 cytowanego przepisu stanowi, iż nauczyciel akademicki może być zaliczony do minimum kadrowego określonego kierunku studiów o profilu praktycznym, jeżeli spełnia wymagania określone w ust. 1 **lub** posiada doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią, związane z umiejętnościami wskazanymi w opisie efektów kształcenia dla tego kierunku. Rozporządzenie to ponadto nakazuje zaliczać do minimum kadrowego osoby posiadające stopień naukowy doktora (§14).

Niewątpliwie powódka posiadając tytuł zawodowy magistra nie spełniała warunków do zaliczenia jej do minimum kadrowego.

Jednakże pracodawca jest w swojej postawie niekonsekwentny, albowiem oprócz powódki na Wydziale H.-E. nadal zatrudnione są osoby które nie mogą być zaliczone do minimum kadrowego (B. H., B. S., M. S. – por. zeznania świadków: A. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 00:58:14-01:12:56, k. 634v-635, M. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:14:35-01:50:07, k. 635-636, A. P. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:52:19-02:13:17, k. 636-636v, wykaz pracowników dydaktycznych k. 470).

Oznacza to, w ocenie Sądu, iż brak możliwości zaliczenia do minimum kadrowego nie stanowi przeszkody do zatrudnienia innych osób (w tym syna rektora), poza powódką, które znajdują się w takiej samej sytuacji zawodowej.

Zgodnie z treścią art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572) okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Ustęp 2 cytowanego przepisu stanowi, iż: do okresu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się przerwy związanej z: 1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; 2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Zgodnie z treścią § 55 ust. 1 i 2 aktualnego Statutu P. S. w S. (k. 176-216), zatrudnienie na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora nie powinno przekraczać 5 lat; wyjątkowo można przedłużyć zatrudnienie na tym stanowisku o kolejne 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą doktorską. Bieg terminów, o których mowa w ust. 1, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej.

Analiza daty zatrudnienia i terminów wskazanych w ust. 1 § 55 Statutu pozwanej uczelni wykazała, iż pozwana w stosunku do powódki zastosowała termin wskazany w ust. 1 zdaniu 2 § 55 Statutu, który jednakże nie upływał w dniu 01 października 2015 r., jak wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a nadto uległ wydłużeniu, gdyż powódka korzystała w tym okresie z urlopu macierzyńskiego z uwagi na urodzenie dziecka (por. kopia aktu urodzenia dziecka z dnia 13.06.2011r., zaświadczenie lekarskie dla celów urlopu macierzyńskiego z dnia 0.06.2011 r. - w części B kopii akt osobowych powódki, k. 377 koperta, zeznania świadków: M. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:14:35-01:50:07, k. 635-636, A. P. protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 01:52:19-02:13:17, k. 636-63). Wypełnienie przez powódkę warunku wskazanego w ust. 1 zdaniu 2 § 55 Statutu, potwierdzają nadto świadectwo ukończenia studiów doktoranckich (k. 24), pismo Dziekana Wydziału Ekonomii i (...) dotyczące otwarcia z dniem 10 czerwca 2014 r. przewodu doktorskiego powódki (k. 23) i opinia promotora z dnia 16 maja 2016 r., z której wynika, iż rozprawa doktorska powódki składa się z sześciu rozdziałów, które po uwzględnieniu ostatnich uwag edytorskich, zostaną złożone do recenzji i publicznej obrony na (...) (k. 732).

W odniesieniu do powyższej przyczyny należy też zwrócić uwagę na fakt, iż w podobnej sytuacji w ujęciu rozwoju zawodowego i naukowego, jak powódka pozostawali też inni pracownicy zatrudnieni przez pozwaną, a mianowicie B. H., B. S. i M. S. (zeznania świadka A. R. protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. od 00:58:14 do 01:05:17, zeznania świadka A. P. protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. od 01:52:14 do 02:08:11) względem, których władze Uczelni nie wszczęły procedury rozwiązania umowy o pracę tak, jak miało to miejsce w odniesieniu do powódki, której praca w ramach oceny okresowej była oceniana pozytywnie (zeznania świadka M. R., protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. od 01:17:00 do 01:34:35).

Na marginesie należy wskazać, iż obecnie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest pierwszym takim działaniem podjętym przez pozwaną wobec powódki (k. 70 i 71 części B akt osobowych powódki – k. 377 koperta), w którym posługuje się tożsamymi argumentami do tych wskazanych w dokumencie z dnia 25 listopada 2015 r., a które to argumenty nie przyniosły oczekiwanego przez pozwaną rezultatu w postaci skutecznego rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu nie może również podlegać pozytywnej weryfikacji przyczyna wskazana w pkt 2b oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, to jest nie posiadanie przez powódkę wystarczającego dorobku naukowego w obszarze wiedzy odpowiadającemu obszarowi kształcenia wskazanemu dla studiów na wydziale H. – E., która miała w okresie 2013-2015 napisać trzy artykuły. Analiza dokumentów złożonych przez stronę powodową

wykazała, iż powódka jest autorką ośmiu artykułów (k. 403-429). Podstawą do uznania, iż dorobek naukowy powódki nie został oceniony w sposób rzetelny i obiektywny przez pracodawcę są zeznania J. R. pozwanej uczelni, w charakterze strony, który stwierdził, iż: „powódka dzisiaj zeznała, że ma osiem publikacji. To jest nikła aktywność naukowa. Ja publikacji powódki nie czytałem.” (protokół skrócony rozprawy z dnia 25 maja 2016 r. czas: od 00:14:13 do 00:52:08). Ponadto wymóg ilości publikacji nie był nigdzie sprecyzowany, a wcześniej do doktoratu były wymagane dwie publikacje przed otwarciem przewodu doktorskiego (zeznania świadka M. R., protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. od 01:29:21 do 01:34:35). Przeciwno zaakceptowaniu stanowiska przedstawionego przez rektora pozwanej uczelni przemawiają również pozytywne oceny okresowe powódki (k. 116-130, 131-146, 714-721).

Tożsamej ocenie należy poddać przyczynę opisaną w pkt 2c opisaną, jako brak doświadczenia w dydaktyce i pracy pedagogicznej ze studentami, w tym brak kwalifikacji w zakresie przygotowania pedagogicznego do prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Zgodnie bowiem z treścią art. 9 ust. 1 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191), stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która: 1) posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje; 2) przestrzega podstawowych zasad moralnych; 3) spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.

Natomiast zgodnie z treścią art. 109 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572) nauczycielem akademickim może zostać osoba, która: 1) posiada kwalifikacje określone w ustawie; 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych; 3) nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne; 4) nie została ukarana karą dyscyplinarną wymienioną w art. 140 ust. 1 pkt 4; 5) korzysta z pełni praw publicznych.

Analiza treści wskazanych wyżej przepisów (Karty Nauczyciela i Prawa o szkolnictwie wyższym) wskazuje jednoznacznie na fakt, iż nauczyciel akademicki nie musi legitymować się przygotowaniem pedagogicznym, a co za tym idzie pozwana nie mogła stawić takiego wymagania powódce, a w dalszej kolejności czynić z faktu braku takiego przygotowania przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

W odniesieniu do kwalifikacji powódki do kształcenia na profilu praktycznym to wskazać należy, iż z zeznań świadków wynika jednoznacznie, iż powódka posiadała kwalifikacje do kształcenia na profilu praktycznym, ponieważ zgodnie z ustawą do minimum kadrowego kierunków studiów o profilu praktycznym mogą być zaliczeni nauczyciele posiadający doświadczenie zawodowe i nie posiadający. Tytuł mgr jest wystarczający do pracy w szkole wyższej, w pozwanej szkole również na kierunku praktycznym (zeznania świadka M. R., protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. czas: od 01:39:14 do 01:46:42). Z zeznań świadków wynika ponadto, iż z ustawy wynika, że na kierunku praktycznym mogą prowadzić wykładowcy z doświadczeniem i bez doświadczenia praktycznego. Pewien odsetek zajęć musi być prowadzony przez praktyków. Zarządzenie rektora przewiduje, że na profilu praktycznym zajęcia może prowadzić wykładowca z doświadczeniem praktycznym 5-letniej ciągłej pracy poza uczelnią lub prowadzący własną firmę. Nie wszyscy wykładowcy na profilu praktycznym spełniają te kryteria, a w tym też niektórzy profesorowie (por. zeznania świadka A. P., protokół skrócony rozprawy z dnia 24 lutego 2016 r. czas od 01:52:19 do 02:08:11, k. 636-636v). Choć na Wydziale H.-E. pozwanej uczelni realizowane są studia o profilu praktycznym w ramach studiów II stopnia (por. zeznania świadka dziekana Wydziału E. W., protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 00:04:43- 00:55:45) – do których prowadzenia niezbędne jest doświadczenie praktyczne zdobyte poza uczelnią, to jednak powódka do chwili rozwiązania stosunku pracy realizowała zajęcia dydaktyczne na studiach I stopnia o profilu ogólnoakademickim (por. zeznania świadka J. K., protokół skrócony rozprawy z dnia 06 kwietnia 2016 r. czas od 00:07:32 do 00:40:44, k. 727v-728v).

Również kontrola Polskiej Komisji Akredytacyjnej w 2015r. nie wykazała zastrzeżeń w odniesieniu do kwalifikacji osób prowadzących zajęcia na kierunku finanse i rachunkowość. Raport z wizytacji (k. 666-708, wraz z uchwałą k. 709-710) na stronie 20 wprost wskazuje, iż kwalifikacje naukowe i praktyczne pracowników zasadniczo odpowiadają potrzebom

wynikającym z opisu efektów kształcenia, chociaż na 24 pracowników pięć osób posiada praktyczne doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią.

Jednocześnie pozwany pracodawca nie wykazał, w oparciu o jakie podstawy ustalił, iż pracownicy posiadający tytuł zawodowy magistra, zatrudnieni na profilu praktycznym (tj. M. S., B. H., B. S.) posiadają co najmniej 5 letnie doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią (por. pismo (...) z dnia 2 marca 2016r. k. 640-641). Okoliczności te nie wynikają z dołączonych kopii akt osobowych B. H. (k. 473-583).

Powyższe okoliczności wskazują, w ocenie Sądu, iż wobec wejścia w życie z dniem 1 października 2015r. zmian statutu pozwanej uczelni, od tego dnia nie występuje w strukturze nauczycieli akademickich stanowisko asystenta. Wobec dotychczasowych asystentów (w tym M. S., B. H., B. S. oraz E. P. – którzy nie mogą być zaliczeni do minimum kadrowego; co do E. P. por. zeznania świadka D. Ł. – protokół skrócony rozprawy z dnia 6.04.2016r. czas od 00:42:48-01:11:43, kopia akt osobowych k. 584-617) zastosowano przeniesienie na stanowiska wykładowców. W przypadku Wydziału H.-E. decyzję w tym przedmiocie podjęły władze uczelni bez konsultacji z dyrektorem dotychczasowego Instytutu (por. zeznania M. R. – protokół skrócony rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas 01:17:00-01:29:21, k. 635-635v).

Analiza akt sprawy wskazuje zatem, w ocenie Sądu, iż decyzja pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę J. W. (1) wynika z nieuzasadnionych uprzedzeń w stosunku do powódki. Obecnie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest przecież pierwszym takim aktem podjętym przez pozwaną (...) wobec powódki (por. zeznania powódki w charakterze strony – protokół skrócony rozprawy z dnia 25.05.2016r. czas: 00:04:50-00:12:32, k. 734v; wypowiedzenia z k. 70 i 71 części B akt osobowych powódki – k. 377 koperta, w którym posługuje się w części tożsamymi argumentami do tych wskazanych w dokumencie z dnia 25 listopada 2015 r., a które to argumenty nie przyniosły oczekiwanego przez pozwaną rezultatu w postaci skutecznego rozwiązania umowy o pracę z powódką).

Przemawia za tym również treść zeznań obecnego dziekana Wydziału H. E. W., z których wynika, iż decyzja o wypowiedzeniu nie była z nią konsultowana- udostępniono jej akta osobowe powódki z poleceniem rektora, aby zawnioskowała o rozwiązanie z J. W. stosunku pracy (por. zeznania E. W. - protokół rozprawy z dnia 24.02.2016r. czas: 00:04:43- 00:15:57, k. 633v).

Wszystko to pozwala na ocenę, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane w oświadczeniu z dnia 25.11.2015r. są pozorne, a pracodawca za wszelką cenę chce pozbyć się powódki z uczelni.

Wskazać również należy, iż pozwany pracodawca naruszył obowiązek wynikający z treści art. 38§1 kp. Zgodnie bowiem z treścią art. 38 § 1 Ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Z zaświadczenia o członkostwie z dnia 18 marca 2016 r. (k. 733) wynika natomiast, iż powódka w dniu 16 września 2015 r. została przyjęta do Związku (...) uchwałą Zarządu Oddziału Związku (...) w S. i jej członkostwo w organizacji związkowej biegnie od tego dnia.

Pozwana przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką naruszyła zatem obowiązek ustawowy wynikający z cytowanego przepisu i o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę nie poinformowała organizacji związkowej, której powódka była członkiem. Już tylko ta okoliczność świadczy, w ocenie Sądu, o naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Reasumując w oparciu o wskazane wyżej argumenty należy uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 25 listopada 2015 r. było bezskuteczne – rozwiązanie umowy o pracę wobec powódki było nieuzasadnione i naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Istnieje zatem podstawa do przywrócenia powódki J. W. (1) do pracy w pozwanej P. S. w S. na dotychczasowym stanowisku, o czym Sąd orzekł w punkcie I sentencji wyroku na podstawie art. 45§1 kp.

Na przeszkodzie powyższej decyzji nie może stać fakt likwidacji przez pozwaną stanowisk asystentów, gdyż zgodnie ze stanowiskiem ugruntowanym w orzecznictwie likwidacja stanowiska pracy, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (por. wyrok SN - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 16 kwietnia, sygn. akt 2003 r. I PK 154/02, Legalis Nr 215557). Stwierdza się również, że likwidacja stanowiska pracy w sytuacji, gdy zadania związane z tym stanowiskiem są nadal realizowane w zakładzie pracy nie może być uznana za podstawę stwierdzenia niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach (por. wyrok SN z dnia 25.07.2006r. I PK 56/06). Wyrok przywracający powódkę do pracy umożliwi zatrudnienie jej na aktualnym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom powódki – tj. wykładowcy. Powodem wypowiedzenia J. W. umowy o pracę nie był bowiem brak pensum dydaktycznego.

Zgodnie z treścią art. 47 Ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Z zaświadczenia pracodawcy z dnia 18 grudnia 2015 r. (k. 43) wynika, iż miesięczne wynagrodzenie brutto, liczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki wynosi 3.180,10 złotych.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanej P. S. w S. na rzecz powódki J. W. (1) kwotę 3.180,10 zł. tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w pozwanej P. S. w S. – punkt II sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o dyspozycję art. 98 § 3 kpc w zw. z § 2 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 461 oraz z 2015 r. poz. 616 i 1079 – stan prawny obowiązujący przed dniem 1.01.2016r.) zasądził od P. S. w S. na rzecz powódki J. W. (1) kwotę 1.162,37 zł – punkt III wyroku. Na kwotę tę składają się koszty zastępstwa procesowego w stawce maksymalnej (360,00 zł.) oraz zwrot kosztów przejazdu (802,37 zł.) – por. spis kosztów k. 737.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o dyspozycję art. 98 kpc, art. 97, art. 113 i art. 13 ust. 1 z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 623) i mając na uwadze fakt, iż pozwana przegrała proces w 100% zasądził od pozwanej P. S. w S. na rzecz Skarbu Państwa (Kasy Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 1.735,00 zł. tytułem brakującej opłaty od pozwu – punkt IV sentencji wyroku .

SSR Karol Kwiatkowski