

Sygnatura akt IV P 249/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: B. J., S. C.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. O.**

przeciwko (...) **Państwowej Szkole Wyższej w J.**

o przywrócenie do pracy

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powódka M. O. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Państwowej Szkole Wyższej w J. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenie z dnia 26 września 2012 r., doręczone jej w dniu 28 września 2012 r. i przywrócenia jej do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku w tym samym wymiarze godzin. W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 2000 r. była nauczycielem akademickim zatrudnionym u strony pozwanej w charakterze lektora języka angielskiego. Podczas spotkania w dniu 28 września 2012 r. dziekan Wydziału Nauk Humanistycznych i (...) wręczył jej pismo wypowiadające umowę o pracę. Została poinformowana, że sytuacja finansowa uczelni jest trudna, zmniejszyła się liczba studentów, więc zmniejszyła się liczba godzin lektoratów języka angielskiego i nie ma możliwości zapewnienia jej pensum dydaktycznego. Nie miała żadnej szansy odniesienia się do treści pisma wypowiadającego umowę i nie została wysłuchana przez pracodawcę. Wskazała powódka, że otrzymała wypowiedzenie, a jednocześnie godziny lektoratu powierzono Idzie B., która nie była dotychczas zatrudniona na stanowisku lektora języka angielskiego, lecz wykładowcy. Niezrozumiałym jest dla niej zatrudnienie jej kosztem innego pracownika. Podniosła, że pełni swoje obowiązki rzetelnie i z pełnym zaangażowaniem, co potwierdzają wysokie oceny nauczyciela akademickiego. Ponadto jest matką czworga dzieci i razem z mężem osiągają dochód około 600 zł netto na osobę. Utrata pracy w pełnym wymiarze drastycznie pogorszy ich sytuację finansową. Jeszcze podczas urlopu macierzyńskiego, w kwietniu 2012 r., rozmawiała z bezpośrednią przełożoną na temat powrotu do pracy i nie została poinformowana o ewentualnej zmianie lub likwidacji etatu, więc nie poszukiwała innych możliwości zatrudnienia. Pracodawca wypowiadając jej umowę o pracę zdecydował w sposób najwygodniejszy dla siebie, a zarazem drastycznie godząc w jej sytuację zawodową i bytową.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana K. Państwowa Szkoła Wyższa w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powódka jest nauczycielem akademickim zatrudnionym na uczelni od 01 października 2000 r. Obecnie jest zatrudniona na Wydziale Nauk Humanistycznych i (...) na stanowisku lektora. Powódka jako pracownik tego wydziału, nie prowadzi nauczania języka angielskiego na kierunku filologia, ale jest lektorem języka angielskiego nauczanego na innych kierunkach studiów. W ostatnich latach zmniejszyła

się istotnie ogólna liczba studentów, a jednocześnie zmniejszyła się liczba lektoratów języka angielskiego. W tej sytuacji niezbędne stało się ograniczenie liczby lektorów języka angielskiego nauczających na innych kierunkach, poza specjalnością filologia angielska. Równocześnie na skutek zmiany programu, zmniejszyła się liczba godzin dla nauczycieli akademickich na kierunku filologia. Uczelnia jest zobowiązana ograniczyć zatrudnienie wśród osób o takich samych kwalifikacjach i których zatrudnienie nie podlega ochronie ustawowej z art. 39 kp. Decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie była podyktowana żadnymi zastrzeżeniami natury osobistej, czy też negatywną oceną wykonywania pracy. Jediną i wyłączną przyczyną zwolnienia jest brak możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na brak godzin dydaktycznych.

Na rozprawie w dniu 13 marca 2012 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie jej do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z dniem 01 października 2000 r. M. O. została zatrudniona w Kolegium (...) w J. na stanowisku lektora języka angielskiego. Od roku akademickiego 2002/2003 była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 01 października 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której M. O. w dalszym ciągu pracowała na stanowisku lektora na pełen etat, tzn. z pensum dydaktycznym wynoszącym 540 godzin rocznie.

Dowód: umowy o pracę w części B i C akt osobowych;

M. O. była zatrudniona na Wydziale Nauk Humanistycznych i (...) i podlegała pod zakład filologii. M. O. w ramach swoich obowiązków prowadziła lektoraty języka angielskiego, które odbywały się na wszystkich kierunkach obu wydziałów uczelni. M. O., jako pracownik tego wydziału, nie prowadził nauczania języka angielskiego na kierunku filologia, ale była lektorem języka angielskiego nauczanego na innych kierunkach studiów.

Dowód: zeznania świadka L. A. k. 23v-24,

zeznania świadka M. T. k. 24-25,

zeznania świadka B. T. k. 25-25v,

zeznania powódki M. O. k. 28v-29,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej G. M. k. 29-30;

Pismem z dnia 26 września 2012 r. (...) Państwowa Szkoła Wyższa w J., reprezentowana przez Rektora, wypowiedziała M. O. umowę o pracę z dniem 01 grudnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak możliwości zapewnienia M. O. pensum dydaktycznego, spowodowane znacznym zmniejszeniem się liczby studentów, a tym samym zmniejszeniem liczby godzin lektoratów języka angielskiego.

Dowód: kopia wypowiedzenia umowy o pracę k. 4;

W (...) Państwowej Szkole Wyższej w J. zmniejszyła się ilość studentów pierwszego roku akademickiego 2012/2013 o 300 osób w porównaniu z rokiem akademickim 2011/2012. W roku akademickim 2011/2012 na Wydziale Nauk Humanistycznych i (...) zostało przyjętych 472 osoby, a w roku akademickim 2012/2013 - 220 osób. Powyższa sytuacja oraz fakt odchodzenia rocznika z trzeciego roku studiów, kiedy występował wyż demograficzny, spowodowały zmniejszenie liczby grup lektoratów języka angielskiego na uczelni. Stąd nie było możliwości pełnego zatrudnienia dla jednego lektora języka angielskiego.

zeznania świadka L. A. k. 23v-24,

zeznania świadka M. T. k. 24-25,

zeznania świadka B. T. k. 25-25v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej G. M. k. 29-30;

Na Wydziale Nauk Humanistycznych i (...) są pracownicy dydaktyczni zatrudnieni jako wykładowcy, którzy są pracownikami chronionymi, bo osiągnęli wiek poprzedzający cztery lata przed uzyskaniem emerytury. Pomimo zmniejszenia się ilości lektoratów pracownicy ci musieli mieć zapewnione godziny, przy czym mogli oni pracować jako lektorzy. W taki sposób zatrudniona została pani K., która jest pracownikiem chronionym oraz jest wykładowcą i od dwóch lat pracuje jako lektor, z uwagi na brak innej możliwości. Wcześniej pani K. miała zapewnione godziny z lektoratów i wykładów. W podobnej sytuacji jest I. B., która do zeszłego roku realizowała godziny wykładowcy tylko szczątkowo uzupełniając godziny lektoratami. Pomimo tego, że w roku akademickim 2012/2013 powstało wolne miejsce po pani K., z uwagi na zmniejszenie się ilości studentów i tak brak było możliwości zapewnienia godzin dydaktycznych, a w pierwszej kolejności konieczne było zapewnienie ich pracownikom chronionym. Na początku roku akademickiego zmniejszono ilość godzin dwóm wykładowcom, którzy nie byli pracownikami chronionymi. Zmniejszono im ilość godzin z 360 do 315. Dodatkowo profesor filologii angielskiej poszła na urlop na poratowanie zdrowia, a mimo tego nie było możliwości zapewnienia godzin dla tych wykładowców, którym zmniejszono ilość godzin. Z tego też względu I. B. przeszła na lektoraty.

Dowód: zeznania świadka M. T. k. 24-25;

We wrześniu 2012 r. w (...) Państwowej Szkole Wyższej w J. na stanowisku lektora języka angielskiego zatrudnione były M. O. i M. B.. Obie miały jednakowe kwalifikacje do wykonywania pracy na tym stanowisku. W okresie zatrudnienia na tej uczelni M. O. urodziła czworo dzieci. Od 2001 r., w związku z przebywaniem na zwolnieniach lekarskich w trakcie ciąży oraz z uwagi na kolejne urlopy macierzyńskiego, a następnie urlopy wypoczynkowe, M. O. była nieobecna w pracy, przed datą wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę, przez 869 dni.

Dowód: zestawienie k. 27,

zeznania świadka L. A. k. 23v-24,

zeznania świadka M. T. k. 24-25,

zeznania świadka B. T. k. 25-25v,

zeznania powódki M. O. k. 28v-29,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej G. M. k. 29-30;

M. B. pracowała na uczelni od 1998 r. Ilość dni, podczas których była ona nieobecna w pracy, była znacznie mniejsza od ilości dni nieobecności w pracy M. O.. M. B. został w związku z tym oceniona, jako pracownik bardziej dyspozycyjny w porównaniu do M. O.. M. B. wykonywała również pewne dodatkowe czynności na uczelni. Przez pewien czas pełniła funkcję kierownika studium języków obcych, organizowała też pewne konkursy na terenie uczelni.

Dowód: zeznania świadka M. T. k. 24-25,

zeznania świadka B. T. k. 25-25v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej G. M. k. 29-30.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła żądanie pozwu na treści art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że 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. Powódka wniosła ostatecznie o przywrócenie jej do pracy.

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało uznać, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano bowiem brak możliwości zapewnienia powódce pensum dydaktycznego, spowodowane znacznym zmniejszeniem się liczby studentów na uczelni, a tym samym zmniejszeniem liczby godzin lektoratów języka angielskiego.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew przedstawiła szczegółowe dane liczbowe obrazujące spadek ogólnej liczby studentów począwszy od roku akademickiego 2009/2010, jak również spadek liczby grup lektoratów języka angielskiego w latach akademickich 2011/2012 i 2012/2013. Przesłuchiwani w toku niniejszego postępowania pracownicy strony pozwanej, tj. L. A., M. T., B. T. i G. M., zgodnie zeznali, iż sukcesywnie ulegała zmniejszeniu liczba studentów, co miało związek z niżem demograficznym. Spadek liczby studentów przekładał się z kolei na ilość grup lektoratów języka angielskiego, z którymi prowadziła zajęcia powódka. Sąd ocenił powyższe dane oraz zeznania pracowników strony pozwanej w tym zakresie, jako wiarygodne. W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do podważenia okoliczności wskazywanych przez stronę pozwaną w zakresie zmniejszenia liczby studentów, co z kolei miało przełożenie na zmniejszenie ilości grup lektoratów języka angielskiego. Wprawdzie powódka w swoich zeznaniach zakwestionowała okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę twierdząc, iż nie jest jej nic wiadomo o takim zmniejszeniu ilości godzin lektoratów, które skutkowało jej zwolnieniem. Należało jednak zauważyć, iż powódka, która była reprezentowana w toku postępowania przez zawodowego pełnomocnika, nie wykazała żadnej inicjatywny dowodowej w celu obalenia twierdzeń i danych przedstawionych przez stronę pozwaną, iż doszło do zmniejszenia liczby godzin lektoratów języka angielskiego, w związku z czym brak było możliwości zapewnienia jej pensum dydaktycznego.

Sąd ustalił zatem, że faktycznie doszło do zmniejszenia w roku akademickim 2012/2013 liczby studentów na uczelni, a tym samym zmniejszenia liczby godzin lektoratów języka angielskiego, co skutkowało brakiem możliwości zapewnienia powódce pensum dydaktycznego. Nie można zatem, zdaniem Sądu, postawić zarzutu stronie pozwanej, że wskazana przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy jest nierzeczywista.

Z uwagi na to, że strona pozwana dokonała wyboru spośród dwóch pracowników zajmujących stanowiska lektorów języka angielskiego, Sąd musiał zająć się kryteriami doboru pracownika do zwolnienia przyjętymi przez stronę pozwaną. Z twierdzeń strony pozwanej wynika bowiem, iż brak było możliwości zapewnienia pensum dydaktycznego jednemu lektorowi języka angielskiego.

Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje potrzeba zwolnienia z pracy jednego lub kilku spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu brane były pod uwagę powódka oraz M. B.. Obie były zatrudnione na stanowisku lektora języka angielskiego. Z treści zeznań świadków M. T., B. T. i przedstawiciela strony pozwanej G. M. wynika, iż o pozostawieniu w pracy M. B. zadecydowało to, że od początku jej zatrudnienia u strony pozwanej, tj. od 1998 r. była ona nieporównywalnie mniej nieobecna w pracy niż powódka. Z zeznań tych osób wynika przy tym, iż kwestia nieobecności w pracy i tym samym dyspozycyjność pracownika były jedynymi kryteriami porównania powódki i M. B. i wytypowania jednej z nich do zwolnienia z pracy. M. B. został oceniona jako pracownik bardziej dyspozycyjny i dający lepsze gwarancje zapewnienia prawidłowego procesu nauczania na uczelni.

Zastosowane kryteria nie budzą, zdaniem Sądu, zastrzeżeń. Prawem pracodawcy jest bowiem kształtowanie polityki zatrudnienia pod kątem sprawności realizacji powierzonych mu zadań, przy założeniu stosownie przejrzystych i obiektywnych kryteriów. Pracodawca jest zatem uprawniony do pozostawienia w zatrudnieniu pracownika o

porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, ale różniącego się oceną przydatności do pracy dokonaną przez przełożonych, z którymi będzie w przyszłości współpracować.

W ocenie Sądu, przyjęte przez stronę pozwaną kryteria doboru pracownika do zwolnienia, a mianowicie łączny wymiar nieobecności w pracy pracownika w okresie zatrudnienia i związana z tym dyspozycyjność, miały charakter obiektywny i przejrzysty. Powódka w żadnej mierze nie obaliła stanowiska strony pozwanej, iż rozmiar jej nieobecności w pracy był nieporównywalnie wyższy niż rozmiar nieobecności w pracy M. B.. Wprawdzie powódka powoływała się na to, iż w okresie zatrudnienia u strony pozwanej urodziła czworo dzieci i jej nieobecności w pracy wynikały wyłącznie ze zwolnień lekarskich w okresie ciąży oraz urlopów macierzyńskich. W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę powyższe twierdzenia powódki, nie można uznać, aby przyjęte przez stronę pozwaną kryteria doboru pracownika do zwolnienia miały charakter dyskryminujący powódkę. Sąd orzekający w niniejszej sprawie stoi bowiem na stanowisku, szanując przy tym wybory życiowe powódki, iż nie można w sposób jednostronny obarczać pracodawcy - strony pozwanej konsekwencjami wyborów życiowych powódki, związanych z dążeniem do powiększania rodziny i narodzinami czworga dzieci, oraz wynikającymi z tych wyborów (na które pracodawca nie ma żadnego wpływu) następstwami w postaci dłuższych nieobecności w pracy. Należy bowiem brać również pod uwagę interesy pracodawcy, który, tak jak strona pozwana, znalazł się w trudnej sytuacji wynikającej ze zmniejszającej się ilości studentów, a także borykającego się z problemem właściwego zorganizowania procesu dydaktycznego i zapewnienia zatrudnienia pracownikom, w tym chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Jako nietrafny należało przy tym uznać zarzut powódki, iż strona pozwana nie zaproponowała jej objęcia stanowiska wykładowcy. Z zeznań przedstawiciela strony pozwanej G. M. wynika bowiem, że nie zachodziła możliwość powierzenia powódce stanowiska wykładowcy. Stanowisko wykładowcy jest pewną formą awansu i wiąże się z prowadzeniem przedmiotu na kierunku filologia angielska, w którym dany wykładowca się specjalizuje, co jest podparte jego publikacjami, co z kolei jest główną podstawą oceny pracy nauczycieli akademickich. Z zeznań G. M. wynika przy tym, że na uczelni nie było wolnych etatów wykładowcy. Powódka spełniała kryterium dotyczące stażu pracy. Awans nie następuje jednak automatycznie ze względu na staż pracy. Może to nastąpić na wniosek dziekana lub pracownika. W momencie wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę była taka sytuacja, że wykładowcy musieli uzupełniać godziny lektoratami, co świadczy o tym, że nie było wolnych etatów wykładowcy. Również z zeznań świadka M. T. wynikała trudna sytuacja kadrowa na Wydziale Nauk Humanistycznych i (...) oraz problemy z zapewnieniem godzin dydaktycznych dla wykładowców, w tym pracowników chronionych. Z zeznań tego świadka wynika m.in., że pracownik I. B., która była wykładowcą i pracownikiem chronionym, musiała uzupełniać pensum prowadząc lektoraty. Dwóm innym wykładowcom zmniejszono ilość godzin, albowiem nie byli pracownikami chronionymi. Taka sytuacja zaistniała pomimo zwolnienia się dwóch etatów, a mianowicie po wykładowcy - pani K. oraz profesorze filologii angielskiej, która udała się na urlop dla poratowania zdrowia.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo.