

Sygn. akt IV P 177/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Krystyna Karusewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 2 listopada 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko Wyższej Szkole (...) w O.

o odszkodowanie

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt. IV P 177/17**

## UZASADNIENIE

***Powód A. S. (2) - wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, z uwagi na nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy oraz brak kryteriów doboru osób do zwolnienia w związku z art. 10 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, chyba że zostanie złożony spis wydatków.***

***W uzasadnieniu podał, że w pozwanym Zakładzie pracy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś od dnia 20.06.2015r. jako nauczyciel akademicki na stanowisku profesora. Wskazał również, iż na pozwanej Uczelni pracuje od 01.09.2005r. i jest jednym ze współzałożycieli kierunku Socjologia.***

***W dniu 20.05.2017r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, podniósł, iż nie zgadza się z uzasadnieniem powyższego wypowiedzenia. Przede wszystkim wskazuje, iż niejasne i***

**nieprawdziwe są zapisy co do restrukturyzacji zatrudnienia. Ponadto wskazał, że żaden dokument wewnętrzny, ani Senatu, ani inny wewnętrzny akt nie określa zasady zmniejszania zatrudnienia. Podkreślił, że ani on, ani inni pracownicy nie został wcześniej poinformowany o kryteriach doboru osób do zwolnienia. Nie otrzymał również porównania jego w ramach zastosowanych przez pozwanego kryteriach doboru osób do zwolnienia. Ponadto podnosi, że zastosowane kryteria doboru do zwolnienia są nieprawdziwe i nie wykazują, aby to właśnie on według nich miał być zwolniony. Odnosząc się do pierwszego z przedstawionych kryteriów podniósł, że nie ma wśród pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowisku profesora w katedrze Socjologii osoby, która by mogła tworzyć minimum kadrowe na dwóch kierunkach, wskazując przy tym, że był również wpisany do minimum kadrowego na kierunku Administracja na Wydziale Zamiejscowym w K.. Podniósł również, że żaden z profesorów nie ma merytorycznych uprawnień do zatrudnienia na kierunku Administracja, zaś jedynie on ma w dorobku naukowym prace książkowe, artykuły oraz badania naukowe z zakresu socjologii i administracji publicznej. Odnośnie drugiego kryterium podniósł, że jest ono enigmatyczne i niejasne. Co do kryterium trzeciego powód podnosi, iż stanowi ono element dyskryminacji i nierównego traktowania, gdyż nie bierze się pod uwagę rodzaju pracy, jej jakości tylko porównuje się wynagrodzenia bez uwzględnienia innych czynników. Odnośnie czwartego kryterium podkreślił, że uprawnienia emerytalne mają wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku takim jak powód, przy czym powód jest jednym z najmłodszych profesorów na kierunku Socjologia. Zwraca uwagę, iż na kierunku Administracja są zatrudnieni profesorowie, dla których jest to dodatkowe zajęcie. Natomiast dla powoda pozwana jest głównym i jedynym miejscem pracy, wchodzi, zatem w minimum kadrowe na obu kierunkach. W ocenie powoda pozwana nie wykazała, aby to powód miał być według tych kryteriów wytypowany do zwolnienia. Podniósł również, iż prowadzi seminarium magisterskie i licencjackie w roku 2017/2018 zatem w takiej sytuacji nie zmienia się promotora. Zdaniem powoda pomimo podania przez pozwaną kryteriów doboru osób do zwolnienia, to nie uzasadniają one do zwolnienia powoda oraz nie są one kryteriami obiektywnymi, a nacelowane jedynie na zwolnienie powoda jako byłego Rektora.**

W odpowiedzi na pozew pozwana Wyższa Szkoła (...) w O. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, wg norm przepisanych, w tym również ewentualnych kosztów zastępstwa prawnego.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że zaprzecza wszelkim twierdzeniom i zarzutom strony powodowej. Wskazała, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powyższe nastąpiło z przyczyn ekonomiczno-finansowych i restrukturyzacyjnych. Zaznaczyła, iż od momentu podjęcia działań restrukturyzacyjnych, w tym w obszarze zatrudnienia i płac, praktycznie wszyscy pracownicy Uczelni zarówno z administracji i obsługi Uczelni, jak również grono nauczycieli akademickich otrzymali wypowiedzenia zmieniające lub wyrazili zgodę na zawarcie porozumień zmieniających albo otrzymali wypowiedzenia umów o pracę lub rozwiązyali umowy na drodze porozumienia stron. Podkreśliła, iż organy Uczelni podjęły transparentne i klarowne reguły restrukturyzacji. Wskazała, iż pracodawca dążąc do optymalizacji zatrudnienia i jego restrukturyzacji, kierując się względami ekonomicznymi, podjął działania w celu zapewnienia minimalnych i koniecznych kadr osobowych, w tym na zniesionym kierunku studiów Socjologii. Wbrew twierdzeniom powoda minimum kadrowe na kierunku Socjologia nie wynosi 6 profesorów i 6 doktorów. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego poinformowało, że minimum kadrowe na kierunku Socjologia zostanie wypełnione już przy stanie 1 profesora i 5 doktorów. Powyższe stanowisko umożliwiło pracodawcy podjęcie działań w duchu ratowania pozwanej Uczelni i restrukturyzacji zatrudnienia w celu osiągnięcia jedynie wymaganego minimum kadrowego, do którego była zobowiązana. W związku z powyższym pracodawca zdecydował się na likwidację 5 stanowisk pracy profesora na kierunku Socjologii, pozostawiając jedno konieczne dla zapewnienia minimum kadrowego równocześnie na kierunkach: Socjologii i Administracji. Pozwana wskazała również, że w celu przeprowadzenia likwidacji w/w stanowisk pracy Rektor pozwanej zainicjował powołanie zespołu ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz wyznaczenia nauczycieli

akademickich do rozwiązania stosunku pracy na podstawie przyjętych kryteriów doboru. Pozwana podkreśliła, iż przyjęła możliwie najbardziej racjonalne, transparentne, rzetelne i uwzględniające istotne z jej punktu widzenia, jako pracodawcy, kryteria doboru do zwolnienia. Powód był jednym z pięciu profesorów wytypowanych do rozwiązania stosunku pracy w procedurze likwidacji stanowiska. Pracodawca jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia przyjął: możliwość zaliczenia do minimum kadrowego w roku akademickim 2017/2018 równocześnie na kierunkach Socjologia Wydział Nauk Społecznych w O. i Administracja Wydział Zamiejscowy w K., dorobek naukowy, optymalizacja kosztów, osiągnięcie uprawnień do uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego. Ponadto wskazał, iż Protokół z posiedzenia Zespołu ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia Wyższej Szkoły (...) w O. z dnia 13 maja 2017 roku szczegółowo wyjaśnia przesłanki doboru do zwolnienia i ocenę pracowników – Profesorów kierunków Socjologia. W tym stanie rzeczy powód został wytypowany, jako jeden z pięciu Profesorów na kierunku socjologia do rozwiązania umowy.

Na rozprawie w dniu 2 listopada 2017r. - powód wniósł o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej oraz kosztami postępowania. Ponadto podał, iż nie zgadza się z porównaniami. W jego ocenie był to swobodny dobór. Według przyjętych kryteriów powód winien pozostać w zatrudnieniu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. S. (1) - był zatrudniony w Wyższej Szkole (...) w O. na czas nieokreślony od dnia 01 września 2005r. w charakterze pracownika naukowo-dydaktycznego, na stanowisku profesora nadzwyczajnego na Wydziale Socjologii i Pedagogiki, w ostatnim okresie z wynagrodzeniem 8.000 zł brutto wraz z dodatkiem stażowym.

(dowód: akta osobowe – umowa o pracę k.2,79 B)

W dniu 25 maja 2017r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20.06.2015 r., w którym jako podstawę wskazano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie poinformowano powoda, iż rozwiązanie umowy nastąpi z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano konieczność restrukturyzacji zatrudnienia w szczególności jego zmniejszenia z przyczyn ekonomicznych oraz dokonywania zmian organizacyjnych Pracodawcy, zmierzających do racjonalizacji zatrudnienia i zmniejszenia kosztów działalności Uczelni. Z racji trudnej sytuacji finansowej Senat Uczelni uchwałą (...) zdecydował o zniesieniu i w konsekwencji likwidacji w całości kierunku studiów (...) na poziomie pierwszego stopnia o profilu ogólnoakademickim i praktycznym oraz na studiach drugiego stopnia o profilu ogólnoakademickim w Wyższej Szkole (...) w O.. Senat zdecydował o zniesieniu i w konsekwencji likwidacji w całości kierunku studiów socjologia. W tym stanie rzeczy nawiązując do powyższego i biorąc w takiej sytuacji pod uwagę kryterium minimum kadrowego na kierunku Socjologia, do prowadzenia studiów pierwszego i drugiego stopnia zgodnie z wymaganiami nałożonymi rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30.09.2016r. w sprawie warunków prowadzenia studiów, Pracodawca zdecydował, iż w związku z obowiązkiem wprowadzenia profilu praktycznego studiów optymalizuje zatrudnienie w grupie nauczycieli akademickich na kierunku Socjologia. W konsekwencji pracodawca zdecydował o likwidacji stanowisk pracy nauczycieli akademickich kierunku Socjologia dążąc do osiągnięcia jedynie koniecznego minimum kadrowego do czasu całkowitej likwidacji kierunku studiów (...). Na tej podstawie zostało zatem zlikwidowane stanowisko pracy Powoda, tj. profesora nadzwyczajnego Wyższej Szkoły (...) w O.. W oświadczeniu o wypowiedzeniu Pracodawca wskazał następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia spośród grupy Profesorów na kierunku Socjologia:

1. możliwość zaliczenia do minimum kadrowego w roku akademickim 2017/2018 równocześnie na kierunkach Socjologia i Administracja (względy ekonomiczne);
2. dorobek naukowy/ doświadczenie zawodowe zdobyte poza Uczelnią;
3. optymalizacja kosztów/ wysokość wynagrodzenia;

4. osiągnięcie uprawnień do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego.

Odnosząc się do pierwszego kryterium pracodawca typował do pozostawienia w zatrudnieniu Profesorów na kierunku Socjologia, którzy spełniali warunki do stanowienia minimum kadrowego jednocześnie na dwóch kierunkach w roku akademickim 2017/2018 mając na uwadze względy ekonomiczne. Odnośnie drugiego kryterium Pracodawca w tym przypadku kierował się dorobkiem naukowym - doświadczeniem zawodowym zdobytym poza Uczelnią. Jako trzecie kryterium Pracodawca typował do zwolnienia Profesorów z najwyższym wynagrodzeniem celem zmniejszenia obciążenia ekonomicznego i finansowego Uczelni. W ostatnim kryterium Pracodawca typował do zwolnienia tych Profesorów, którzy uzyskali uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego. Zatem w oparciu o te kryteria Powód został wytypowany do zwolnienia.

(dowód: akta osobowe część C- oświadczenie k.5 )

Z uwagi na trudną sytuację finansową i ekonomiczną Uczelnia podjęła decyzję o restrukturyzacji, w tym celu uchwałą (...) Rady Zarządzającej wprowadzono plan restrukturyzacyjny z dnia 14.02.2017r. Plan przewidywał, przygotowanie oraz- po uzyskaniu pozytywnych opinii /decyzji- przeprowadzenie likwidacji kierunku Socjologia ( w okresie do 30.09.2019r.-studia 1 stopnia, do 30.09.2018r. studia w stopnia), co będzie skutkowało wypowiedzeniem umów o pracę nauczycielom akademickim, a także osobom prowadzącym zajęcia dla studentów w ramach umów zleceń.

(dowód: uchwała (...) k. 43, plan restrukturyzacyjny k. 44-47 )

Senat Uczelni uchwałą (...) z dnia 3 marca 2017r. podjął decyzję w przedmiocie zniesienia kierunku Socjologia i jego likwidację na poziomie pierwszego stopnia o profilu ogólnoakademickim i praktycznym oraz na studiach drugiego stopnia o profilu ogólnoakademickim. W tym zakresie Pozwana wcześniej zwróciła się do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z pisemnym pytaniem w kwestii minimum kadrowego na kierunku Socjologia. Ministerstwo potwierdziło, iż minimum kadrowe na kierunku Socjologia w sytuacji pozwanej zostanie wypełnione przy stanie 1 Profesor i 5 doktorów. W związku z powyższym Pracodawca zdecydował się na likwidację pięciu stanowisk pracy Profesorów Uczelni, pozostawiając jedno dla zapewnienia minimum kadrowego równocześnie na kierunkach socjologia na Wydziale Nauk Społecznych w O. i Administracja na Wydziale Zamiejscowym w K..

(dowód: uchwała (...) r. k. 55, pismo z (...) k. 48-49, uchwała z 30.06.2017r. k. 56, przesłuchanie D. C. k. 117v-118 01:19:57-01:42:54)

W celu przeprowadzenia likwidacji stanowisk Rektor Uczelni złożył wniosek z dnia 09.05.2017r. do Rady Zarządzającej o powołanie Zespołu ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w celu wyznaczenia nauczycieli akademickich do rozwiązania stosunku pracy na podstawie przyjętych kryteriów doboru. Uchwałą (...) z dnia 12 maja 2017r. Rada Zarządzająca Wyższej Szkoły (...) w O. powołała Zespół ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W jej skład wchodził: Rektor- dr. D. C., Przewodniczący Rady Zarządzającej-dr. T. W., Dziekan Wydziału Nauk Społecznych- dr A. M., Dziekan Wydziału Zamiejscowego w K.- dr A. G., specjalista ds. planowania i koordynacji studiów oraz praktyk zawodowych- mgr inż. M. S.-Ł., specjalista ds. pracowniczych- mgr M. J..

(dowód: pismo Rektora k. 50, uchwała (...) k. 51)

Pozwana z sześciu stanowisk profesorskich zlikwidowała pięć. Powód był jednym z pięciu Profesorów wytypowanych do rozwiązania stosunku pracy w procedurze likwidacji stanowisk. Zgodnie z kryteriami Zespół dokonywał oceny sześciu samodzielnych nauczycieli akademickich stanowiących minimum kadrowe na kierunku Socjologia:

1. B. I.;
2. G. H.;

3. K. E.

4. Ł. A.

5. M. J.

6. S. A.

Pracodawca przyjął następujące kryteria doboru pracowników do zwolnienia: możliwość zaliczenia do minimum kadrowego w roku akademickim 2017/2018 równocześnie na kierunkach Socjologia i Administracja, dorobek naukowy/ doświadczenie zawodowe zdobyte poza Uczelnią, optymalizacja kosztów/wysokość wynagrodzenia, osiągnięcie uprawnień do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego.

(dowód: Protokół z posiedzenia Zespołu z dnia 13 maja.2017 r. k. 57-62)

Pierwsze kryterium stanowiło o możliwości zaliczenia do minimum kadrowego w roku akademickim 2017/2018 równocześnie na kierunkach Socjologia i Administracja – to kryterium spełniły dwie osoby: G. H. i Ł. A.. Weryfikacja w zakresie tego kryterium odbyła się na podstawie dokumentów złożonych w aktach osobowych oraz na podstawie dorobku naukowego, z dokumentów związanych z nadaniem stopnia bądź tytułu naukowego. Do dnia rozwiązania umowy powód wchodził do minimum kadrowego na kierunku Socjologia I i II stopnia oraz na poziomie studiów pierwszego stopnia w Wydziale Socjologii i Pedagogiki na kierunku Bezpieczeństwo Narodowe. H. G. wchodziła do minimum kadrowego studiów I i (...) stopnia na kierunku socjologia i na poziomie studiów pierwszego stopnia w Wydziale Zamiejscowym w K. na kierunku Administracja.

Powód był wliczany do minimum kadrowego kierunku administracja na Wydziale Zamiejscowym w K. w latach akademickich 2013/2014 i 2014/2015.

(dowód: akta osobowe cz. A- dokumenty nadania stopnia bądź tytułu naukowego k 1-11, oświadczenia k. 64-65, zeznania świadka A. M. k.114v-k.115v 00:05:56-00:37:02, przesłuchanie A. S. k. 116v-117 00:56:18-01:19:55, D. C. k. 117v-118 01:19:57-01:42:54)

Jako drugie kryterium doboru pracowników do zwolnienia pracodawca przyjął dorobek naukowy / doświadczenie zawodowe zdobyte poza uczelnią. To kryterium musiało być spełnione w zakresie nauki lub doświadczenia praktycznego zdobytego poza uczelnią. Doświadczenie naukowe Zespół badał w oparciu o skatalogowane dokumenty, publikacje, w tym artykuły i książki oraz na podstawie dokumentów składanych przez pracowników do teczek osobowych. Z uwagi na profil praktyczny studiów w roku akademickim 2017/2018 oraz w związku ze zmianą profilu kształcenia przez Uczelnie na praktyczny, Zespół skupił się głównie na doświadczeniu zawodowym nauczycieli i na analizie kwestionariuszy przygotowanych przez komisję ds. koordynacji prac nad wprowadzeniem profilu praktycznego kształcenia w (...) złożonych przez nauczycieli akademickich w związku ze zmianą profilu kształcenia w Uczelni z ogólnoakademickiego na praktyczny. Na podstawie przeanalizowanej dokumentacji dr hab. I. B. (1), prof. dr hab. E. K. (1), prof. dr hab. J. M. oraz dr hab. A. S. (1) nie posiadali doświadczenia zawodowego zdobytego poza Uczelnią w obszarze odpowiadającym obszarowi kształcenia na kierunku Administracja w profilu praktycznym. Zespół przyjął, iż taki dorobek naukowy i doświadczenie zawodowe zdobyte poza Uczelnią w obszarze odpowiadającym obszarowi kształcenia na kierunku Administracja w profilu praktycznym posiadali dr hab. H. G. (2) , prof. Dr hab. A. Ł. (1).

(dowód: protokół k.58- 62, kwestionariusze nauczycieli akademickich k. 75-79, mail k. 80, zeznania świadka A. M. k.114v-k.115v 00:05:56-00:37:02, świadka T. W. (2) k. 115v-116 00:35:50-00:54:23, przesłuchanie D. C. k. 117v-118 01:19:57-01:42:54)

Według kryterium optymalizacji kosztów najwyższe wynagrodzenie wśród samodzielnych nauczycieli akademickich na kierunku Socjologia otrzymywał dr hab. A. S. (1).

Spośród ocenianych nauczycieli tylko H. G. nie posiadała świadczeń emerytalnych.

(dowód: protokół k.58- 62, zaświadczenie o zarobkach k.16, tabela k. 74, zeznania świadka A. M. k.114v-k.115v 00:05:56-00:37:02, świadka T. W. (2) k. 115v-116 00:35:50-00:54:23, przesłuchanie D. C. k. 117v-118 01:19:57-01:42:54)

W wyniku prac Zespołu rozwiązano umowy o pracę z dr hab. I. B. (1), prof. dr hab. E. K. (1), prof. dr hab. J. M. oraz dr hab. A. S. (1). Prof. A. Ł. pozostaje nadal w zatrudnieniu u pozwanego, jednak wchodzi do minimum kadrowego na kierunku pedagogika.

(dowód: protokół k.58- 62, zeznania świadka A. M. k.114v-k.115v 00:05:56-00:37:02)

Uczelnia znajduje się w bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej. Za 2016r. wynik finansowy zamknął się kwotą minus 3mln 43 tys zł, z czego wynagrodzenia dla pracowników jako koszt miały przeważający wpływ. W ramach restrukturyzacji zmniejszono zatrudnienie o ok. 30 % i dokonano wypowiedzeń zmieniających w zakresie wynagrodzeń. Władze Uczelni podjęły także działania zmieniające profil nauczania z ogólnoakademickiego na praktyczny. Wiąże się to z wymogami stawianymi nauczycielom akademickim, a dotyczącymi legitymowania się doświadczeniem zawodowym zdobytym poza uczelnią umożliwiającym właściwe realizowanie zajęć na profilu praktycznym.

(dowód: zeznania świadka T. W. k. 115v-116 00:35:50-00:54:23, przesłuchanie D. C. k. 117v-118 01:19:57-01:42:54, plan restrukturyzacyjny k. 44-47)

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie istotne do rozstrzygnięcia były kwestie czy wskazana przyczyna wypowiedzenia związana z restrukturyzacją Uczelni miała charakter rzeczywisty a nie pozorny i czy, tym samym, wskazana przyczyna jest prawdziwa. Następnym problemem podlegającym rozstrzygnięciu jest okoliczność czy przy wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi zastosowano obiektywne, sprawiedliwe i weryfikowalne kryteria doboru pracownika do zwolnienia, a także, czy kryteria te były znane A. S..

Zgodnie z art. 45 par. 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu 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. Jednocześnie art. 30 par. 4 kp przewiduje, iż 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.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dał wiarę co do zasady całemu zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu. Dowody w postaci dokumentów, pism i zaświadczeń nie były kwestionowane przez strony. Natomiast źródła osobowe w postaci świadków i stron dawały obraz sytuacji w jakiej znalazła się pozwana Uczelnia i jakie kroki zostały podjęte celem jej naprawy. Jednocześnie z zeznań wynikają informacje, którymi dysponują poszczególne osoby słuchane w toku postępowania. Rolą Sądu była ocena całości zebranego materiału dowodowego i wynikającego z niego stanu faktycznego w kontekście zarzutów formułowanych przez stronę powodową.

W zakresie przyczyny wypowiedzenia umowy, pomimo pierwotnego kwestionowania przez stronę powodową zasadności wypowiedzenia, ostatecznie strona powodowa wskazała, że nie kwestionują przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Podkreślić należy, że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności, przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz

tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. I PKN 401/97).

Gwoli ścisłości i przypomnienia należy wskazać, że fakt zmian na Uczelni powiązanych z likwidacją kierunku socjologia oraz w konsekwencji wypowiedzaniem umów zatrudnionym na nim nauczycielom akademickim wynika zarówno z zeznań wszystkich świadków oraz rektora D. C.. Dodatkowo znajduje pełne potwierdzenie w złożonych dokumentach w postaci uchwał Rady Zarządzającej Wyższej Szkoły (...) w O. (dalej: (...)) z 14.02.2017r. w sprawie wprowadzenia Planu Restrukturyzacji (...) oraz uchwały Senatu (...) z 03.03.2017r., zmienionej uchwałą z 30.06.2017r., w sprawie zniesienia kierunku studiów socjologia (...). Dlatego, nie budzi wątpliwości fakt przeprowadzania restrukturyzacji na pozwanej Uczelni. Jest on ściśle powiązany z potrzebą ograniczenia wydatków m.in. związanych z wynagrodzeniami oraz ze zmianą profilu Szkoły z ogólnoakademickiego na praktyczny.

W zakresie drugiego z rozważanych zagadnień tj kryteriów doboru należy stwierdzić, co następuje.

W pierwszej kolejności warto podkreślić, iż „W orzecznictwie ostatnich lat, a w szczególności od wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 85/08 jako dominująca jawi się linia orzecznicza, w której Sąd Najwyższy opowiada się za powinnością pracodawcy określania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 października 2011 r., II PK 45/11, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 nr 11, poz. 128, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52, z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13). Gruntowną analizą tego problemu, z obszernym omówieniem dotychczasowego dorobku judykatury, zajął się Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, stwierdzając że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, gdyż pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów wyboru, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru, co zazwyczaj wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy.” ( wyrok SN z 12.11.2014r. I PK 73/14)

Na gruncie niniejszej sprawy, nie budzi wątpliwości Sądu, pomimo odmiennych twierdzeń strony powodowej, iż powód został zapoznany z kryteriami doboru, jakimi kierowała się pozwana, podejmując decyzję o rozwiązaniu z nim stosunku pracy.

W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano bowiem na cztery kryteria, które miały stanowić o wyborze pracownika do zwolnienia. Podano także krótkie uzasadnienia dlaczego to powód, przy zastosowaniu konkretnych kryteriów, został wytypowany do rozwiązania stosunku pracy. Należy podkreślić, iż ocenie podlegało 6 nauczycieli akademickich spośród, których 4 otrzymało wypowiedzenia umów, jeden- prof. dr hab. A. Ł. został przeniesiony na kierunek pedagogika.

„(...) jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję 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 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 KP) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2015 r., I PK 183/14). 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 KP, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., I PK 33/14)” ( wyrok SN z 19.01.2016r. I PK 72/15). Tym samym, Sąd winien był ocenić czy zastosowane kryteria doboru były obiektywne i weryfikowalne, a następnie czy dawały podstawy do wytypowania powoda do zwolnienia.

Jak wynika z poczynionych ustaleń dokonanie doboru nauczyciela do zwolnienia było poprzedzone szczegółowymi przygotowaniem. Rektor Uczelni zwrócił się do Rady Zarządzającej (...) o powołanie zespołu ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Zespół taki został powołany. Składał się z 6 osób w tym rektora, przewodniczącego Rady Zarządzającej, dziekanów Wydziału Nauk Społecznych i Wydziału Zamiejscowego w K. oraz specjalistów ds. administracyjnych, w tym pracowniczych. Przeprowadził obrady podczas, których ustalono kryteria doboru pracowników. Członkowie Zespołu dokonując oceny pracowników zapoznali się ze stosownymi dokumentami, w tym aktami osobowymi nauczyciel, z których wynikał dorobek naukowy i osiągnięcia, a także z kwestionariuszami przygotowanymi przez komisję ds. koordynacji prac nad wprowadzeniem profilu praktycznego w (...).

Jak wskazano powyżej, zastosowano 4 kryteria przygotowane przez Zespół ds. wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Były to:

1. możliwość zaliczenia do minimum kadrowego w roku akademickim 2017/2018 równocześnie na kierunkach Socjologia i Administracja;
2. dorobek naukowy/ doświadczenie zawodowe zdobyte poza Uczelnią;
3. optymalizacja kosztów/ wysokość wynagrodzenia;
4. osiągnięcie uprawnień do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego.

Jak zeznał rektor D. C. dla pozwanej uczelni, która musi być uczelnią o profilu praktycznym „ kluczowy jest dobór takich nauczycieli akademickich, zarówno profesorów jak i doktorów, którzy będą właściwie realizować zajęcia na profilu praktycznym. W moim przekonaniu, całej komisji nie chodzi o zakwestionowanie dorobku naukowego powoda w postaci publikacji, artykułów i książek - to jest niepodważalne. Dlatego to kryterium było bardziej związane z możliwością dania odpowiedzi, czy doświadczenie poza uczelnią pozwala na realizację różnych przedmiotów na kierunku administracja i socjologia. Każdy z nauczycieli akademickich wskazuje osobiście, czy do danego przedmiotu, który realizuje w danym roku akademickim posiada doświadczenie poza uczelnią, to jest kluczowe w kontekście zarządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków prowadzenia studiów. Obsadzenie wszystkich stanowisk nauczycieli akademickich tylko i wyłącznie teoretykami, a nie praktykami dyskwalifikuje możliwość prowadzenia kształcenia na danym kierunku. Każda wizytacja Polskiej Komisji Akredytacyjnej na to by wskazała, przez co utracilibyśmy możliwość prowadzenia kształcenia. Mówiąc o kryterium pierwszym istniejące dyscypliny naukowe, które łączą kierunki socjologia oraz administracja były przedmiotem obrad senatu w poprzednich latach, a więc są znane panu profesorowi jako przewodniczącemu senatu, kiedy był rektorem uczelni, przynajmniej powinny być znane. Nikt nie kwestionował dyscypliny nauki o polityce publicznej. Nie można tego zmienić z tego miejsca w Sądzie, mówiąc o nowej dyscyplinie socjologia administracji publicznej, może to się dokonać tylko i wyłącznie na sali senatu, inaczej złamalibyśmy prawo.” ( k. 117v).

Powyzsza wypowiedź jest istotna dla oceny dwóch pierwszych kryteriów doboru, które, wydaje się, budzą największe kontrowersje. W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż dyscypliną naukową wynikającą z przyjętej uchwały (...) Senatu (...) z dnia 24.03.2017r. w sprawie zatwierdzenia dyscyplin naukowych w ramach obszarów kształcenia, do którego odnoszą się efekty kształcenia określone dla danego kierunku studiów pierwszego i drugiego stopnia o profilu praktyczny, a która łączy kierunki socjologia i administracja, jest dyscyplina nauki o polityce publicznej. Warunek ten



spełniała H. G.. Jednocześnie Zespół podczas prac uwzględnił fakt, iż w roku akademickim 2016/2017 dr hab. H. G. była samodzielnym nauczycielem akademickim stanowiącym minimum kadrowe na kierunku A.. Ustalono, że nikt z pozostałych samodzielnymi nauczycielami akademickimi, z różnych względów, nie jest wliczany do minimum kadrowego na kierunku Administracja w roku akademickim 2016/2017r.

W zakresie drugiego kryterium, jak już wskazywano, ocena pracowników dokonywana była przez pryzmat ich osiągnięć, w tym w szczególności, doświadczenia zawodowego. Było to podyktowane zmianą profilu kształcenia w Uczelni z ogólnoakademickiego na praktyczny. W oparciu o przedłożone do akt osobowych dokumenty oraz kwestionariusz przygotowany przez komisję ds. koordynacji prac nad wprowadzeniem profilu praktycznego kształcenia w (...), składanych przez samych ocenianych, ustalono, iż dr hab. I. B., prof. dr hab. E. K., prof. dr hab. J.M. i dr hab. A. S. nie posiadali doświadczenia zawodowego zdobytego poza Uczelnią w obszarze wiedzy odpowiadającemu obszarowi kształcenia na kierunku Administracja w profilu praktycznym. Jedynie prof. dr hab. A. Ł. oraz dr hab. H. G. posiadali takie doświadczenie zawodowe.

W zakresie trzeciego kryterium tj optymalizacji kosztów/ wysokości wynagrodzenia świadek T. W. oraz D. C. zwrócili uwagę na istotność czynnika ekonomicznego przy ustalaniu kryteriów. T. W. zeznał, iż bardzo ważne było, aby zobaczyć jaki będzie miało wpływ na wynik finansowy netto uczelni wykorzystanie pracowników do minimum kadrowego zarówno na kierunku socjologia i administracja, ponieważ uczelni nie jest stać na utrzymywanie podwójnego minimum kadrowego na obu kierunkach ( k. 116). Podobnie wypowiadał się D. C.. Jednocześnie rektor wskazał, że Uczelnia podjęła działania w celu obniżenia wynagrodzenia powodowi na co A. S. nie wyraził zgody, pomimo tego, że zmniejszenie wynagrodzenia nastąpiło u wszystkich pracowników na kierunku administracja. Dlatego też porównując wynagrodzenie powoda i pozostałych ocenianych nauczycieli, A. S. miał najwyższe wynagrodzenie ( k. 74). W sposób znaczący przewyższało zarobki pozostałych osób.

W zakresie czwartego z kryteriów tj osiągnięcia uprawnień do uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego, z porównania danych, którymi dysponowała (...), jedynie H. G. nie legitymowała się uprawnieniami emerytalnymi. Wprost informacja ta wynika z protokołu zespołu ( k. 61). Należy zauważyć, że strona powodowa nie kwestionowała tej okoliczności.

Reasumując, w ocenie Sądu, pozwana zastosowała konkretne i sprawdzalne kryteria doboru, o których powód został poinformowany we wręczony mu wypowiedzeniu. Tym samym, spełnione zostały przesłanki formalnej poprawności wrzonego wypowiedzenia. Należy podkreślić, na co zwrócili uwagę T. W. i D. C., że wszystkie kryteria miały porównywalną wagę. W wyroku z dnia 23.06.2016r. II PK 152/15 Sąd Najwyższy wskazał, że „Wynikający z art. 30 § 4 KP 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 KP, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.”

Sąd uznał, uwzględniając przyczyny, dla których dokonywane były wypowiedzenia tj potrzeba restrukturyzacji Uczelni związana z trudną sytuacją ekonomiczną w jakiej się znalazła oraz przechodzeniem z profilu ogólnoakademickiego na praktyczny, że dokonane wypowiedzenie jest uzasadnione i spełnia przesłanki art. 30 par. 4 kp. Zastosowane kryteria rozważane na tle istniejącej sytuacji oraz sposób procedowania nad nimi i transparentność obrad Zespołu dają podstawy do uznania prawidłowości dokonanego wyboru pracowników do zwolnienia. Bowiem, co istotne, rozwiązania umowy o pracę dokonano nie tylko z powodem, ale także z trzema innymi nauczycielami akademickimi. Należy podkreślić, że pozwana Uczelnia nie kwestionowała dorobku naukowego powoda. Oceniała go jednak z punktu widzenia nowej sytuacji w jakiej znalazła się tj dostosowania wymogów stawianych nauczycielom poprzez pryzmat zawodowego profilu Uczelni. Nadto, w skład Zespołu wchodziły osoby obeznane z wymogami stawianymi w

nowych warunkach Uczelni oraz zarządzające zarówno Wydziałem Nauk Społecznych ( z kierunkiem Socjologia) oraz Wydziałem Zamiejscowym ( z kierunkiem Administracja).

Na marginesie, warto zauważyć, iż gdyby nawet uznać, że powód spełnia kryterium zaliczenia do minimum kadrowego na kierunku administracja to ocenie podlegał na podstawie 4 kryteriów omówionych powyżej.

Dlatego też, uwzględniając poczynione ustalenia, na podstawie art. 30 par. 4 kp i art. 45 par. 1 kp a contrario oddalono powództwo, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z par. 9 pkt 1 podpunkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). rozstrzygnięto o kosztach procesu ( punkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus