

UZASADNIENIE

I. G. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od (...) w S. kwoty 21.637,80 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 października 2014 r. tytułem odprawy pieniężnej należnej jej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.). W uzasadnieniu wskazała, że druga ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn (znaczący upływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora (ponad trzynaście lat) i niedotrzymanie wcześniej składanych deklaracji dziekanowi Wydziału Prawa i Administracji złożenia rozprawy habilitacyjnej) nie jest prawdziwa i została wskazana jedynie w celu obejścia przepisów ww. ustawy, a wyłączną przyczyną zakończenia z nią stosunku pracy jest przyczyna leżąca po stronie pracodawcy w postaci zmian organizacyjnych skutkujących likwidacją stanowiska pracy. Zaznaczyła, że pozorna przyczyna może stanowić jedynie kryterium doboru do zwolnienia w związku ze zmianą programu kształcenia. Podkreśliła, że jako pracownika dydaktycznego nie obowiązywały jej regulacje ustawowe obligujące ją do uzyskania tytułu doktora habilitowanego, nałożony na nią obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych realizowała poprzez uczestnictwo w szkoleniach i poprzez liczne publikacje. Powódka zakwestionowała istnienie określonej polityki kadrowej, na którą powołuje się pracodawca, przyznając jednocześnie, że zadeklarowała złożenie rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 r. Powódka wskazała, że wypełniła zobowiązanie, czemu dała wyraz w oświadczeniu z dnia 31 grudnia 2013 r., w którym wskazała, że uzgodniła z wydawnictwem termin publikacji rozprawy na maj 2014 r., stąd niezrozumiałym jest dla niej zarzucanie jej, że nie dotrzymała obietnicy. Powódka argumentowała, że zwrot „złożenie rozprawy habilitacyjnej” jest niedoprecyzowany, a ona uczyniła wszystko co mogła, aby zobowiązanie wypełnić, a sam fakt nałożenia na nią przez pracodawcę takiego niesprecyzowanego obowiązku „złożenia rozprawy habilitacyjnej” pod groźbą utraty pracy stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego oraz podstawowych zasad stosunku pracy.

Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego wskazał, że przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste i prawdziwe, a wobec rozstrzygnięcia, które zapadło w postępowaniu (...) (...) i przyznania I. G. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, obecne żądanie odprawy jest nadużyciem prawa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. G. była zatrudniona w Uniwersytecie (...) w S. od 1 października 1994 r., w tym od 19 lipca 2010 r. na stanowisku starszego wykładowcy z tytułem naukowym doktora na Wydziale Prawa i Administracji w Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego, który to tytuł uzyskała w grudniu 2000 r.

Niesporne, a nadto akta osobowe powódki.

Stanowisko starszego wykładowcy zostało objęte po wyrażeniu przez I. G. zgody na przekształcenie z dotychczasowego stanowiska pracy adiunkta (stanowisko naukowo-dydaktyczne).

W ankiecie informacyjnej z dnia 10 maja 2010 r., sporządzonej co do I. G. bezpośrednio przed ww. zmianą stanowiska, obejmującej okres od stycznia 2008 do 2009 r. wskazano jako przewidywany termin ukończenia pracy habilitacyjnej 2010 rok wraz z informacją, że przewód habilitacyjny nie został jeszcze otwarty. (cz. A pkt 5 ankiety). Kierownik Katedry Prawa Międzynarodowego prof. P. Ł. (1) będący bezpośrednim przełożonym I. G. w opinii opisowej wskazał, że praca habilitacyjna powódki jest co do zasady ukończona, czynione są drobne korekty. Opinia w tym zakresie została sporządzona na podstawie ustnych informacji podanych przez I. G..

Dowód: ankieta informacyjna z dnia 10.05.2010 r. cz. B k. 52 i nast. akt osobowych powódki, pismo z dnia 25.06.2010 r. cz. B k. 53, zeznania świadka P. Ł. (1) k. 219-220, przesłuchanie I. G. k. 220-221.

Dalsze zatrudnienie I. G. warunkowane było uzyskaniem przez nią kolejnego stopnia naukowego. Powódka wiedziała o tym wymogu i wyrażała wolę uzyskania awansu naukowego. Polityka kadrowa, z racji obejmującej uczelnię

parametryzacji, zmierzała do zatrudnienia pracowników rokujących rozwój naukowy, w szczególności posiadających tytuł doktora habilitowanego.

Dowód: zeznania świadka Z. K. (1) k. 173-174, zeznania świadka Z. O. k. 174-175, raport z wizytacji k. 187-192, zeznania świadka S. D. (1) k. 215-217, zeznania świadka M. O. k. 217-218, zeznania świadka P. Ł. (1) k. 219 – 220, przesłuchanie I. G. k. 220-221.

W 2012 r. starsi wykładowcy, w tym I. G., odbyli rozmowę z dziekanem pozwanej celem przedstawienia stanu zaawansowania prac nad rozprawami habilitacyjnymi.

Dowód: zeznania świadka Z. K. (1) k. 173-174, zeznania świadka S. D. (2) k. 215-217, zeznania świadka M. O. k. 217-218, przesłuchanie I. G. k. 220-221.

W dniu 3 lipca 2013 r. I. G. złożyła oświadczenie o następującej treści: „Stosowanie do życzenia Pana Dziekana niniejszym oświadczam, iż zobowiązuję się do złożenia rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 r. W przypadku niedotrzymania tego terminu proszę traktować to oświadczenie jako zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem semestru zimowego roku akademickiego 2013/2014, czyli z dniem 26 lutego 2014 r.”

Następnie, pismem z dnia 31 grudnia 2013 r. I. G. poinformowała dziekana o uzgodnieniu publikacji jej rozprawy habilitacyjnej z renomowanym wydawnictwem prawniczym na maj 2014r. wskazując, że koszty tejże publikacji pokryje z pozyskanych samodzielnie środków finansowych. Podała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami po opublikowaniu rozprawy przedłoży dziekanowi stosowną ilość egzemplarzy w celu wszczęcia przewodu habilitacyjnego. Jednocześnie złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego w dniu 3 lipca 2013 r. oświadczenia i wniosła o jego zwrot.

Dowód: pismo z dnia 03.07.2013r. cz. B k. 58, pismo z dnia 31.12.2013r. cz. B k. 61 akt osobowych powódki, przesłuchanie I. G. k. 220-221.

W dniu 30 stycznia 2014 r. I. G. otrzymała od pracodawcy pismo, w którym pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z dniem 26 lutego 2014 r. stosunku pracy w związku z nieprzedłożeniem dziekanowi rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 r.

Dowód: pismo z dnia 30.01.2014r. cz. B k. 62 akt osobowych powódki.

W piśmie z dnia 13 lutego 2014 r., sporządzonym przez zawodowego pełnomocnika, I. G. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 3 lipca 2013 r. jako złożonego pod wpływem groźby bezprawnej oraz złożyła wniosek o dopuszczenie jej do wykonywania pracy po dniu 26 lutego 2014 r.

Z uwagi na zapewnienia I. G. co do stanu zaawansowania prac nad rozprawą habilitacyjną i deklaracji o złożeniu jej władzom Wydziału w połowie maja 2014 r. pracodawca wycofał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: oświadczenie z dnia 13.02.2014r. cz. B k. 65 i nast. akt osobowych, pismo z dnia 24.02.2014 r. cz. B k. 66, pismo z dnia 20.02.2014r. cz. B k. 67 akt osobowych.

Obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych dla pracownika zatrudnionego jak I. G. na stanowisku starszego wykładowcy to 360 godzin. Zmiana programu studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku prawo spowodowała zmniejszenie liczby godzin z przedmiotów realizowanych przez pracowników Katedry Prawa Międzynarodowego Publicznego, w której zatrudniona była powódka. W nowym programie studiów zmniejszono ogólną liczbę godzin zajęć dydaktycznych z przedmiotu prawo międzynarodowe publiczne oraz zmodyfikowano zasady dokonywania wyboru przez studentów przedmiotów fakultatywnych. Zrezygnowano także z uruchamiania zajęć adresowanych wyłącznie do studentów powtarzających dany przedmiot.

Pracodawca nie był stanie zapewnić I. G. powierzenia 360 godzin zajęć dydaktycznych, stąd przyjął, że powinien dokonać przydziału zajęć dydaktycznych innym osobom w tejże Katedrze, zatrudnionym na stanowisku adiunkta i asystenta, którym nie upłynął jeszcze termin na uzyskanie stopnia naukowego.

Dowód: pismo z dnia 08.04.2014r. cz. B k. 72 akt osobowych, indywidualny przydział zajęć dydaktycznych wraz ze sprawozdaniem z zajęć dydaktycznych k. 115, zeznania świadka Z. K. (1) k. 173-174, zeznania świadka S. D. (2) k. 215-217.

W dniu 4 czerwca 2014 r. I. G. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze wskazaniem następujących przyczyn:

1) zmiany programów kształcenia dla prowadzonych na Wydziale Prawa i Administracji US jednolitych magisterskich studiów prawniczych oraz studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku administracja, polegające na zmniejszeniu ogólnej liczby zajęć dydaktycznych, zmodyfikowaniu zasad dokonywania wyboru przez studentów przedmiotów fakultatywnych i powierzenia prowadzenia seminariów pracownikom niesamodzielnym oraz odejście od zasady uruchamiania dodatkowych zajęć dla studentów powtarzających przedmiot, które umożliwiają w sposób trwały dalsze zatrudnienie w katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego pracownika na stanowisku starszego wykładowcy (z pensum dydaktycznym wynoszącym 360 godzin w roku akademickim);

2) znaczący wpływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora (ponad trzynaście lat) i niedotrzymanie wcześniej składanych deklaracji dziekanowi Wydziału Prawa i Administracji złożenia rozprawy habilitacyjnej. Polityka kadrowa (...) preferująca rozwój naukowy zobowiązuje władze Wydziału do zabezpieczenia w indywidualnych przydziałach czynności godzin zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności pracownikom naukowo-dydaktycznym, którym jeszcze nie upłynął termin ustalony na uzyskanie kolejnego stopnia naukowego.

Niesporne

Do momentu złożenia I. G. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie został przez nią przedstawiony pracodawcy dokument rozprawy habilitacyjnej. Rozprawa habilitacyjna I. G. została opublikowana w wydawnictwie we wrześniu 2018 r.

Dowód: zeznania świadka Z. K. (1) k. 173-174, przesłuchanie I. G. k. 220-221.

Wydział Prawa i Administracji (...), obecnie będący na poziomie B, dąży do zatrudniania osób o jak najwyższych kompetencjach naukowych i dydaktycznych i aktualnie zatrudnia jedynie pracowników na stanowiskach naukowo-dydaktycznych. W latach 2011-2017 stosując przyjęte zasady polityki kadrowej, rozwiązano stosunek pracy z osobami zatrudnionymi na stanowiskach dydaktycznych.

Dowód: zeznania świadka Z. K. (1) k. 173-174, raport z wizytacji k. 187-192, zeznania świadka P. Ł. (1) k. 219-220.

W postępowaniu (...) (...) I. G. domagała się od (...) w S. zasądzenia na swoją rzecz kwoty 21.637,80 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z kosztami procesu, powołując się na szczególną ochronę wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie zasądził na rzecz I. G. dochodzoną kwotę tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, dzieląc argumentację powódki co do zaistniałych uchybień formalnych, bez dokonywania oceny przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Wyrok ten, po rozpoznaniu apelacji przez Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uprawomocnił się w dniu 21 sierpnia 2015 r.

Niesporne, a nadto akta sprawy IXP (...).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Przedmiotem sporu między stronami było prawo do nabycia przez powódkę odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. – Dz.U.2018.1969).

W pierwszej kolejności rozpoznać należało zgłoszony w odpowiedzi na pozew zarzut co do możliwości dochodzenia przez powódkę ww. odprawy w kontekście uzyskania przez nią w postępowaniu (...) (...) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwany wywodził bowiem, iż świadczenie w postaci odszkodowania wyczerpuje już funkcje rekompensacyjną związaną z zakończeniem stosunku pracy. Stanowisko to ocenić należy jako błędne. Zbieg prawa do odprawy pieniężnej określonej w art. 8 komentowanej ustawy z innymi świadczeniami związanymi z ustaniem stosunku pracy powinien być rozstrzygany zgodnie z zasadą, że pracownik ma prawo do tylu świadczeń wynikających z jednego zdarzenia prawnego, ile przyznają mu przepisy prawa pracy oraz umowa o pracę, chyba że te akty przewidują całkowite lub częściowe wyłączenie prawa do jednego z nich. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie przewiduje żadnego wyłączenia lub ograniczenia prawa do odprawy z art. 8 w przypadku nabycia przez pracownika prawa do innych świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Kwestia zbiegu prawa do tej odprawy nie wynika także z przepisów kodeksu pracy i innych ustaw. Już w uchwale z dnia 13 grudnia 1990 r. (III PZP 22/90, OSNCP 1991, z. 5-6, poz. 64) Sąd Najwyższy stwierdził, że odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 poprzednio obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy, niezależnie od zasądzonego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 w związku z art. 47¹ k.p. Pogląd o dopuszczalności zbiegu tych obu świadczeń został podtrzymany w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r. (I PKN 499/99, OSNAPiUS 2001, z. 12, poz. 407), według którego wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Należy przyjąć, iż również przyznanie pracownikowi odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z uwagi na uchybienia formalne tegoż wypowiedzenia nie zamyka pracownikowi drogi do dochodzenia odprawy wynikającej z ww. ustawy.

W dalszej kolejności oceniono zasadność samego żądania pozwu.

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy powyżej 8 lat. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika.

Takie stanowisko prezentuje także Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNC 1992/11/204) stwierdził, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w

której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Stanowisko to jest aktualne również pod rządami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a to wobec analogicznego brzmienia tych aktów prawnych w zakresie przesłanek nabycia prawa do odprawy w przypadku zwolnień indywidualnych. W wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. (I PK 139/04, OSNP 2005/17/264) stwierdzono, że przepisy przedmiotowej ustawy (z dnia 13 marca 2003 r.) mają zastosowanie, gdy okoliczności dotyczące zakładu pracy są przyczyną rozwiązania stosunku pracy, w tym znaczeniu, że w razie ich braku nie podjęto by decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika, co dotyczy zarówno zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

Powódka podnosiła, iż jedyną i rzeczywistą przyczyną zakończenia z nią stosunku pracy jest przyczyna pierwsza niezwiązana z jej osobą, tj. zmiany programów kształcenia dla prowadzonych na Wydziale Prawa i Administracji US jednolitych magisterskich studiów prawniczych oraz studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku administracja skutkujące niemożnością zapewnienia jej odpowiedniego pensum. Ciężar dowodu w zakresie wykazania powyższego faktu spoczywał na powódce, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu przewidzianą w przepisach (art. 6 k.c. i 232 k.p.c.). Wymaga bowiem podkreślenia, iż w postępowaniu z odwołania pracownika od dokonanego wobec niego wypowiedzenia ciężar wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W postępowaniu o odprawę ciężar dowodu spoczywa zaś na stronie powodowej, która ma obowiązek wykazania podnoszonych w postępowaniu twierdzeń.

Pierwsza z przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozostawała bezsporna, zaś w odniesieniu do drugiej z przyczyn, powódka, nie kwestionując okoliczności braku uzyskania w okresie zatrudnienia habilitacji, wskazywała, iż przyczyna ta ma charakter pozorny. Stan faktyczny został ustalony w oparciu o dowody z dokumentów – zarówno znajdujących się w aktach sprawy jak i w aktach osobowych, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania świadków S. S., Z. K., Z. O., S. D., M. O., P. Ł., które były zbieżne co do okoliczności związanych z koniecznością likwidacji etatu powódki wobec zmian organizacyjnych. Zeznania świadków S. S., Z. K. Z. O., S. D., M. O. i P. Ł. odnosiły się również do drugiej przyczyny wypowiedzenia, potwierdzając, że były stawiane wobec powódki wymogi uzyskania awansu naukowego, gdyż polityka pracodawcy zmierzała do tego, aby również starsi wykładowcy, nie tylko pracownicy naukowo-dydaktyczni, uzyskiwali wyższe stopnie naukowe w postaci habilitacji. Okoliczności te potwierdziła również sama powódka w toku swoich zeznań. Pominięto jedynie dowód z zeznań świadka M. T., który nie miał wiedzy o przyczynach zakończenia z powódką stosunku pracy.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w nadal aktualnym wyroku z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90 (OSNC 1992/11/204) wydanym podczas obowiązywania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r., Nr 4, poz. 19 ze zm.) zawarte w art. 10 ust. 1 tej ustawy sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Świadek Z. K. będący dziekanem Wydziału Prawa i Administracji pozwanego (...) zeznał, że gdyby nie doszło do zmian organizacyjnych na uczelni, umowa z powódką i tak zostałaby rozwiązana z uwagi na brak uzyskania awansu naukowego. Podobnie zeznał świadek P. Ł., bezpośredni przełożony powódki. Tym samym okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż nie ma podstaw, aby stwierdzić, że powódka została zwolniona z wyłącznej przyczyny niedotyczącej pracowników, a w związku z tym nie można zastosować w niniejszej sprawie art. 10 ustawy. Powódce

została wypowiedziana umowa o pracę zarówno z przyczyny niedotyczącej pracowników oraz z przyczyny dotyczącej pracownika (jego cech osobistych), które zostały wymienione wyżej.

W przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników w trybie indywidualnym na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 tej ustawy przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r. wydanym w sprawie I PKN 499/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 407) wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika) nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (odpowiednio - niedotyczących pracownika). Sąd Najwyższy podkreślił, iż w przypadku prawa do odprawy obowiązuje podstawowy warunek, że wskazana przez pracodawcę przyczyna dotycząca pracownika była fikcyjna (pozorna), a rzeczywistą - i to wyłączną - przyczynę stanowiły okoliczności niedotyczące pracownika.

Sąd miał na uwadze, iż powódka uzyskała tytuł doktorski w 2000 r. Kwestia konieczności uzyskania przez powódkę habilitacji pojawiła się już w 2010 r., kiedy to powódka – ówczasie zatrudniona jako pracownik naukowo-dydaktyczny – została poddana swoistej ocenie okresowej, z której wynikało, że jest w trakcie przygotowywania rozprawy habilitacyjnej. Finalnie, na skutek niezakończonego procesu habilitacyjnego, koniecznym stała się zmiana stanowiska pracy powódki z pracownika dydaktyczno-naukowego na dydaktycznego. Zmiana ta, niespornie, spowodowała, że powódka nie była objęta ustawowymi wymogami co do realizowania w określonym terminie obowiązku awansu naukowego poprzez prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz rozwijania twórczości naukowej (art. 111 ust. 1 pkt 2 obowiązującej z okresie spornym ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012.572 j.t.). Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje w art. 111 pkt 4, że pracownicy dydaktyczni są obowiązani: 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym; 2) podnosić swoje kwalifikacje zawodowe; 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Jednakże, nie oznacza to, że powódki nie wiązały – jako pracownika – wymogi nałożone bezpośrednio przez samego pracodawcę, choćby wymagania te nie miały charakteru obowiązku ustawowego. Pracodawca oczekiwał od powódki uzyskania w określonym okresie stopnia habilitacji, a powódka, po rozmowie z dziekanem, mając tego pełną świadomość, podpisała deklarację datowaną na dzień 3 lipca 2013 r. Kwestia oceny skuteczności uchylecia się od skutków prawnych tego oświadczenia nie jest przedmiotem niniejszego postępowania, stąd nie zostanie poddana analizie. Należy mieć bowiem na uwadze, że kwestia ewentualnego uchylecia się od skutków prawnych była istotna w kontekście woli pracodawcy rozwiązania z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron wyrażoną w piśmie z dnia 30 stycznia 2014 r., a to oświadczenie pracodawcy zostało ostatecznie wycofane z obrotu prawnego. Dla samej świadomości powódki co do wymogów stawianych jej przez pracodawcę przyjęcie, że skutecznie uchylila się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 3 lipca 2013 r., pozostaje bez znaczenia. Potwierdzeniem, że powódka знаła oczekiwania pracodawcy co do uzyskania wyższego tytułu naukowego jest bowiem treść jej pisma z dnia 31 grudnia 2013 r. W piśmie tym powódka potwierdza swoją wiedzę o nałożonym na nią obowiązku podniesienia kwalifikacji poprzez uzyskanie habilitacji i przedstawia stan zaawansowania prac w tym zakresie, podając, że publikacja została ustalona na maj 2014 r., a po publikacji praca zostanie przedstawiona pracodawcy celem rozpoczęcia przewodu habilitacyjnego. Zeznania powódki w sprawie potwierdzają te okoliczności. Ponadto, z zeznań świadków Z. K., S. D. i M. O. wynika, że w przedmiocie ustalenia etapu zaawansowania prac habilitacyjnych odbyło się spotkanie, na którym oczekiwania pracodawcy co do podniesienia statusu naukowego wykładowców zostały sformułowane i potwierdzone.

Wobec treści pisma I. G. z dnia 3 lipca 2013 r. niezrozumiałym pozostaje dla Sądu prowadzenie przez stronę powodową obszernej polemiki i formułowanie swoistej krytyki wobec własnego pisma, poprzez twierdzenie, że zawarty w nim zwrot „złożenie rozprawy habilitacyjnej” ma charakter nieprecyzyjny. Powódka, będąca doktorem prawa, sformułowała pismo o określonej treści deklarując „złożenie rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 roku”, aby obecnie wywodzić z jednej strony – że uchylila się od jego skutków prawnych, a z drugiej strony, że

treść własnego pisma jest dla niej samej niejasna, a przyjęte na siebie zobowiązanie niezrozumiałe. Należy przyjąć, jak już zostało wspomniane powyżej, że z uwagi na brzmienie pisma I. G. z dnia 31 grudnia 2013 r., powódka miała świadomość z jakich etapów składa się proces habilitacyjny i podjęła stosowne kroki celem jego realizacji, a przywołana w pozwie argumentacja jest stworzona jedynie na potrzeby niniejszego postępowania. Niespornie, w okresie zatrudnienia powódka nie uzyskała awansu naukowego ponad stopień doktora. Jak sama przyznała jej rozprawa habilitacyjna została opublikowana we wrześniu 2018 r., a nie zaś zgodnie z jej deklaracją zawartą w piśmie z dnia 31 grudnia 2013 r. – w maju 2014r. Powódka nie wykazała, aby do dnia wypowiedzenia jej umowy rozprawa ta została opublikowana, a następnie przedłożona pracodawcy. Na dzień wypowiedzenia umowy przyczyna odnosząca się do jej osoby była jak najbardziej rzeczywista.

Wymogi pracodawcy co do kwalifikacji kadry naukowej były znane powódce od wielu lat, stąd uznać należało, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i jest ściśle związana z osobą powódki. Powódka sama przyznała, że była w trakcie realizacji nałożonego na nią obowiązku. Zgodzić należy się z pozwanym, iż okres trzynastu lat liczony od uzyskania tytułu doktora do momentu wypowiedzenia stosunku pracy to okres znaczny. W kontekście argumentacji przedstawionej przez powódkę w pozwie, jakoby w sposób nieuzasadniony stosowano do niej wymagania stawiane pracownikom dydaktyczno-naukowym, przyjąć należy, że okres, jaki pozostawił pracodawca powódce na realizację obowiązku podwyższenia stopnia naukowego, ocenić należy jako stosunkowo długi i rozsądny. Jedynie porównawczo można zauważyć, że zgodnie z uregulowaniami w art. 120 ww. ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym okres ten dla pracowników dydaktyczno-naukowych został określony jako 8 lat. Niespornie, regulacje te nie dotyczyły powódki, jednakże mając na uwadze fakt, że ustawodawca przyjął okres ośmioletni jako wystarczający do uzyskania stopnia naukowego, to udzielenie powódce dłuższego okresu (trzynastoletniego) było tylko z korzyścią dla strony powodowej. Z tego względu dalsza polemika co do kwestii niewłaściwego traktowania powódki czy też błędnego traktowania jej jak pracownika naukowo-dydaktycznego, którym nie była, wydaje się niepotrzebna.

Powódka podnosiła również, że samo postawienie jej (jako pracownikowi dydaktycznemu) wymogu uzyskania habilitacji pod rygorem zakończenia stosunku pracy naruszało przepis art. 8 k.p. Zauważyć należy, że okoliczność ta winna być podnoszona ewentualnie w postępowaniu dotyczącym odwołania od wypowiedzenia. Na obecnym etapie kwestią sporną jest jedynie prawo do odprawy. Jedynie marginalnie zauważyć należy, że przepis art. 8 k.p. umożliwia sądom pracy weryfikację przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. Zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Dla powołania się na naruszenie przepisu art. 8 k.p. istotne jest wskazanie, naruszenia jakich zasad współżycia społecznego dopuściła się druga strona stosunku pracy. Pełnomocnik strony powodowej nie wskazał jakie zasady strona pozwana naruszyła. W tym kontekście Sąd nie ma możliwości dokonania oceny, wbrew jakim zasadom współżycia społecznego strona pozwana wystąpiła dokonując wypowiedzenia (zaznaczając po raz kolejny, że nie jest to przedmiotem tego postępowania). Samo postawienie zaś pracownikowi wymogu podniesienia swoich zawodowych kwalifikacji nie może być ocenione jako nadużycie prawa. Jest to konsekwencja prawa pracodawcy do swobody w zatrudnianiu i prowadzeniu określonej polityki kadrowej, a kryteria te pracodawca może dobrać w sposób dogodny do profilu i charakteru swojej działalności. Skoro powódka знаła wymogi pracodawcy co do swojej osoby to nietrafny jest zarzut, że nie znała polityki kadrowej pracodawcy. Została bowiem o nich poinformowana w chociażby na spotkaniu w 2012 r., o czym zeznawali świadkowie. Składała też stosowne oświadczenia w tym przedmiocie. Taka polityka nie musi być bowiem ujęta w formie aktu wewnętrznym obowiązującego. Pozwany (...) jest uczelnią podlegającą tzw. parametryzacji, czyli ocenie jakości działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej jednostek naukowych, w której występują określone kryteria: osiągnięcia naukowe i twórcze, potencjał naukowy, praktyczne efekty działalności naukowej i artystycznej oraz pozostałe efekty działalności naukowej i artystycznej. W ostatnim rankingu (...) uzyskał stopień B, co oznacza poziom akceptowalny z rekomendacją wzmocnienia działalności naukowej. Jeśli więc pozwany aspiruje do osiągnięcia poziomu wyższego jak poziom A (bardzo dobry) czy też poziom

A+ (poziom wiodący w skali kraju) to spoczywa na nim obowiązek podniesienia statusu uczelni właśnie poprzez zapewnienie kadry na odpowiednim poziomie naukowym. Pracodawca, dążąc do takiego celu, miał prawo preferować pracowników, którzy w jego ocenie rozwijają swój dorobek naukowy w określony sposób, przyczyniając się tym samym do podniesienia prestiżu całej uczelni. Posiadanie przez pracowników tytułów naukowych i skuteczne dążenie do ich uzyskania w określonym, rozsądnym czasie jest pewnym miarodajnym kryterium doboru kadry. Marginalnie jedynie – z uwagi na przedmiot niniejszej sprawy – zauważyć należy, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy i przyczyna zakończenia stosunku pracy w tym trybie nie musi posiadać nadzwyczajnego charakteru. Brak spełnienia oczekiwań pracodawcy co do posiadanych kompetencji czy kwalifikacji jest wystarczającą i w niniejszej sprawie rzeczywistą podstawą wypowiedzenia umowy. Przyczyna ta byłaby również prawdziwa i miała charakter ściśle związany z powódką, gdyby została określona jako „brak uzyskania awansu naukowego”. Jest to też, z racji okoliczności i sposobu sformułowania treści wypowiedzenia, odrębna przyczyna zakończenia stosunku pracy, a nie jedynie kryterium doboru do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracodawcy, jak próbowała wywodzić powódka.

W konsekwencji przyjęto, że w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, aby wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę były zmiany organizacyjne i nie leżące po jej stronie, co skutkowało oddaleniem powództwa o odprawę.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 2700 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
- (...)