

Sygnatura akt VII Pa 131/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 29 września 2020 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

SO Renata Gąsior

SO Dorota Michalska

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2020 r. w W. na posiedzeniu niejawnym

sprawy M. A.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądy Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 19 września 2019 r., sygn. akt VI P299/18

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

sygn. akt VII Pa 131/19

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 września 2019 r. zasądził od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w W. na rzecz powoda M. A. kwotę 6.300,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 27 lipca 2018 r. do dnia zapłaty oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 2.100,00 złotych.

Sąd I instancji ustalił, że M. A. zawarł z Wyższą Szkołą (...) w W. umowę o pracę na czas określony w dniu 1 października 2008 r przedłużoną następnie na czas nieokreślony na stanowisku starszego wykładowcy. Powód jest z wykształcenia artystą rzeźbiarzem ze stopniem naukowym doktora habilitowanego. Ponadto jest on zatrudniony na stanowisku profesora w Akademii (...) w W.. Powód w pozwanej uczelni w roku akademickim 2017/2018 miał zapewnione pensum 168/300 godzin w związku z prowadzonymi zajęciami z zakresu rzeźby i psychofizjologii. Pozwana zatrudniała wówczas na podstawie umowy o pracę nauczycieli akademickich, dla których praca ta nie stanowiła podstawowego miejsca zatrudnienia. Do nich należeli M. A., A. K., R. K. (1), Ł. K. oraz J. K.. Wyższa Szkoła (...) w W. była ich drugim miejscem pracy. W roku akademickim 2018/2019 na wyżej wskazanych warunkach zatrudnieni byli: A. K., R. K. (2) oraz Ł. K.. Pozwana w związku z projektem zapisu art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r prawo o szkolnictwie

wyższym i nauce mającym zastąpić dotychczasową ustawę zaproponowała powodowi w roku akademickim 2018/2019 współpracę na zasadzie podstawowego zatrudnienia, na co nie wyraził zgody. Następnie pozwana zaproponowała zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia, jednakże powód również nie przystał. W związku z planowanym wejściem w życie z dniem 1 października 2018 r. nowych przepisów o szkolnictwie wyższym powód musiałby prowadzić zajęcia w pozwanej uczelni jako podstawowym miejscu pracy co najmniej w 50 %. W dniu 22 czerwca 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę wskazując jako przyczynę politykę kadrową Wyższej Szkoły (...) w W. mającej na celu znaczne zmniejszenie liczby pracowników, dla których (...) było dodatkowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym. Pozwana wskazała, że polityka ta jest wymuszona przepisami powszechnie obowiązującego prawa, a w szczególności przepisami rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r w sprawie warunków prowadzenia studiów. Nadto uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem spowodowane jest również planowanymi i podanymi do wiadomości publicznej zmianami w prawie o szkolnictwie wyższym, do których (...) musi przygotować się z odpowiednim wyprzedzeniem, mając na uwadze treść obowiązującego art 128 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r - prawo o szkolnictwie wyższym. Racjonalna polityka kadrowa (...) uwarunkowana przepisami powszechnie obowiązującego prawa oraz możliwościami finansowania poszczególnych etatów, uniemożliwia dalsze utrzymywanie w skali zatrudnienia pracowników, dla których (...) jest dodatkowym miejscem pracy. Przepisy aktualnego rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów wskazują, że po dniu 1 października 2018 r. niemożliwe będzie zaliczenie powoda do minimum kadrowego kierunku studiów (...) prowadzonych przez (...), gdyż dla niego jest to dodatkowe miejsce pracy i nie wyraził woli zmiany tego stanu rzeczy. Na miejsce powoda w pozwanej została zatrudniona inna osoba w ramach umowy cywilnoprawnej. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.100 złotych.

Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania świadków A. P. i R. M. oraz powoda, a także zgromadzony materiał dowodowy w postaci dokumentów, które nie budziły żadnych zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy zważył, że pozew M. A. był zasadny.

W ocenie Sądu I instancji wypowiedzenie pod względem formalnym było zgodne z obowiązującymi przepisami, ponieważ oświadczenie zostało złożone na piśmie, wskazano przyczynę mającą uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy oraz zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia. Wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg wskazany w art. 30 § 4 k.p., bowiem jest sformułowana w sposób jasny i konkretnie. Niemniej jednak zdaniem Sądu Rejonowego dokonane w sprawie ustalenia nie dają podstawy do stwierdzenia, że podana w piśmie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista, co czyniłoby zasadnym rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy miała charakter dyskryminujący powoda. Powód był zatrudniony w pozwanej uczelni jako drugim miejscem pracy podobnie jak A. K., R. K. (1) i Ł. K., a jednak został jako jedyny zwolniony w trybie wypowiedzenia. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazał politykę kadrową Wyższej Szkoły (...) ((...)) w W. mającą na celu zmniejszenie liczby pracowników, dla których szkoła jest dodatkowym miejscem pracy. W dalszej części wypowiedzenia pozwana wskazała, że z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, iż wraz z początkiem roku akademickiego 2018/2019 wejdą w życie przepisy nowej ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym, stąd pracodawca podjął już wcześniej działania, zaznaczając także że nie odpowiada on za nowe regulacje, lecz jest zobowiązany stosować się do nich. Dodatkowo też wskazano, że nie bez znaczenia jest również zatrudnienie powoda na innej uczelni jako podstawowym miejscu pracy, które można uznać za konkurencyjne wobec (...) w W., co również uzasadniało wypowiedzenie. W kontekście przeprowadzonego postępowania dowodowego w ocenie Sądu I instancji nie można uznać, że przyczyna była prawdziwa. Skoro pracodawca po zmianie przepisów prawa zachowuje stosunek pracy z trzema innymi osobami zatrudnionymi na takich samych zasadach, co powód, to nie można uznać, że przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę jest rzeczywista. Rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była jego odmowa zmiany formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną, co potwierdziły zeznania świadków i powoda oraz okoliczność, że na jego miejsce została zatrudniona inna osoba na podstawie umowy cywilnoprawnej. Dokonanie wobec powoda wypowiedzenia stosunku pracy jest niezgodne z prawem. Pracodawca, który przy redukcji

zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych wynikających ze zmiany przepisów prawo o Szkolnictwie Wyższym, powinien zastosować w odniesieniu do wszystkich pracowników będących w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej takie same kryteria. Tymczasem pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z naruszeniem zasady równego traktowania. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje roszczenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu sformułowana została w art. 183a kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika jasny obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników w szczególności bez względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, czy okres i wymiar zatrudnienia wskazując, że obowiązek ten winien dotyczyć m.in. rozwiązywania stosunku pracy. Zgodnie z art. 183a § 2 k.p. równym traktowaniem w zatrudnieniu jest niedyskryminowanie pracownika w jakikolwiek sposób, czy to pośredni, czy bezpośredni z przyczyn wskazanych powyżej. Rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem zasady równego traktowania pracowników jest zakazane przez przepisy prawa pracy. Taki stan rzeczy powoduje, że sytuacja pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę pracownikowi w sposób dyskryminujący go wobec innych pracowników narusza przepisy związane z wypowiedzaniem umów o pracę. Kodeks pracy w takim przypadku przewiduje w myśl art. 45 k.p. żądanie uznania czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy bądź żądanie odszkodowania. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków oraz załączonych do akt sprawy dokumentów wynika, że w przypadku powoda pracownicy znajdujący się w podobnej sytuacji pozostali nadal w zatrudnieniu w pozwanej uczelni, pomimo zapowiadanych w nowym roku akademickim zmian w przepisach o szkolnictwie wyższym. Pracodawca motywując decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie podał przy tym żadnych kryteriów zwolnienia jego z pracy. Pozwana w takiej sytuacji powinna udowodnić, że kierowała się obiektywnymi kryteriami. Udowodnienie zaś przez nią obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zasądził w punkcie pierwszym wyroku na rzecz powoda odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, tj. kwotę 6.300,00 złotych.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a na podstawie art. 477 § 2 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana w dniu 7 listopada 2019 r. złożyła apelację zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości i zarzucając mu naruszenie:

- art. 321 k.p.c. poprzez wydanie rozstrzygnięcia ponad żądanie pozwu i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nim umowy o pracę ze względu na naruszenie zasady równego traktowania pracowników, podczas gdy powód nie wystąpił z takim roszczeniem;

- art. 18^{3a} § 2 k.p. poprzez uznanie, że dopuścił się naruszenia zasad nierównego traktowania powoda

- art. 45 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że wskazana przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista.

Na tej podstawie pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości przy uwzględnieniu kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji przy uwzględnieniu kosztów procesu za postępowanie w II instancji.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd I instancji trafnie uznał, jakoby wypowiedzenie rozwiązujące umowę o pracę z powodem było dokonane prawidłowo zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W jej ocenie Sąd Rejonowy błędnie rozpatrzył sprawę biorąc pod uwagę przepisy dotyczące dyskryminacji pracowników. Apelująca podkreśliła, że powód prowadził zajęcia z zakresu malarstwa, natomiast posiada wykształcenie w zakresie rzeźbiarstwa. Przy tym stanęła na stanowisku, że nie zostały w żadnej mierze zbadane pozostałe okoliczności dlatego z powodem została rozwiązana umowa o pracę. Pozwana opierając się na orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie II PK 37/17 wskazała, że Sąd I instancji nie mógł orzec ponad żądanie zawarte w pozwie.

W tym kontekście skarżąca podniosła, że powód uzasadniając swoje żądanie w głównej mierze powoływał się na brak zakazu konkurencji u pozwanej.

M. A. w odpowiedzi na apelację z dnia 7 stycznia 2020 r. wniósł o jej oddalenie w całości jako pozbawionej podstaw prawnych oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Powód wskazał, że Sąd I instancji prawidłowo orzekł zgodnie z żądaniem pozwu zasądzając na jego rzecz odszkodowanie i uznał, iż przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista. Powód podkreślił, że w efekcie prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd Rejonowy zasadnie uznał, iż dokonane wypowiedzenie stosunku pracy jest niezgodne z prawem. W jego ocenie nie można zarzucić skutecznie, aby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia przepisów postępowania lub prawa materialnego. Powód wskazał również, że nigdy nie prowadził u pozwanej zajęć z zakresu malarstwa. Stwierdził, że ta okoliczność nie była nigdy podnoszona w toku prowadzonego postępowania przed Sądem Rejonowym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej, jako niezasadna, podlegała oddaleniu w całości.

Środek zaskarżenia wystosowany przez Wyższą Szkołę (...) w W. nie zawierał zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Tak więc skarżąca co do zasady nie podnosiła, aby Sąd I instancji błędnie ustalił i ocenił stan faktyczny w rozpatrywanej sprawie. Natomiast w uzasadnieniu apelacji znalazł się zarzut, zgodnie z którym pozwana podnosiła, że powód z wykształcenia był rzeźbiarzem, a w trakcie zatrudnienia prowadził zajęcia z zakresu malarstwa. Sąd Rejonowy faktycznie ustalił, że M. A. nauczał studentów rzeźby i psychofizjologii. Okoliczność związana z rzekomym prowadzeniem zajęć przez powoda w obszarze malarstwa stanowi nową przesłankę, która wcześniej w toku postępowania przed Sądem I instancji nie była podnoszona przez apelującą.

W tej materii warto zauważyć, że wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikował ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie zaś tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97).

Sąd Okręgowy zważył, że pozwana w treści wypowiedzenia wskazywała jedynie na przeprowadzone zmiany organizacyjne, które skutkowały rozwiązaniem umowy o pracę z powodem. Niewątpliwie należy podkreślić, że uczelnia nie podała, aby powód prowadził zajęcia z innego obszaru, aniżeli ten, do którego miał odpowiednie wykształcenie. Również niezrozumiałym jest zarzut, jakoby Sąd I instancji nie zbadał pozostałych przesłanek warunkujących rozwiązanie stosunku pracy. W ocenie zaś Sądu Okręgowego na etapie zarówno postępowania przed Sądem I instancji, jak i II instancji należało ocenić zasadność przyczyn ustania stosunku pracy z powodem, które zostały ujawnione w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę. Należy zauważyć nadto, że pozostałych przesłanek, które rzekomo pominął Sąd I instancji, pozwana nawet nie wymienia i nie opisuje w treści apelacji. Jedynie z treści wypowiedzenia można wyczytać, że zatrudnienie powoda w innej uczelni, jako podstawowym miejscu pracy, można uznać za konkurencyjne wobec pozwanej. Jednakże powód nie ukrywał, że jest jednocześnie zatrudniony na Uczelni Państwowej na Akademii (...) w W.. Pozwana w związku z projektem zapisu art. 73 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce mającym zastąpić dotychczasową ustawę zaproponowała powodowi w roku akademickim 2018/2019 współpracę na zasadzie podstawowego zatrudnienia. Ze względu na odmowę, zaoferowała powodowi zawarcie umowy zlecenia. Niewątpliwie, gdyby pozwana oceniała działalność powoda na Uczelni Państwowej za konkurencyjną, nie wystąpiłaby z propozycją zawarcia umowy zlecenia. W ocenie Sądu Okręgowego dodatkowa przyczyna w treści wypowiedzenia została zawarta na potrzeby uzasadnienia dokonanego jednostronnego oświadczenia woli. Nadto skarżąca w toku postępowania sądowego nie wykazała, na czym miałyby polegać powołana konkurencyjność. Nie należy przy tym pominąć faktu, że pozwana zatrudniała wówczas na

podstawie umowy o pracę nauczycieli akademickich, dla których praca ta nie stanowiła podstawowego miejsca zatrudnienia. W roku akademickim 2018/2019 dla A. K., R. K. (2) oraz Ł. K. Wyższa Szkoła (...) w W. nie była pierwszym miejscem pracy. Pozwana jednak nie wypowiedziała tym pracowników stosunków pracy, a co za tym idzie nie uznała, aby ich działalność była konkurencyjna względem uczelni. W tej kwestii uczelnia zastosowała podwójne standardy względem powoda, które nie zostały uprawdopodobnione. Zatem Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił i ocenił zebrane dowody w materiale dowodowym, na podstawie których należało wydać rozstrzygnięcie w sprawie.

Pozwana w treści apelacji zarzuciła również naruszenie art. 321 § k.p.c., zgodnie z którym sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Jej zdaniem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania z nim umowy o pracę ze względu na naruszenie zasady równego traktowania pracowników. W ocenie uczelni powód w toku procesu nie występował z takim roszczeniem, a jedynie żądał odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy powołując się na brak zakazu konkurencji. Tymczasem uszło uwadze pozwanej, że M. A. zwracał uwagę na dyskryminujące działanie pozwanej, które zawarł w pozwie inicjującym postępowanie sądowe. Zgodnie z fragmentem pozwu: „dodatkowo też powód podkreśla, że wypowiedzenie mu umowy o pracę ma charakter dowolny, gdyż w stosunku do innych wykładowców o podobnym statusie pozwany nie zastosował rozwiązania umowy o pracę, zatem powyższe wypowiedzenie powodowi może mieć także charakter dyskryminujący. Pozwany nie skierował bowiem żadnych konkretnych i obiektywnych przesłanek typując osoby, z którymi rozwiązał stosunek pracy”. Wynika zatem ponad wszelką wątpliwość, że Sąd I instancji zapoznając się w całości z treścią pozwu skierowanego przeciw pozwanej miał prawo zasądzić odszkodowanie ze względu na naruszenie zasady równego traktowania pracowników zgodnie z żądaniem powoda. W tej sytuacji nie doszło do naruszenia art. 321 k.p.c.

W dalszej części apelacji pozwana zarzucała dokonaniem rozstrzygnięcia naruszenie przepisów prawa materialnego. Jak już zostało rozważone, wypowiedzenie umowy o pracę zdaniem uczelni podyktowane było nową polityką kadrową oraz uznaniem, że inne zatrudnienie powoda wskazuje na prowadzenie działalności konkurencyjnej. Sąd Okręgowy zważył, że wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej z art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadność wypowiedzenia wynikać może nie tylko z tego, że w sprawie występują dodatkowe, skrywane przez pracodawcę okoliczności, które legły u podstaw jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy lub zmianie jego treści. Do tych przyczyn zalicza się również oparcie decyzji na niedostatecznie sprawdzonych informacjach o okolicznościach stanowiących w przekonaniu pracodawcy podstawę dla wypowiedzenia, podczas gdy informacje te okazały się nieprawdziwe w konfrontacji z dowodami przedstawionymi przez stronę przeciwną. Bezzasadność wypowiedzenia ma zatem miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym, ale nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07).

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności, obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód swojej decyzji, wywodzi skutki prawne z faktów przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli. Natomiast pracownika obciąża dowód, że przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji pracodawcy, bądź też wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r., I PRN 17/77). Wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast wyrok sądu zawiera ocenę, czy taka jest też obiektywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99).

Zarówno w judykaturze jak i w doktrynie prawa pracy za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę uważa się zachodzące po stronie pracodawcy zmiany organizacyjne implikujące redukcję etatów.

W razie odwołania się pracownika od spowodowanego tak określoną przyczyną wypowiedzenia rozwiązującego, poza kognicją sądu rozstrzygającego spór pozostaje badanie celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach wprowadzanej reformy gospodarczej, zmian struktury organizacyjnej zakładu lub z innych przyczyn. Sądy pracy są natomiast uprawnione do kontroli, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma pozorny charakter, mający ułatwić rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82 i z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97). Podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę - zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień grupowych lub indywidualnych, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiskach objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby. Taki stan faktyczny pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 oraz z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13), 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 dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). 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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów. Jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 183a k.p. nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Zarówno doktryna jak i judykatura sugerują odwołanie się w tym względzie do postulowanych przez naukę i orzecznictwo sądowe przesłanek oceny - z punktu widzenia zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy - całej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, której elementem składowym są właśnie kryteria doboru pracownika do zwolnienia w związku ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Nawiązując zatem do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04,

z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, oraz z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryterium takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11).

Mając na uwadze przytoczony dorobek orzecznictwa należało odnieść się do treści przepisów nawiązujących do obowiązku pracodawcy, jakim jest równe traktowanie wszystkich pracowników. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p.:

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Na podstawie art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W myśl art. 18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W oparciu o przepis art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak wynika z dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Sąd Okręgowy w dalszej kolejności zważył, że skonstruowane przez pozwaną zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego również są bezzasadne. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że na gruncie przepisu art. 30 § 4 k.p. przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie zawierały w sobie cech prawdziwości i rzeczywistości.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła nie tylko zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale i również zasady współzycia społecznego. M. A. był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 października 2008 r., a więc był jego wieloletnim pracownikiem. Powód wykonywał swoje obowiązki z należytą starannością, a pracodawca był zadowolony z efektów jego pracy. Sąd I instancji prawidłowo zważył, że niezaistniały rzeczywiste przyczyny dla rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, nie tylko powód łączył zatrudnienie w Wyższej Szkole (...) w W. oraz w innym podmiocie. Do takich osób w roku akademickim, w którym doszło do zwolnienia z pracy powoda, należały A. K., R. K. (2) oraz Ł. K.. Tej okoliczności pozwana nie kwestionowała zarówno w toku postępowania sądowego w I instancji, jak i w treści środka zaskarżenia. Sąd Najwyższy wypowiadając się w tej kwestii uznał, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06). Zdaniem Sądu Okręgowego pozwana nie przedstawiła żadnych faktów wskazujących na rzeczywiste przesłanki, które uzasadniałyby rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Sąd II instancji zważył, że pozwana wdrożyła procedurę zwolnienia indywidualnego, lecz z treści wypowiedzenia stosunku pracy nie wynikało, z jakich względów wybrano powoda spośród wszystkich pracowników zajmujących podobne stanowisko. Należy uznać, że na dzień zwolnienia z pracy uczelnia miała do wyboru jeszcze trzech innych pracowników, dla których zatrudnienie w Wyższej Szkole (...) w W. stanowiło dodatkowe źródło dochodu. Treść wypowiedzenia nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z powodem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowisko objęte redukcją etatu. Pracodawca powoda nie wskazał kryteriów doboru powoda do zwolnienia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99). Dla zastosowania procedury zmian polityki kadrowej pozwana wskazywała, że za kilka miesięcy prawdopodobnie należy spodziewać się zmian w przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym, które uniemożliwią dalsze zatrudnienie powoda na uczelni. W ocenie Sądu Okręgowego pozwana jest w błędzie, ponieważ oczekiwanie na zmiany prawa powszechnie obowiązującego nie spełniają wymogu konkretności i uzasadnienia podjętej decyzji. Faktem jest, że pozwana na takiej samej zasadzie nie wypowiedziała stosunku pracy pozostałym pracownikom, którzy byli zatrudnieni również na innych uczelniach. Nadto zmiana przepisów w dniu zwolnienia powoda z pracy nie była pewna, gdyż jak sama pozwana wskazywała

działanie ustawodawcy będzie prawdopodobnie zrealizowane. Z tych względów zastosowanie podwójnych standardów względem powoda stanowi naruszenie zasady równego traktowania pracowników w Wyższej Szkole (...) w W..

Mając na uwadze powyższe, Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

(...)