

UZASADNIENIE

Powódka M. D. pozwem z dnia 23 listopada 2020 r. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanej Akademii (...) w S.. Nadto, zażądała wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności w wysokości odpowiadającej iloczynowi kwoty 5.258 zł oraz ilości miesięcy liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy do czasu wydania prawomocnego wyroku. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że 5 listopada 2020 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę motywując swoją decyzję likwidacją jej stanowiska pracy w Pracowni (...). Podniosła, że tak określona przyczyna jest w istocie pozorna. Wskazywała, że pozwana nie podjęła próby powierzenia jej nowego stanowiska, w ramach nowej struktury uczelni, mimo że powódka posiadała kompetencje do prowadzenia zajęć grafiki w innych pracowniach. Dodatkowo, pracodawca nie przedstawił kryterium, jakim się posłużył typując właśnie powódkę do zwolnienia. W jej ocenie, prawdziwą przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była osobista niechęć nowo wybranej rektor uczelni, która zapowiedziała usunięcie jej ze społeczności akademickiej. Argumentowała, że decyzja pozwanej jest wadliwa nadto z tego względu, że pracodawca nie uzyskał wymaganej prawem zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie jej stosunku pracy jako członkowi objętemu szczególną ochroną stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew Akademia (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie, w razie uwzględnienia powództwa, o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania wobec niecelowości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Pozwana zaprzeczyła, aby obecna rektor uczelni wygłaszała twierdzenia o chęci wyeliminowania powódki ze społeczności akademickiej, bądź podejmowała względem niej złośliwe działania, a także aby zastraszala pracowników popierających poprzedniego rektora D. D.. Argumentowała, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i nie było możliwym kontynuowanie pracy przez powódkę. W strukturze uczelni nie istniała bowiem taka sama pracownia jak ta, którą chciałaby prowadzić M. D.. Odnosząc się do ochrony związkowej, którą objęta została powódka, pozwana wskazała, że związek reprezentujący powódkę nie odniósł się merytorycznie do przyczyn wypowiedzenia. Pozwana podkreśliła, że związki zawodowe nie mogą w sposób arbitralny odmawiać wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami szczególnie chronionymi, kierując się jedynie chęcią zapewnienia „koleżeńskieg immunitetu”.

Na rozprawie w dniu 13 grudnia 2022 r. powódka wskazała, że tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy domaga się od pozwanej kwoty 115.698 złotych, co miało odpowiadać wysokości tego wynagrodzenia za okres od 1 marca 2021 r. do 1 grudnia 2022 r.

W odpowiedzi na to strona pozwana podniosła zarzut nadużycia prawa przez powódkę. Wniosła, by Sąd w miejsce przywrócenia do pracy orzekł o odszkodowaniu. Wyjaśniła, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe ze względu na wielomiesięczny jej konflikt z innymi pracownikami. Ponadto należy mieć tu na względzie sytuację finansową pozwanej.

Ostatecznie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powódka zażądała zasądzenia kwoty 168.288 złotych (k. 489).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Strony od 25 września 2015 r. łączył stosunek pracy. Od dnia 18 czerwca 2018 r. powódka była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku adiunkta w Wydziale S. Wizualnych – Katedrze (...). Następnie, jako prodziekan tego wydziału. Powódce powierzono również funkcję kuratora Galerii (...) w S..

Dowód:

- umowy na czas określony – k. 241, 244, 252

- porozumienie zmieniające – k. 235.

W styczniu 2020 r. M. D. podczas spotkania dotyczącego funkcjonowania Galerii (...) zarzuciła obecnym na spotkaniu dziekanowi Kolegium S. (...) M. K., A. G. oraz K. O., nie odnosząc się do konkretnych osób, że są oni negatywnie nastawieni do niej oraz podejmowanych przez nią działań. Powódka odbierała planowane przez władze uczelni zamiany w formule prowadzenia Galerii (...) jako przejawy mobbingu wobec niej.

Wewnętrzna procedura wyjaśniająca u pozwanej nie zakończyła się stwierdzeniem jego stosowania przez przełożonych powódki. Nie mniej jednak rzecznik ds. dyscyplinarnych nie przeprowadził wszystkich czynności, gdyż otrzymał od M. J. polecenie przekazania jej akt sprawy.

Dowód:

- notatka ze spotkania – k. 446

- protokół spotkania wyjaśniającego – k. 453-454

- zeznania świadka E. W. – k. 439

Powódka M. D. prowadziła zajęcia dydaktyczne w ramach Wydziału (...) Zakładu (...). Posługiwała się metodami multimedialnymi oraz interaktywnymi, które oferuje obecna technologia. Jako kurator Galerii (...), będącej jedną z trzech galerii akademickich, organizowała z powodzeniem wystawy sztuk wizualnych.

Dowód:

- zeznania świadka A. J. (1) – k. 407-407v.

- zeznania świadka K. U. – k. 408-408v.

- zeznania świadka D. D. – k. 408v.- 409

- zeznania świadka K. O. – k. 409v.

- protokół kolegium – k. 447-452

- protokół spotkania wyjaśniającego – k. 453-454.

W lutym 2020 r. powódkę pozbawiono funkcji kuratora Galerii (...). Zdecydowano, że galeria nie będzie miała kuratora, ale opiekuna, którą to funkcję powierzono innemu pracownikowi pozwanej. Kuratorzy będą zaś powoływani do organizowania poszczególnych wydarzeń artystycznych.

Dowód:

- zeznania świadka A. J. (1) – k. 407-407v.

- zeznania świadka K. U. – k. 408-408v.

- zeznania świadka D. D. – k. 408v.- 409

- zeznania świadka K. O. – k. 409v.

- protokół kolegium – k. 447-452

- protokół spotkania wyjaśniającego – k. 453-454.

W czerwcu 2020 r. na stanowisko rektora pozwanej wybrano M. J.. Zastąpiła ona D. D., który także ubiegał się o to stanowisko na okres kolejnej kadencji.

Jeszcze przed wyborem M. J. na stanowisko rektora powódka nie wyraziła zgody na zorganizowanie przez nią wystawy w Galerii (...)+. Podyktowane było to, tym, że w terminie wcześniej zaplanowana była inna wystawa. Odmowa ze strony powódki negatywnie odbiła się na jej relacjach z M. J..

Nadto powódka jako prodziekan współpracowała i pozostawała w dobrych relacjach z dziekanem K. U. i D. D.. Przed wyborami na stanowisko dziekana w 2020 r., w których brał udział dotychczasowy rektor D. D., K. U. poparła jego kandydaturę. Powódka była przez to postrzegana jako przeciwniczka M. J..

Dowód:

- zeznania świadka P. M. – k. 394-395
- zeznania świadka M. P. – k. 396-397
- zeznania świadka A. J. (1) – k. 407-407v.
- zeznania świadka K. U. – k. 408-408v.
- zeznania świadka D. D. – k. 408v.- 409
- zeznania świadka K. O. – k. 409v.

W dniu 23 sierpnia 2020 r. M. D. zwróciła się do kierownika Katedry (...), J. K., z prośbą o przeniesienie jej Pracowni (...)w struktury Zakładu (...). Wskazała, że w maju 2020 r. przystąpiła na propozycję przeniesienia jej pracowni do Zakładu (...), złożoną przez kierownika zakładu, A. J. (2). Wobec faktu, że realizowane przez jej studentów prace były bliższe technikom wykorzystywanym w Zakładzie (...). Z tego względu zawnioskowała ona wcielenie jej pracowni do tej właśnie struktury.

Umiejscowienie pracowni prowadzonej przez powódkę w Zakładzie (...) nie spowodowałoby zdublowania się stanowisk pracy. W istocie, w tym zakładzie zatrudniona była E. R., która tak jak powódka wykorzystywała w swojej pracowni techniki włóknodruku, niemniej jednak prowadzone przez M. D. zajęcia z grafiki cyfrowej nie pokrywały się z zajęciami prowadzonymi w Pracowni (...). Metody pracy w obu pracowniach podobne, lecz nie takie same, nadto kształciły one studentów w stopniu pozwalającym im po zakończeniu toku nauki, złożyć dyplom z grafiki cyfrowej. Takiej możliwości nie było przy wyborze programu Pracowni (...).

Wskutek reorganizacji struktury pozwanej przeprowadzonej po wyborze nowego rektora w osobie M. J., (...) (...) została usunięta z struktur Zakładu (...). Pozwana odmówiła jednocześnie przypisania pracowni powódki do Zakładu (...), argumentując, że w tej strukturze funkcjonuje już pracownia, której zakres działania jest tożsamy z pracami prowadzonymi przez powódkę.

Dowód:

- pismo powódki z 23 sierpnia 2020 r. – k. 343
- zeznania świadka A. J. (2) – k. 391-392
- zeznania świadka M. P. – k. 396-397
- zeznania świadka A. M. (1) – k. 440-440v.
- zeznania świadka K. K. – k. 397-398

- zeznania świadka A. W. – k. 393-394
- korespondencja e – mail – k. 334-354.

Po wyborze na stanowisko rektora M. J. zdecydowała się wprowadzić zmiany organizacyjne w pozwanej. Miały one obowiązywać od 1 października 2020 r. Jedną z zmian polegała na usunięciu prowadzonej przez powódkę Pracowni (...)M. ze struktur Zakładu (...). Zatwierdził je Senat pozwanej.

Jednocześnie M. J. odmówiła przypisania pracowni powódki do Zakładu (...), argumentując, że w tej strukturze funkcjonuje już inna pracownia – (...) (...), której zakres działania jest tożsamy z pracami prowadzonymi przez powódkę. Bazowała przy tym na informacji udzielonej przez E. R. prowadzącą drugą z w/w pracowni.

Tak Pracownika (...), jak i (...) (...) funkcjonowały w strukturze pozwanej przed zmianami nie kolidując ze sobą, przy czym studenci pozwanej chętniej zapisywali się na zajęcia powódki.

Dowód:

- pismo z 02.09.20 r. k. 287
- pismo z 17.09.20 r. k. 288
- pismo powódki z 23 sierpnia 2020 r. – k. 343
- zeznania świadka A. J. (2) – k. 391-392
- zeznania świadka M. P. – k. 396-397
- zeznania świadka A. M. (1) – k. 440-440v.
- zeznania świadka K. K. – k. 397-398
- zeznania świadka A. W. – k. 393-394
- korespondencja e – mail – k. 334-354.
- uchwała k. 286-286v

W dniu 28 września 2020 r. pozwana zwróciła się do Organizacji (...) w Akademii (...) w S. o udzielenie informacji, czy M. D. jest jej członkiem lub wystąpiła o objęcie jej indywidualną ochroną związkową. W odpowiedzi Organizacja (...) wskazała, że powódka jest jej członkiem.

Dowód:

- pismo pozwanej z 28 września 2020 r. wraz z odpowiedzią związku zawodowego – k. 262v.-263.

Uchwałą nr 1/2020 Komisji Zakładowej (...) przy Akademii (...) w S. z dnia 8 lipca 2020 r. szczególną ochroną trwałości stosunku pracy objęto: A. R., A. K. oraz M. D.. Wskazano, że okres ochrony obowiązuje do końca kadencji w okresie 2018-2023, to jest do dnia 31 marca 2023 r. Uchwałą nr 1/1/2020 Komisja Zakładowa udzieliła powódce pełnomocnictwa do reprezentowania organizacji zakładowej wobec pracodawcy lub reprezentujących go osób i organów w sprawach indywidualnych dotyczących członków organizacji związkowej oraz pozostałych pracowników Akademii (...) w S.". Tego samego dnia, Organizacja (...) poinformowała pracodawcę, że posiada status zakładowej organizacji związkowej oraz wskazała dane pracowników objętych szczególną ochroną.

Dowód:

- pismo z 08.07.20 r. k. 359-359v
- uchwała nr 1/2020 Komisji Zakładowej (...) przy Akademii (...) w S. – k. 402
- uchwała nr 1/1/2020 Komisji Zakładowej (...) przy Akademii (...) w S. – k. 403
- pełnomocnictwo – k. 404
- pismo z 8 lipca 2020 r. skierowane do pozwanej – k. 405.
- zeznania A. R. k. 439v

Pismem z 14 października 2020 r. Akademia (...) informując o zamiarze wypowiedzenia M. D. umowy na czas nieokreślony, zwróciła się do Organizacji (...) o wyrażenie zgody na podjęcie takiego kroku. Pozwana wśród przyczyn wskazała likwidację stanowiska w związku ze zmianą struktury organizacyjnej uczelni. Wskazała, że pracownia (...) prowadzona dotychczas przez powódkę została usunięta ze struktury Katedry (...). Argumentowała, że nie jest możliwe przeniesienie prowadzonej przez nią Pracowni Grafiki Multimedialnej do Zakładu (...), o co wniosowała M. D., bowiem przeniesienie tej pracowni w strukturę do tej Katedry byłoby powieleniem prowadzonej tam Pracowni (...). Akademia (...) w S. wskazała, że wobec opisanych zmian organizacyjnych, powódka nie ma przydziału godzin dydaktycznych w roku akademickim 2020/2021.

Dowód:

- pismo pozwanej z 14 października 2020 r. – k 260v
- wiadomość e – mail – k. 261-261v

W odpowiedzi, pismem z 3 listopada 2020 r. Organizacja (...) przy Akademii (...) w S. odmówiła zgody na rozwiązanie stosunku pracy powódki. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że wedle jej wiedzy zadania dotychczas wykonywane przez powódkę nadal będą realizowane przez uczelnię, a w konsekwencji nie zachodzą okoliczności wskazane przez pracodawcę jako mające uzasadniać podjętą decyzję. Organizacja zasygnalizowała, że dostrzega podejmowane przez pracodawcę działania względem powódki i ocenia je jako prowadzące do pozbycia się członkini ich związku z zakładu pracy. Tym samym, odnosząc się negatywnie do zamiaru pracodawcy, wezwała o zaprzestanie działań naruszających prawa pracowników uczelni.

Dowód:

- pismo organizacji związkowej z 3 listopada 2020 r. – k. 23-24.
- zeznania A. R. k. 439v
- zeznania A. M. (2) k. 439v-440

Oświadczeniem z dnia 5 listopada 2020 r. pracodawca rozwiązał z M. D. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z końcem semestru zimowego, to jest z dniem 28 lutego 2021 r. Jako przyczynę wskazał likwidację stanowiska w związku ze zmianą struktury organizacyjnej oraz powielając uzasadnienie uprzednio przedstawione organizacji związkowej. Pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz wypłaciła jej odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

M. J. decydując się na rozwiązanie stosunku pracy z powódką była świadoma, że stosunek pracy powódki podlega szczególnej ochronie.

Dowód:

- oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 20-21

- przesłuchanie M. J. w charakterze strony – k. 440v.-441v.

- zeznania świadka A. R. – k. 439v

W dniu 14 listopada 2022 r. przed Sądem (...), w sprawie zapadłej pod sygn. IV W 434/21 zapadł wyrok, zgodnie z treścią którego M. J., działającą w imieniu pracodawcy Akademii (...) w S., uznano winną m.in. rażącego naruszenia przepisów prawa pracy przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę powódce podlegającej szczególnej ochronie w związku z pełnioną funkcją w organizacji związkowej – bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Dowód: wyroki – k. 154,422-423, 492-494.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.259 złotych brutto.

Dowód:

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Stan faktyczny w sprawie ustalony został na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków A. J. (2), A. W., P. M., M. P., A. J. (1), K. U., D. D., E. W., A. R., A. M. (2), E. R. oraz powódki i M. J..

Spośród wszystkich okoliczności faktycznych zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało podleganie stosunku pracy powódki szczególnej ochronie prawnej, świadomość pracodawcy o istnieniu tej ochrony w momencie wypowiedzenia stosunku pracy, jak i realny charakter przyczyny wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódki okazało się niezgodne z prawem ze względu na naruszenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika pozostającego takiej ochronie.

Na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 32 ust. 2 ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

W poddanym pod rozagę Sądu stanie faktycznym, zakładowy związek zawodowy prawidłowo skorzystał ze swojej ustawowej kompetencji. W sprawie pozostawało bezspornym, że Organizacja (...) przy Akademii (...) w S. była do tego uprawniona, jako zrzeszająca co najmniej 10 członków (art. 25¹ ust. 1 ustawy).

Pracodawca został poinformowany we właściwym trybie o tym, którzy z pracowników podlegają ochronie związkowej. Pismo organizacji zakładowej z dnia 8 lipca 2020 r. bez najmniejszych wątpliwości taką listę przedstawia, należycie wskazuje konkretne osoby i wskazuje podstawę prawną szczególnej ochrony. Wśród nich znajdowała się także M. D..

Powódka, zgodnie z uchwałą Komisji (...) Organizacji (...) z dnia 8 lipca 2020 r. w chwili wypowiedzenia stosunku pracy była objęta szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. W treści tej uchwały został także okres ochrony – do 31 marca 2023 r.

Pozwana nie wyjaśniła, na czym polegają jej wątpliwości w kwestii objęcia powódki ochroną związkową. Nie było zatem podstaw do uwzględnienia jej wniosków zawartych w pkt II odpowiedzi na pozew. Wszystkie dokumenty pozwalające na poczynienie ustaleń faktycznych w tym zakresie zostały przedłożone pozwanej. Skądinąd sama M. J. nie powoływała się w swoim przesłuchaniu na wątpliwości co do statusu powódki jako członka zakładowej organizacji związkowej. Co więcej, przyznała, że miała świadomość, iż powódka taki status posiada.

Nadto związek miał obowiązek wyjaśniania, dlaczego objął ochroną te, a nie inne osoby.

W rezultacie zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy pracodawca miał obowiązek uzyskać zgodę związku zawodowego na wypowiedzenie umowy o pracę powódki. Takiej zgody nie uzyskano, co z gruntu czyni wypowiedzenie niezgodnym z prawem.

Sąd zważył, że oprócz niewątpliwego naruszenia przez pozwaną formalnej przesłanki uprawniającej ją do zakończenia współpracy z powódką, uchybiła ona także obowiązkowi rozważnego wyboru pracownika, któremu zamierzała wypowiedzieć stosunek pracy likwidując jedno z tożsamyh stanowisk.

Klauzula generalna zawarta w art. 45 k.p. odnosi się do wszystkich wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a więc także do wypowiedzeń dokonywanych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., publ. OSNAPiUS 1997/21/417).

Sam fakt likwidacji stanowiska pracy, w sytuacji, gdy na analogicznych stanowiskach zatrudnione są także inne osoby, nie oznacza automatycznie zgodności wypowiedzenia umowy o pracę z prawem. Choć Sąd rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, to na podstawie ww. art. 45 k.p. winien oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia. Kodeks pracy nie dopuszcza bowiem dowolności w rozwiązywaniu umów o pracę (także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a więc również w razie likwidacji etatu), a obowiązkiem Sądu jest weryfikowanie prawidłowości postępowania pracodawcy w zakresie zastosowanych kryteriów doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia z pracy oraz badanie, czy nie doszło do nadużycia prawa pracodawcy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., publ. OSNAPiUS 1997/21/417 oraz uzasadnienie tego wyroku). Weryfikacja winna obejmować osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzetelność przyczyny.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie 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 rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Jak zauważa Sąd Najwyższy, w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do

zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, LEX nr 1312564, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie przychylił się do poglądów zaprezentowanych w w/w orzeczeniach, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium.

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku.

Sąd ustalił nadto, że nie zachodziły obiektywne przesłanki do likwidacji pracowni powódki. Zaznaczyć tu należy, że tak pracownia powódki, jak i pracownia E. R. funkcjonowały wspólnie przed zmianami organizacyjnymi z 2020 r. Z materiału dowodowego nie wynika, by ktokolwiek zgłaszał zastrzeżenia co do ich współistnienia w strukturze pozwanej. Jest to zrozumiałe, gdyż w grę nie wchodziło nauczanie przedmiotów ścisłych, ale przekazywanie studentom wypracowanych indywidualnie metod tworzenia wytworów artystycznych. Co więcej, przydzielanie studentów do konkretnych pracowni nie następowało odgórnie. To sami studenci deklarowali, w jakich pracowniach chcą odbywać zajęcia.

Powyzsze, tj. brak kolidowania między sobą pracy Pracowni (...)potwierdzili świadkowie A. J. (2), A. W., P. M., M. P., A. J. (1), K. U., D. D., A. M. (2).

Wskazali oni, że rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę należy upatrywać w negatywnych relacjach łączących ją z nową rektorem, w tym że kojarzono ją z poprzednimi władzami pozwanej.

Wprawdzie ich relacje pozostawały w sprzeczności z zeznaniami K. K. (prorektora od 2020 r.), A. M. (1), wedle których pracownia powódki została zlikwidowana ze względu na tożsamość jej przedmiotu z pracownią E. R.. Jednak bazowali na zapewnieniach tej ostatniej. Sama E. R. zeznała, że widziała prace powódki i na tej podstawie stwierdziła, że powódka wykorzystuje druk wkłesły. Ich prace jednak różniły się. Nie wiedziała, czy powódka wykorzystuje substancje kwasowe w swojej twórczości.

Sama M. J. wskazała, że wprawdzie podjęła decyzję o likwidacji stanowiska powódki, ale na wniosek A. M. (1). Uznała, że „nie jest w zwyczaju, by rektor ingerował w decyzje dziekana, czy kierownika katedry”.

Nie mniej jednak, nawet, gdyby Sąd uznał, że pozostawienie w strukturach pozwanej Pracowni (...) było niecelowe, a tym samym przyczyna wypowiedzenia miała charakter rzeczywisty, i tak musiałby stwierdzić bezprawność wypowiedzenia, a w dalszej konsekwencji przywrócić powódkę do pracy.

Likwidacja stanowiska pracy pracownika objętego ochroną związkową nie uzasadnia rozwiązania z nim stosunku pracy, o ile nie dochodzi do likwidacji całego zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2022 r., sygn. II PSKP 84/21).

Oceniając w następnej kolejności zarzut nadużycia prawa przez powódkę należy wskazać, że zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Stosowanie w/w przepisu oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z przysługującego mu prawa. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Decydując się na to zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, w sposób oczywisty niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Zgodnym jest także, że z zarzutu tego nie może korzystać podmiot, który sam narusza porządek prawny (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2022 r., sygn. II CSKP 306/22, z 22 sierpnia 2022, sygn. I CSK 588/22, z dnia 2 lutego 2022 r., sygn. I CSK 1036/22, z dnia 14 stycznia 2022 r., sygn. I CSK 901/22, z dnia 29 grudnia 2021 r., sygn. III CSK 159/21).

W odniesieniu do ochrony związkowej przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, to orzecznictwo sądowe wielokrotnie opowiadała się za względny jej charakterem, który jest uzależniony od okoliczności danej sprawy. Przyjął jednak, że ma ona szeroki zakres, stąd nie można jej ograniczyć tylko do zachowań związanych z działalnością związkową. W praktyce oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 września 2022 r., sygn. III PSK 231/21, wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2022 r., sygn. II PSKP 84/21, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 lutego 2022 r., sygn. III OSK 2901/21, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2022 r., sygn. II PSK 222/21, wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2020 r., sygn. II PK 145/18, postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., sygn. I PK 68/19).

W jednym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że „niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany. Między innymi przyczynami nieuwzględniania roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla współpracowników lub bezpośrednich przełożonych. Pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Jeżeli takich umiejętności nie posiada pracownik, jego przywrócenie do pracy może okazać się niecelowe”. Jednakże nie każdy konflikt uzasadnia wnioski o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2022 r., sygn. II PSKP 117/21, postanowienie Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2019 r., sygn. II PK 149/18).

Strona pozwana podnosiła, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, gdyż prowadziłyby od odrodzenia sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy. Istotnym przy tym jest, że w odpowiedzi na pozew całkowicie to pominęła. Wprawdzie już wtedy wniosła o ewentualne zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia, ale wyłącznie dlatego, że w docelowej strukturze pozwanej nie można stworzyć komórki, w której mogłaby pracować.

Dopiero przed ostatnią rozprawą, gdy materiał dowodowy był już w zdecydowanej mierze zgromadzony, a sam przewodniczący w trybie art. 156¹ k.p.c. pouczył strony, że jeżeli przy dotychczasowych ustaleniach potwierdzony zostanie fakt podlegania przez powódkę szczególnej ochronie związkowej, to należy spodziewać się uwzględnienia powództwa, pełnomocnik pozwanej zgłosił zarzut niecelowości przywrócenia z uwagi na sytuację konfliktową w zakładzie pracy i zarzuty, które powódka formułowała w trakcie niniejszego postępowania.

Na potwierdzenie konfliktu pozwana zaproponowała dowód w postaci notatki sporządzonej przez A. G. ze spotkania w dniu 3 lutego 2020 r., podczas którego powódce zarzucono użycie sformułowania „szcujecie na moją umowę o pracę” oraz sugerowanie, że negatywnie oceniają jej pracę jako kuratora Galerii (...) (k. 446). Drugi dowód to protokół z tego samego dnia ze spotkania w Kolegium S. (...). Jednym z poruszonych tam tematów były zastrzeżenia powódki na odebranie jej 60 godzin dydaktycznych w drugiej połowie stycznia 2020 r. Podczas spotkania wyjaśniono powódce, że odebrane godziny dotyczyły nauczania przedmiotu, w którym powódka się nie specjalizuje. Innym była skarga powódki na niesprawne urządzenie plotera. Poruszono też temat zmiany zasad działania Galerii (...) +. M. J. poinformowała uczestników spotkania, że pomiędzy prodziekanami odbyły się rozmowy, by galeria służyła głównie na potrzeby wystawiennicze jednostek pozwanej. D. K., którą „wyznaczono” na kandydatkę na tymczasowego kuratora oznajmiła, że została posądzona przez powódkę o mobbing. Poprosiła o udostępnienie jej dwóch pism powódki w tej sprawie, jednak rektor D. D. nie zgodził się na to wskazując, że przekaże je rzecznikowi dyscyplinarnemu celem przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Dowody te, podobnie jak zeznania świadków A. J. (2), A. W., P. M., M. P., K. U. i D. D., w istocie świadczą nie tyle o istnieniu konfliktu, co różnych grup zainteresowanych poszerzeniem swojego wpływu na funkcjonowanie pozwanej, i to w okresie poprzedzającym wybory nowego rektora. Powódka kojarzona była ze stronnikami dotychczasowego rektora oraz zawieszoną w obowiązkach dziekan K. U., oskarżoną o plagiat pracy doktorskiej. Jednak wybory wygrała M. J., co dla powódki i większości przesłuchanych świadków wiązało się z zakończeniem ich współpracy z pozwaną.

Najbardziej widocznym przejawem „konfliktu” było zgłoszenie przez powódkę mobbingu. Jednak nastąpiło to w formie zinstytucjonalizowanej, poprzez zawiadomienie rektora D. D.. Znamiennym jest, że M. J. nie zdecydowała się na umożliwienie rzecznikowi dyscyplinarnemu E. W. zakończenia czynności wyjaśniających. Poleciała jej zwrócić akta sprawy. Wszak w swoich zeznaniach E. W. nie wykluczyła, że postawiałaby M. J. zarzuty dyscyplinarne.

Gdyby pozwana zdecydowała się na zakończenie postępowania przez E. W., a przy tym jego wyniki okazały się niezgodne z zarzutami powódki, pozwana mogłaby powoływać się w niniejszym postępowaniu, iż powódka bezpodstawnie posądzala innych pracowników o stosowanie mobbingu. Tak się jednak nie stało, a brak transparentności w działaniach M. J. tylko uprawdopodobnia twierdzenia powódki, iż niektóre zachowania pracowników pozwanej mogły nosić znamiona mobbingu.

Nie mniej jednak nie sposób przyjąć, by to powódka generowała ewentualne spory. Jej sytuacja zaczęła się zmieniać po zawieszeniu w czynnościach K. U.. Pozbawiono ją części godzin dydaktycznych, zamierzano pozbawić funkcji kuratora Galerii (...) +. Gdyby wszystko to odbyło się w porozumieniu z powódką, bądź gdyby motywy tych działań były jej wcześniej przedstawione, możliwym jest, że nie doszłoby do spotkań w dniu 3 lutego 2020 r.

Nadto pozwana nie przedstawiła dowodów świadczących o tym, że ewentualna krytyka ze strony powódki wykraczała poza normy akceptowalne w tym środowisku. Chociaż powódka musiała podporządkować się decyzjom przełożonych co do organizacji pracy, to nie musiała się z nimi zgadzać. Prawo do krytyki jest jednym z praw pracowniczych, o ile służy poprawie procesu pracy i nie wykacza poza przyjęte normy zwyczajowe.

Ostatecznie zatem Sąd uznał, że nie zachodzą przesłanki uzasadniające niecelowość przywrócenia powódki do pracy. Nie ma pewności, że M. J. po upływie kadencji ponownie zostanie wybrana na stanowisko rektora. Być może następny rektor uzna działalność twórczą powódki za istotną dla funkcjonowania pozwanej. Odmienne stanowisko tworzyłoby niebezpieczny precedens polegający na przyjęciu, że każdy nowy rektor pozwanej ma swobodne prawo do eliminacji swoich przeciwników pod pretekstem likwidacji ich stanowisk pracy.

Nie można było zgodzić się także ze stanowiskiem pozwanej, iż Sąd przy rozstrzygnięciu winien uwzględnić skutki swojej decyzji w sferze jej finansów. Troska o te środki winna zostać przejawiona nie przez Sąd, ale przez rektora pozwanej na etapie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

W konsekwencji, w pkt I wyroku, Sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w pkt II wyroku stanowił przepis art. 47 k.p. Według stanu prawnego obowiązującego w dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę stanowił on, że 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 k.p., 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 lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3 k.p., w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Jak już wspomniano, stosunek pracy powódki podlegał szczególnej ochronie, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, dlatego przysługiwało jej prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Rozciąga się on od 1 marca 2021 r. do chwili obecnej, ale powódka ograniczyła go do listopada 2023 r., czyli do okresu 32 miesięcy. Wskazała jednocześnie, że jej miesięczne wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy wynosić powinno 5.259 złotych. Strona pozwana tej kwoty nie kwestionowała, co pozwalało Sądowi na zastosowanie unormowania zawartego w art. 233 § 2 k.p.c. i ustalenie, że tyle właśnie wynosiło rzucone wynagrodzenie.

W konsekwencji Sąd w pkt II wyroku zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 168.288 złotych stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia powódki i 32 miesięcy pozostawania bez pracy. Wymagalność tego świadczenia obwarowana jest podjęciem pracy przez powódkę po uprawomocnieniu się rozstrzygnięcia zawartego w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu ujęte w pkt III wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Powódka wygrała proces w całości, stąd pozwana winna jej zwrócić poniesione koszty, na które składała się opłata od pozwu w wysokości 3.156 złotych.

O odsetkach od zasądzonych kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 11 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...) Ż. F. (...)

3. (...).