

UZASADNIENIE

Pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 24 lipca 2018 r. powódka B. B. domagała się przywrócenia do pracy na pozwanym U. S. w S., wskazując, że wypowiedzenie jej umowy o pracę zostało dokonane bez zgody K. (...), choć powódka jako członek tej K. podlegała ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powódka wskazywała nadto, że jest osobą aktywnie zaangażowaną w działania Komitetu (...) oraz wypowiadała się wielokrotnie krytycznie w mediach (także ogólnokrajowych) na temat bieżących konfliktów prawnych na szczeblu państwowym, a podejmowane przez nią, w celu ochrony praworządności, działania, mogły nie podobać się niektórym osobom decyzyjnym zatrudnionym przez pozwanego pracodawcę. Ponadto powódka zgłosiła zastrzeżenia co do zarzutów wskazanych w treści oświadczenia wypowiadającego umowę o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwany pracodawca podkreślił, że jakiegokolwiek zarzuty stawiane powódce nigdy nie miały związku z jej działalnością związkową czy poglądami politycznymi, a z uzyskanymi przez powódkę negatywnymi ocenami okresowymi. Odnośnie zarzutu naruszenia zakazu zwalniania działaczy związkowych strona pozwana podniosła, iż otrzymała informację o objęciu powódki ochroną związkową dopiero w dniu 25 lipca 2018 r., natomiast przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę dokonała wymogów przewidzianych w art. 38 §1 k.p., tj. skierowała zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę do związku zawodowego, którego była członkiem. Jednocześnie pozwany pracodawca akcentował, że zbieżność czasowa między datą podjęcia uchwały, na mocy której powódka została objęta ochroną, co miało miejsce dnia 4 lipca 2018 r. a datą wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę ewidentnie wskazuje na objęcie powódki szczególną ochroną z uwagi na planowane wypowiedzenie umowy o pracę. Dodatkowo pracodawca wskazywał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe z uwagi na osiągnięte oceny negatywne i wiązałoby się ze szkodą dla jednolitości procesu dydaktycznego realizowanego przez U. S..

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska, a powódka poza żądaniem przywrócenia do pracy zgłosiła również żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w ostatecznej kwocie 38.805 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. B. była zatrudniona na U. S. w S. na W. (...), w Katedrze P. (...) od 1 października 2000 r. Od dnia 1 czerwca 2012 r. świadczyła pracę w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na stanowisku adiunkta, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezsporne;

W piśmie z dnia 21 stycznia 2014 r., skierowanym do prof. US Z. K., B. B., ustosunkowując się do zarzutów postawionych jej przez dziekana, wskazała, iż w dniu 20 stycznia 2014 r. spóźniła się na zajęcia 15 minut w związku z nagłą zmianą pogody, długim czasem oczekiwania na taksówkę i ostatecznie skorzystaniem z zastępczej komunikacji miejskiej (z uwagi na roboty budowlane nie kursowały tramwaje linii nr 4 i 11). W piśmie tym B. B. wskazała również, iż nie stawiała się na zajęcia w dniu 7 stycznia 2014 r. (we wtorek), tj. w dniu rozpoczęcia zajęć w styczniu 2014 r. po przerwie świątecznej, ponieważ była przekonana, iż dzień ten jest dniem wolnym od pracy.

Dowód: pismo z dnia 21 stycznia 2014 r. – k. 68-71;

W dniu 22 czerwca 2015 r. bezpośredni przełożony B. B. Kierownik Katedry P. (...) prof. zw. dr hab. A. B., w ramach Arkusza Oceny za lata 2013/2014 i 2014/2105, ocenił jako „dobre” jej predyspozycje naukowe i klasę intelektualną, profesjonalizm dydaktyczny i wychowawcze oddziaływania oraz działalność organizacyjną, a w konsekwencji możliwość awansu ocenił jako pozytywną i wniósł o kontynuację zatrudnienia. Jednocześnie wskazał, że brak publikacji w 2014 r. wynika z faktu przygotowywania większej publikacji.

Wydziałowa K. Oceniająca przyznała B. B. ocenę negatywną powołując się na brak osiągnięć naukowo – badawczych zarówno w ocenianym okresie jak i w całościowym dorobku, co powoduje zagrożenie uzyskania stopnia dr hab. w przewidywalnym terminie.

W odwołaniu od ww. oceny B. B. podniosła, iż przygotowuje większą publikację opartą na wyrokach Federalnego Trybunału Konstytucyjnego, co - z uwagi na język obcy i stopień komplikacji - jest czasochłonne. Wskazała również, że niektóre publikacje oddane do druku i zaakceptowane jeszcze się nie ukazały. Dodatkowo B. B. podkreśliła swoją trudną sytuację osobistą (w tym status poszkodowanej w toczącym się postępowaniu karnym).

Decyzją Rady Jednostki Organizacyjnej z dnia 4 grudnia 2015 r. negatywna ocena została podtrzymana.

Bezsporne, a nadto dowód: arkusz oceny, ocena Wydziałowej (...), decyzja Rady Jednostki Organizacyjnej – k. 57 cz. B akt osobowych powódki;

B. B. była niezdolna do pracy w następujących okresach:

- od 14 stycznia 2016 r. do 15.01.2016 r.

- od 1 marca 2016 r. do 11.03.2016 r.

- od 12 marca 2016 r. do 17 marca 2016 r.

- w dniu 8 kwietnia 2016 r.

- od 11 kwietnia 2016 r. do 13 kwietnia 2016 r.

- od 18 maja 2016 r. do 16 czerwca 2016 r.

Lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, - w związku z wnioskiem pracodawcy o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy i wystawiania zaświadczeń lekarskich - orzekł, iż nie można zakwestionować zasadności wystawienia zaświadczenia lekarskiego za okres od 18 maja 2016 r. do 16 czerwca 2016 r. (na wniosek pracodawcy kontrola dotyczyła tego okresu).

W okresie od 4 listopada 2016 r. do 2 listopada 2017 r. B. B. korzystała z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 2 listopada 2016 r. – k. 61 cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 25 lipca 2016 r. – k. 60 cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 23 czerwca 2016 r. – k. 59 cz. B akt osobowych powódki;

W dniu 11 kwietnia 2018 r. B. B. nie odbyła zajęć z przedmiotu Orzecznictwo sądów polskich i (...) w sprawach gospodarczych. O braku możliwości stawiennictwa na zajęciach z uwagi na migrenę poinformowała pracownika U. S.. Na kolejnym wykładzie w tym dniu B. B. zastąpił Kierownik Katedry P. (...) prof. zw. dr hab. A. B.. B. B. zwróciła się o możliwość odrobienia zajęć w dniu 19 maja 2018 r. W dniu 7 maja 2018 r. B. B. otrzymała swoje pismo z adnotacją, iż winna przedłożyć zaświadczenie lekarskie. Pismem z dnia 9 maja 2018 r. poinformowała, że nie posiada zwolnienia lekarskiego, a do lekarza jest zarejestrowana na 11 maja 2018 r.

Dowód: pismo z dnia 9 maja 2018 r. – k. 66, pismo z dnia 12 kwietnia 2018 r. – k. 67, zeznania świadka Z. K. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r.

Obowiązujący na U. S. statut stanowiący uchwałę nr 43/2017 Senatu U. S. z dnia 31 maja 2017 r. w rozdziale 4 zatytułowanym „Okresowe oceny nauczycieli akademickich” ustalił zasady podlegania ocenom okresowym. Zgodnie z §143 ust. 2 oceny nauczyciela dokonuje się nie rzadziej niż raz na dwa lata. W §143 ust. 9 ustalono, iż przy ocenie nauczyciela akademickiego w zakresie wywiązywania się przez niego z obowiązków dydaktycznych, komisja uwzględnia ocenę przedstawioną przez studentów i doktorantów, przy czym studenci i doktoranci uczęszczający na zajęcia prowadzone przez danego nauczyciela akademickiego, dokonują oceny poprzez wypełnienie ankiety.

Wskazano również, że zasady i tryb przeprowadzenia ankiety oraz sposób ustalania wyników ankiety określi senat w drodze uchwały.

Bezsporne, a nadto dowód: statut US – k. 134;

W dniu 10 maja 2018 r. została wydana, w stosunku do B. B., negatywna ocena Komisji (...). Ocena dotyczyła okresu od 1 stycznia 2015 r. do 17 maja 2018 r. (wskazano taką datę końcową).

W arkuszu oceny Kierownik K. (...) prof. zw. dr hab. A. B. wskazał, iż docierały do niego skargi studentów dotyczące nieodbywania zajęć zgodnie z rozkładem zajęć, niedostępności w porze dyżurów i niepunktualnego odbywania zajęć. Jednocześnie kierownik katedry wystawił pozytywną ocenę w zakresie jakości zajęć przeprowadzonych w okresie od listopada do stycznia w roku akademickim 2017/2018. Ostatecznie kierownik katedry podsumował, że B. B. przejawia talenty dydaktyczne i do strony dydaktycznej jej zajęć nie ma poważniejszych uwag z wyjątkiem odnotowanych zdarzeń przekładania zajęć i nieobecności na dyżurach i konsultacjach. W podsumowaniu wskazano również, że B. B. z powodów zdrowotnych nieregularnie uczestniczyła w semestralnych cyklach wykładowych i była zastępowana przez innych pracowników katedry ze szkodą dla jednolitości procesu dydaktycznego. Zaakcentowano również zaprzestanie badań naukowych w sytuacji, gdy ważnym narzędziem utrzymywania autorytetu naukowca jest możliwość odsyłania słuchaczy do własnych publikacji.

Oceniająca B. K. (1) Wydziałowa wskazała, że zastrzeżenia budzi niedoobycie zajęć w planowanym terminie, a także brak osiągnięć publikacyjnych, brak szansy na uzyskanie kolejnego stopnia naukowego, a nadto brak efektów w pracy naukowej od ostatniej oceny negatywnej z czerwca 2015 r.

B. B. pismem z dnia 22 maja 2018 r. odwołała się od ww. oceny podnosząc, że zajęcia przez nią prowadzone odbywały się zgodnie z rozkładem zajęć (poza okresem objętym zwolnieniami lekarskimi i urlopem dla poratowania zdrowia), a w semestrze letnim 2017/2018 r. nie odbyły się tylko raz, tj. w dniu 11 kwietnia 2018 r., w związku z nagłą chorobą (migreną), o czym pracodawca został powiadomiony jeszcze przed zajęciami, na kolejnych zajęciach tego dnia zastąpił ją prof. A. B., a odwołane zajęcia zostaną odpracowane w dniu 4 czerwca 2018 r. B. B. podkreśliła, że jej konsultacje i dyżury odbywają się regularnie i punktualnie, przy czym uwzględniając indywidualne potrzeby studentów, wskazuje dodatkowe godziny konsultacji. B. B. przywołała również przykłady swojej działalności na rzecz szeroko pojętego środowiska naukowego, w tym komentarze w stacjach telewizyjnych i działalność w ramach Komitetu (...). B. B. zaznaczyła nadto, że mimo braku publikacji pracuje naukowo, a połowę czasu ocenianego w Arkuszu Oceny spędziła na zwolnieniu lekarskim lub urlopie zdrowotnym. Analogiczne uwagi B. B. zawarła we wcześniejszym piśmie z dnia 17 maja 2018 r., doręczonym w dniu 17 maja 2018 r. prof. A. B., który wskazał, iż uściśli swą ocenę w ciągu kilku dni.

Uchwałą nr 121/2017/2018 Rady W. (...) z dnia 8 czerwca 2018 r. na podstawie art. 132 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo szkolnictwie wyższym w zw. z §144 ust. 5 uchwały nr 43/2017 Senatu US z dnia 31 maja 2017 r. Statut US utrzymano w mocy negatywną ocenę okresową B. B..

Bezsporne, a nadto dowód: arkusz oceny, odwołanie od oceny, uchwała z dnia 8 czerwca 2018 r. – k. 12 cz. C akt osobowych powódki, pismo z dnia 17 maja 2018 r. – k. 6;

Pismem z dnia 18 czerwca 2018 r. Komisja (...) w nawiązaniu do zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z B. B., uznała zamiar wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadniony. Związek zawodowy wskazał, iż wskazana przyczyna ujemnej oceny okresowej nie została jeszcze zweryfikowana w związku z odwołaniem B. B. od dokonanej oceny, a znaczna część zarzutów jej stawianych nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistości. W piśmie podkreślono również, iż złe traktowanie B. B. ma podłoże związkowe, a pracodawca niejednokrotnie dawał do zrozumienia, że taka działalność nie jest akceptowana. Związek zawodowy zauważył, iż B. B. zwiększa swoją aktywność związkową i jest prawdopodobne, że zostanie wybrana do kolejnych władz związku, co nie jest na rękę pracodawcy, który ze szczególną gorliwością tępi pracowników pracujących dla związków zawodowych (jak np. dr I. G. czy dr S. D.), a podskórnym istotnym powodem zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę jest przynależność związkowa B. B..

Dowód: zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę – k. 13 cz. C akt osobowych powódki, pismo z dnia 18 czerwca 2018 r. – k. 15 cz. C akt osobowych powódki;

Pracodawca zamierzał wręczyć B. B. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 18 czerwca 2018 r. W związku z powyższym w dniu 18 czerwca 2018 r. do B. B. zadzwoniła sekretarka z W. (...) zapraszając ją na spotkanie. B. B. wskazała, że nie może stawić się z uwagi na względy rodzinne. Podała, że stawi się w dniu 19 czerwca 2018 r. Wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 19 czerwca 2018 r. było jednak niemożliwe, ponieważ w okresie od 19 czerwca 2018 r. do dnia 4 lipca 2018 r. B. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: zeznania świadka A. N. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka M. O. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r.;

B. B. jest członkiem związku zawodowego (...) od 2013 r. B. B. została zgłoszona przez innego członka związku zawodowego z W. (...) - dr I. G. do władz związku już podczas poprzednich wyborów do władz związku. Okazało się, że nie może kandydować z uwagi na zbyt krótkie członkostwo w związku zawodowym (krótsze niż 6 miesięcy). Wówczas Przewodniczący związku S. S. powiedział jej, że powinna się włączyć w prace zarządu, bo zarządowi potrzebni są prawnicy.

B. B. była osobą bardziej zaangażowaną w działalność związkową niż przeciętny członek związku zawodowego. Z uwagi na jej prawniczą wiedzę Przewodniczący związku S. S. konsultował z nią szereg decyzji, w tym m.in. w zakresie praw człowieka, np. przy programie Solidarni z Białorusią. Prosił ją o sformułowanie pism o charakterze prawnym. Takie sytuacje miały miejsce regularnie, średnio raz w miesiącu. Działalność związkowa B. B. nasiliła się w 2017 r., w chwili powstania projektu nowej ustawy o szkolnictwie wyższym. B. B. współpracowała przy organizacji protestu związanego z planowaną reformą szkół wyższych z S. S.. Analizowała zapisy projektu ustawy. Na początku 2018 r. została powołana nieformalna grupa o nazwie A. (...), w ramach której B. B. prowadziła rozmowy z członkami zarządu związku zawodowego, pracownikami innych uczelni oraz ze studentami na temat ww. reformy. Rozmowy dotyczyły też narastających problemów (...) i jego spadku w rankingu szkół wyższych, a w szczególności spadku W. (...) Publicznej. W 2017 r. zespół spotkał się 3 razy. Protest przeciwko reformie dotyczącej szkół wyższych odbył się na początku czerwca 2018 r. B. B. podczas tego protestu wygłosiła wystąpienie na temat sytuacji kobiet, osób niepełnosprawnych oraz dyskryminacji. Ponadto B. B. konsultowała indywidualne sprawy pracownicze pracowników U. S., w tym zgłoszenia dotyczące mobbingu na U. S.. Wspierała radą zarząd związku w wielu kwestiach, formułując tezy o charakterze prawnym.

W związku z końcem kadencji uprzedniego zarządu związku zawodowego (...) US w marcu 2018 r. miały odbyć się wybory do władz tego związku. B. B. pisemnie zgłosiła swoją kandydaturę na członka zarządu związku zawodowego. Ostatecznie nie doszło do wyborów uwagi na brak wymaganego kworum 50% członków związku. W związku z powyższym Przewodniczący związku zawodowego wystąpił do R. (...) o przeprowadzenie wyborów w trybie dwudniowym, podczas którego głosy są wrzucane do urny do głosowania. Do 15 czerwca 2018 r. można było zgłaszać kandydatury do zarządu związku. Wśród kandydatów była m.in. B. B.. Ostatecznie wybory do władz związku zakończyły się w dniu 18 czerwca 2018 r. B. B. została wybrana do zarządu związku z największą ilością głosów.

Dowód: zeznania informacyjne powódki złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r. w związku z zeznaniami na rozprawie w dniu 17 lipca 2019 r., zeznania powódki na rozprawie w dniu 20 września 2019 r., zeznania świadka S. S. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka M. B. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r.

Uchwałą nr 6/2018 Komisji U. (...)z dnia 4 lipca 2018 r., na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wskazano trzech pracowników szczególnie chronionych przez okres dwóch lat od daty podjęcia uchwały będących członkami K. (...), w tym m.in. B. B.. W §3 ww. uchwały podkreślono, że w wszystkie osoby wskazane w uchwale, w tym B. B., są uprawnione do reprezentowania związku zawodowego (...)wobec pracodawcy. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia.

Bezsporne, a nadto dowód: uchwała nr 6/2018 – cz. C akt osobowych powódki;

Również w dniu 4 lipca 2018 r. K. (...) zajęła pisemne stanowisko w sprawie związanej z trwaniem zatrudnienia B. B. i wskazała w nim, że nie wyraża zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę. Jednocześnie zobowiązała Przewodniczącego K. M. B. do przekazania tego stanowiska rektorowi US wraz z informacją o liście osób korzystających obecnie ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: stanowisko nr (...) – cz. C akt osobowych powódki;

W dniu 5 lipca 2018 r. B. B. stawiała się na spotkaniu z prodziekanem W. (...) M. A. oraz z kierownikiem D. (...) A. N.. B. B. poinformowała, iż podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem jako działaczka związkowa. Wobec braku oficjalnego potwierdzenia tej informacji doszło do wręczenia B. B. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano, iż zostaje ono oparte na art. 128 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, wpływ okresu wypowiedzenia oznaczono na 28 lutego 2019 r., zaś jako przyczynę wypowiedzenia podano negatywną ocenę okresową dokonaną w dniu 10 maja 2018 r. za okres pracy od 1 stycznia 2015 r. do 17 maja 2018 r. utrzymaną w mocy Uchwałą nr 121/2017/2018 Rady W. (...) z dnia 8 czerwca 2018 r. Zaznaczono, iż ocena nie obejmuje okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz urlopie dla poratowania zdrowia. Jednocześnie wskazano, że ocena okresowa za lata 2013/2014 i 2014/2015 dokonana w dniu 15 czerwca 2015 r. również była negatywna.

Zasadniczą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był brak publikacji naukowych B. B.. Ostatnia publikacja miała miejsce w 2009 r. Na tle innych osób zajmujących analogiczne stanowiska działalność naukowa B. B. wypadła niekorzystnie.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 14 cz. C akt osobowych powódki, zeznania powódki złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka A. N. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka Z. K. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka M. O. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r., zeznania świadka A. B. złożone na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2019 r.;

Oficjalna informacja o aktualnej liście osób korzystających ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy wpłynęła do sekretariatu rektora US drogą pocztową w dniu 25 lipca 2018 r.

Bezsporne, a nadto dowód: informacja – k. 16 cz. C akt osobowych powódki;

Wynagrodzenie B. B. wyliczone według zasad jak ekwiwalent z urlop wynosi 5.543,58 zł miesięcznie.

Bezsporne, a nadto dowód: wyliczenie wynagrodzenia – k. 35;

Obecnie stanowisko Dziekana W. (...) pełni dr B. K. (2).

Bezsporne;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione znajdując podstawę prawną w treści art. 45 §1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), w myśl którego 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. Żądanie zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy znajdowało natomiast podstawę prawną w treści art. 47 k.p. stanowiącym, iż wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje prawnikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, gdy rozwiązanie umowy o

pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Takim przepisem szczególnym jest w przypadku powódki art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, o którym mowa poniżej.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne Sąd oparł na dowodach z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia), których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, w zakresie działalności związkowej powódki na korespondujących ze sobą i z zeznaniami powódki zeznaniach świadków S. S. i M. B., a w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na zeznaniach świadków Z. K., M. O. i A. B. - choć w ograniczonym zakresie wynikającym z jednej strony ze sposobu redakcji wypowiedzenia umowy o pracę i ocen okresowych, a z drugiej ze związań przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę zawartymi w tych dokumentach (o czym szerzej poniżej).

Z uwagi na podniesiony przez powódkę zarzut naruszenia szczególnej ochrony działacza związkowego, w pierwszej kolejności ocenie podlegało zachowanie pracodawcy w świetle przepisów gwarantujących ochronę szczególną, a więc ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Mechanizm ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych zawarty został w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) 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,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Ochrona, o której mowa w ust. 1, 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. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:

1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.

Ochrona wynikająca z ustawy przysługuje w świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy pracownikom „imiennie wskazanym uchwałą zarządu”. Może to być członek zarządu tej organizacji lub członek związku niepełniący żadnej funkcji. Istotne jest to, by ten ostatni był upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ochrona ta przysługuje pracownikowi przez okres określony uchwałą zarządu. Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są automatycznie objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. W informacji przekazanej pracodawcy zarząd zakładowej organizacji związkowej poza wskazaniem konkretnego pracownika (konkretnych pracowników) powinien określić konkretny termin, na jaki udziela tej ochrony. Stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wskazany w informacji związkowej pracownik będzie podlegał szczególnej ochronie przez podany w niej okres i, ponadto - z mocy prawa - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego przez zarząd związku, nie dłużej jednak niż przez rok.

Przenosząc powyższe regulacje na grunt niniejszej sprawy podkreślenia wymaga, iż w istocie, jak wskazywała strona pozwana, do formalnego zawiadomienia pracodawcy o objęciu powódki ochroną związkową doszło w dniu 25 lipca 2018 r., kiedy to do sekretariatu rektora wpłynęła wymagana informacja, o której mowa w ww. przepisach. Sąd przyjął przy tym - bo tak wynikało ze zgodnych w tej mierze zeznań powódki i świadka A. N. - że w dniu 5 lipca 2018 r., jeszcze przed wręczeniem powódce oświadczenia wypowiadającego umowę o pracę, powódka poinformowała o objęciu jej ochroną jako działaczki związkowej. W tym miejscu wskazać należy, iż zagadnienie powstania ochrony prawnej działacza związkowego przed zwolnieniem normował w okresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie tylko art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale również Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz. U. nr 108, poz. 1013), wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych (ustęp 10 obowiązywał do dnia 31 grudnia 2018 r.). Zgodnie z §2 wówczas obowiązującego ww. Rozporządzenia zarząd był zobowiązany do imiennego wskazania pracodawcy na piśmie pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie pisemne wskazanie nastąpiło dopiero w dniu 25 lipca 2018 r.

Pisemne zawiadomienie pracodawcy o osobach objętych ochroną w dniu 25 lipca 2018 r., a zatem już po dokonaniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę, nie zwalniało jednak pracodawcy od wymogu uzyskania zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, że ww. art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wprowadza zakaz tak wypowiadania, jak i rozwiązywania stosunku pracy, co oznacza tyle, iż bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może dojść nie tylko do wypowiedzenia umowy o pracę działacza związkowego, ale także do rozwiązania stosunku pracy z osobą, która w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę została objęta taką ochroną. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. (II PK 289/12), i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się zgadza, ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego rozpoczyna się z chwilą wskazania pracodawcy określonych imiennie osób jako podlegających ochronie. Ww. art. 32 ustawy o związkach zawodowych przewiduje bowiem tzw. szerszy zakres ochrony, wyrażający się w słowach, że bez zgody zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy. W ten sposób ustanowiono regułę, że bez zgody właściwej instancji związkowej pracodawca nie może nie tylko wypowiedzieć stosunku pracy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, ale również, że postępując zgodnie z prawem, nie powinien dopuścić do rozwiązania wcześniej wypowiedzianego stosunku pracy, jeżeli przyczyny uzasadniające ochronę zaistniały po dokonaniu wypowiedzenia. W takim bowiem przypadku pracodawca powinien cofnąć swoje oświadczenie woli i nadal zatrudniać pracownika (por. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 kwietnia 1994

r., I PZP 59/93, wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 25/04). Przedstawione powyżej stanowisko zostało podtrzymane w wyroku z dnia 19 września 2018 r. (II PK 242/17).

W świetle powyższego pozwany pracodawca, który otrzymał pisemną informację o objęciu powódki ochroną związkową, winien uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Bezsporne jest, że pracodawca zgody tej nie otrzymał, a zatem niewątpliwie naruszył prawo.

Linia obrony pracodawcy przed ww. zarzutem powódki sprowadzała się do przyjęcia, iż powódka została objęta ochroną związkową w celu uniemożliwienia rozwiązania jej stosunku pracy, no co miałyby wskazywać bliskość czasowa między objęciem powódki ochroną w dniu 4 lica 2018 r., a wypowiedzeniem jej umowy o pracę już w dniu następnym, przy jednoczesnym braku możliwości wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okresie wcześniejszym, kiedy to powódka nie podlegała jeszcze szczególnej ochronie, a kiedy nie stawiała się do pracy z uwagi na przebywanie na zwolnieniu lekarskim.

Analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego pozwala na przykładowe wskazanie, iż nie zasługuje na ochronę działanie pracownika, który powołuje się na ochronę związkową w sytuacji, w której przez cały okres zatrudnienia nie widział potrzeby działania w jakiegokolwiek organizacji związkowej, a gdy zdał sobie sprawę, że pracodawca będzie zmuszony do wypowiedzenia mu stosunku pracy, wstąpił do M. (...) i jako jedyny członek tej organizacji związkowej u pracodawcy został wskazany jako przedstawiciel tego związku zawodowego korzystający z ochrony na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych (wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, powódce zasądzono odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy). Za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa zostało uznane powoływanie się na ochronę związkową przez działacza związkowego w sytuacji, gdy sam związek zawodowy został utworzony już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę wskutek restrukturyzacji przedsiębiorstwa (wyrok SN z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, na rzecz powoda zasądzono odszkodowanie w miejsce żądanego przywrócenia do pracy).

Sąd nie kwestionuje słuszności ww. orzeczeń, zwraca jednak uwagę, że dotyczyły one sytuacji, gdy osoba, która nigdy nie prowadziła działalności związkowej wstąpiła do związku zawodowego, gdy zdała sobie sprawę, że zostanie jej wypowiedziana umowa o pracę oraz sytuacji, gdy związek zawodowy został celowo utworzony, by jego członkowie mogli skorzystać z ochrony już po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę w związku z restrukturyzacją. Sytuacja powódki jest niewątpliwie odmienna. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę powódka była członkiem związku zawodowego od prawie 5 lat, przy czym jej aktywność, której przykłady Sąd przywołał w ustalonym powyżej stanie faktywnym, opierając się w tej mierze na zgodnych zeznaniach świadków S. S., M. B. i samej powódki, znacznie odbiegała od aktywności przeciętnego członka związku zawodowego. Powódka była bowiem, z uwagi na swoje prawnicze wykształcenie, zaangażowana w bieżącą działalność związku zawodowego i ściśle współpracowała z jego Przewodniczącym S. S.. Powódka również, co istotne, zgłosiła swoją kandydaturę na członka zarządu już w marcu 2018 r., kiedy nie tylko nie wiedziała o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę, ale i w czasie, gdy nie została jej jeszcze wystawiona negatywna ocena okresowa. Jedynie z przyczyn niezależnych od powódki (brak quorum) nie doszło do wyboru nowych władz zarządu. Można przy tym wnioskować, że skoro w czerwcu 2018 r. powódka otrzymała największą liczbę głosów, to również w marcu 2018 r. zostałaby członkiem zarządu i mogłaby być objęta szczególną ochroną. W ocenie Sądu sam fakt, iż powódka zdawała sobie sprawę, że pracodawca zamierza wypowiedzieć jej stosunek pracy (związek zawodowy został o tym poinformowany pismem z dnia 13 czerwca 2019 r.), w świetle jej wcześniejszej znacznej aktywności związkowej oraz woli kandydowania na członka zarządu już w marcu 2018 r., nie stanowi wystarczającej przesłanki do twierdzenia, iż objęcie jej szczególną ochroną miało na celu wyłącznie uniemożliwienie pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę (świadkowie S. S. i M. B. podkreślali szczególne znaczenie wiedzy i kompetencji powódki dla funkcjonowania w związku zawodowym, a tym samym jej wysoką przydatność w zarządzie związku). Wobec braku skutecznego podważenia przez stronę pozwaną zwolnienia lekarskiego powódki, na którym pozostawała od 19 czerwca 2018 r., Sąd nie dysponuje żadnym dowodem pozwalającym stwierdzić, iż powódka w istocie nie była osobą niezdolną do pracy, a zwolnienie lekarskie przedłożyła, by uniknąć wypowiedzenia w czasie, gdy nie podlegała szczególnej ochronie. Sąd zwraca również uwagę, że we wcześniejszym okresie pracodawca korzystał z instytucji kontroli zwolnienia lekarskiego powódki

przez lekarza orzecznika ZUS, a zatem znana jest mu taka możliwość. Na marginesie można zaznaczyć, że kontrola zwolnienia lekarskiego powódki nie potwierdziła jego nieprawidłowości. Z uwagi na wszystko powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż pracodawca nie wykazał, a to na nim w tej mierze spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), by powódka została objęta ochroną związkową jedynie dla osobistych korzyści, tj. by nie dopuścić do rozwiązania z nią stosunku pracy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu nie pozwala również na przyjęcie, iż uwzględnienie powództwa – wobec naruszenia przez pracodawcę zakazu rozwiązywania stosunku pracy z działaczami związkowymi podlegającymi szczególnej ochronie, tj. naruszenia przez pracodawcę prawa, o którym mowa w ww. art. 45 §1 k.p. – byłoby niemożliwe do zaakceptowania ze względów moralnych, czy też zagrażałoby podstawowym wartościom, na jakich opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Od razu w tym miejscu wskazać należy, iż w stosunku do powódki nie może znaleźć zastosowania art. 45 §2 k.p. stanowiący, iż w przypadku niecelowości lub niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy i orzec odszkodowanie. Przepisu tego nie stosuje się bowiem, w myśl art. 45 §3 k.p., do pracowników szczególnie chronionych (z wyjątkiem sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy). W przypadku działacza związkowego może natomiast znaleźć zastosowanie art. 477¹ k.p.c. stanowiący, iż jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne (o czym szerzej poniżej).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2018 r. – i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni się zgadza – z jednej strony działalność związkowa nie może być pretekstem do uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji, z drugiej zaś szczególnie charakter ochrony wynikający z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się zatem do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi – w zasadzie – do jego restytucji. Sąd Najwyższy wskazał w dalszej kolejności – co również zasługuje na pełną aprobatę – iż zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sprawie, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 477¹ k.p.c. lub nawet w szczególnych sytuacjach do oddalenia powództwa. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że o sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące.

W ocenie Sądu przytoczenia wymagają również trafne twierdzenia Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 sierpnia 2016 r. (I PK 227/15), w którym Sąd ten wskazał, iż działacze związkowi zazwyczaj pozostają w konfrontacyjnej pozycji w sytuacji do pracodawcy, stąd też aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Należy zauważyć, że przepis ten ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. Oznacza to, że decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej oraz że niewyrażenie zgody nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, a skutkiem działania niezgodnego z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jest – co do zasady – uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy podkreślił również, że skoro hipotezą art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia, a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego, a konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, gdy zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie

wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone, czy czynienie użytku z tego prawa polega na sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (czy też i z zasadami współzycia społecznego, i ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa), a nadto jakie zasady współzycia społecznego (społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. W uzasadnieniu ww. wyroku odniesiono się również do tego, iż generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny, toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienia we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji moralnej, etycznej i obyczajowej.

Analogiczne stanowisko jak w obu ww. wyrokach zostało wyrażone także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2018 r. (II PK 8/17), czy z dnia 3 lutego 2016 r. (I PK 233/15), w których podkreślano, że posłużenie się konstrukcją naruszenia prawa wymaga odwołania się do sfery etycznej, moralnej i obyczajowej.

Podkreślenia wymaga, iż wobec akceptacji ww. stanowiska o możliwości zasądzenia odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy, czy też w ogóle oddalenia powództwa mimo braku zgody zarządu związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, orzecznictwo kazuistycznie odnosi się do poszczególnych przypadków. Przykładowo za wyraz demonstracji wobec pracodawcy swoistej bezkarności wynikającej z ochrony związkowej nie uznano spóźnionego powiadomienia pracodawcy o czasowej niezdolności do pracy i przedłożeniu zwolnienia lekarskiego z dwumiesięcznym opóźnieniem w sytuacji, gdy w dniu rozwiązania umowy o pracę pracodawca otrzymał zwolnienie lekarskie za dalszy okres (ww. wyrok SN z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17). Żądanie przywrócenia do pracy nie zostało natomiast uwzględnione w sytuacji pracownika, który nie wyraził zgody na objęcie nowego stanowiska powierzonego mu wobec lekarskich przeciwwskazań do zajmowania dotychczasowego stanowiska (wydanego orzeczenia lekarskiego), co stanowiło podstawę wypowiedzenia mu umowy o pracę z uwagi na brak zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku i odmowę podjęcia pracy na nowym stanowisku (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, na rzecz powoda zasądzono odszkodowanie). Oddalenie powództw daje się natomiast w orzecznictwie zaobserwować w sytuacji braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy w sytuacjach, gdy pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze, np. spożywał alkohol w czasie i miejscu pracy, czy dopuścił się kradzieży (tak: wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w toku niniejszego postępowania nie pozwala na przyjęcie, iż korzystająca z ochrony związkowej powódka dopuściła się takich uchybień, by przywrócenie jej do pracy stało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, czy społeczno – gospodarczym naruszeniem prawa (okoliczność tę również winien wykazać pracodawca).

Jak wynika z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, oświadczenie to zostało oparte na treści art. 128 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, który w spornym okresie stanowił w ust. 1, iż rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, a w ust. 2, że rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę również w przypadku określonym w art. 124 ust. 1 pkt 3 (a zatem otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132 ustawy). Art. 132 ust. 1 ww. ustawy w spornym okresie stanowił zaś, iż wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Zgodnie z art. 132 ust. 2 oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. W myśl art. 132 ust. 3 podmiot, o którym mowa w ust. 2, dokonując oceny nauczyciela akademickiego, uwzględnia ocenę dokonywaną co najmniej raz w roku akademickim przez studentów i doktorantów w zakresie wypełnienia obowiązków dydaktycznych przez tego

nauczyciela akademickiego. Zasady dokonywania oceny przez studentów i doktorantów i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni. Art. 111 ust. 1 ww. ustawy do obowiązków pracowników naukowo - dydaktycznych zalicza m.in. prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, a także rozwijanie twórczości naukowej albo artystycznej.

W wypowiedzeniu powódce umowy o pracę pracodawca powołuje się na 2 oceny okresowe. Pierwszą negatywną oceną okresową B. B. otrzymała w grudniu 2015 r. z uwagi na brak osiągnięć naukowo – badawczych. Podkreślenia wymaga, iż ocena taka została sformułowana w sytuacji, gdy bezpośredni przełożony B. B. Kierownik Katedry P. (...) prof. zw. dr hab. A. B., w ramach Arkusza Oceny za lata 2013/2014 i 2014/2105, ocenił jako „dobre” jej predyspozycje naukowe i klasę intelektualną, profesjonalizm dydaktyczny i wychowawcze oddziaływania, działalność organizacyjną, a w konsekwencji możliwość awansu ocenił jako pozytywną i wniósł o kontynuację zatrudnienia. Jednocześnie wskazał, że brak publikacji w 2014 r. wynika z faktu przygotowywania większej publikacji. Druga ocena okresowa miała miejsce w maju 2018 r. i odnosiła zarówno do zaprzestania badań naukowych i braku osiągnięć publikacyjnych, jak i do nieodbywania zajęć zgodnie z rozkładem zajęć, niedostępności w porze dyżurów i niepunktualnego odbywania zajęć.

Powódka zaprzeczyła, by poza jednym piętnastominutowym spóźnieniem, które miało miejsce w 2014 r. oraz niestawiennictwem do pracy w dniu 7 stycznia 2014 r., kiedy to błędnie założyła, że zajęcia zaczynają się 8 stycznia 2014 r. (z reguły po ustawowym dniu wolnym wolny był również następny dzień, by studenci mogli dojechać na uczelnię), w jakichkolwiek innych sytuacjach, w okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę (a zatem de facto w okresie do dnia wydania oceny okresowej z 2018 r., która wskazana jest jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę), nie stawiała się bez usprawiedliwienia na zajęcia, spóźniała się na zajęcia, czy była niedostępna na dyżurach. Podkreślenia wymaga przy tym, iż ww. sytuacje, na które powołała się sama powódka, miały miejsce w okresie odnoszącym się do oceny okresowej z 2015 r., kiedy to zarzuty pracodawcy ograniczały się do braku osiągnięć naukowo – badawczych, a Sąd oceniający zasadność wypowiedzenia nauczycielowi akademickiemu stosunku pracy musi być tymi zarzutami związany. Odnośnie natomiast oceny okresowej z 2018 r. zaznaczyć należy, iż zarzuty dotyczące nieodbywania zajęć zgodnie z rozkładem zajęć, niedostępności w porze dyżurów i niepunktualnego odbywania zajęć zostały sformułowane, jak wynika z punktu C3 arkusza oceny, na podstawie skarg studentów, które nie zostały przez stronę pozwaną załączone do akt niniejszej sprawy. W tym kontekście, abstrahując już nawet od braku skonkretyzowania przez pracodawcę, w jakich konkretnie dniach powódka dopuściła się powyższych uchybień (powódka sama przedłożyła dokumenty, z których wynika, iż nie stawiała się do pracy w dniu 12 kwietnia 2018 r. z uwagi na atak migreny, przy czym powiadomiła o tym pracodawcę oraz zgłosiła wolę odrobienia zajęć), ogólne twierdzenia świadka Z. K., iż studenci dokonują oceny dydaktycznej wykładowców i powódka została oceniona na poniżej 3 w skali od 1 do 5, a inni nauczyciele akademicy lepiej, jawią się jako niewystarczające do wykazania przez pracodawcę zasadności zarzutów. Strona pozwana nie przedstawiła bowiem, jakiego konkretnie okresu dotyczyły oceny studentów (być może okresów, w których powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, które nie powinny być uwzględniane przy dokonywaniu oceny okresowej, co zresztą sam pracodawca zaznaczył w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę) i jakie kryteria były brane pod uwagę. Sam fakt dokonywania ocen przez studentów potwierdziła również świadek M. O.. Świadek powołała się na 6 ocen wystawionych powódce przez studentów. W dalszym ciągu nie sposób jednak ustalić, ilu studentów brało udział w takiej ocenie i czy była to grupa reprezentatywna. Co więcej, w §143 ust. 9 statutu US ustalono, że zasady i tryb przeprowadzenia ankiety wśród studentów oraz sposób ustalania wyników ankiety określi senat w drodze uchwały. Tymczasem do akt sprawy strona pozwana nie tylko nie przedłożyła ocen studentów, ale także i samej uchwały, by umożliwić weryfikację, czy zasady i tryb przeprowadzenia ankiet, a także sposób ustalania ich wyników w ogóle odbyły się zgodnie z ustalonymi na uczelni regułami. Odnośnie niestawiennictwa na zajęciach wypowiadał się również świadek A. B., który zeznał, że powódka około 20 razy nie stawiała się na zajęcia, w tym m.in. 1 marca 2016 r., kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim. Ostatecznie jednak doprecyzował, że wskazywane przez niego nieobecności były usprawiedliwione. Nie negując faktu, że zwolnienia lekarskie oraz urlop dla poratowania zdrowia niewątpliwie wymuszają konieczność ustalenia zastępstw, podkreślenia wymaga, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę wprost wskazano, iż ocena okresowa z 2018 r. nie obejmuje okresu przebywania na zwolnieniach lekarskich czy urlopie dla poratowania zdrowia, a pracodawca nie wskazał żadnych przykładów nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, czy spóźniania się na zajęcia w okresie objętym tą oceną okresową. Sytuacja z dnia 12 kwietnia 2018

r., kiedy powódka nie stawiała się na zajęcia z uwagi na nagłą migrenę stanowiła natomiast, w okresie objętym oceną z 2018 r., sytuację jednostkową, przy czym powódka poinformowała pracodawcę o przyczynach niestawiennictwa.

Poza sporem pozostaje natomiast, że powódka faktycznie od 2009 r. zaprzestała publikacji. Powódka powoływała się przy tym na przygotowywanie większej pracy (co potwierdził odnośnie oceny z 2015 r. jej bezpośredni przełożony A. B.), a dodatkowo na problemy z zamieszczaniem swoich artykułów w specjalistycznej prasie (świadek A. B. w istocie nie potrafił się ustosunkować do konkretnych pytań powódki mających na celu wykazanie trudności w publikowaniu). Nie przesądzając zasadności argumentów powódki, należy przypomnieć, odwołując się do wcześniej cytowanych orzeczeń Sądu Najwyższego, iż – w razie naruszenia przez pracodawcę prawa poprzez rozwiązania stosunku pracy z osobą szczególnie chronioną – oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy - jest możliwe tylko wyjątkowo, gdyby przywrócenie do pracy było niemożliwe do zaakceptowania ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego, czy też innych względów o konotacji etycznej czy obyczajowej. W ocenie Sądu braku publikacji, choć niewątpliwie istotnego w pracy nauczyciela akademickiego, nie sposób porównać do takich oczywistych sytuacji uzasadniających w analogicznych okolicznościach (braku zgody zarządu związku na rozwiązanie umowy) oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy jak stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu, czy kradzieży należącego do pracodawcy mienia.

Mając na względzie wszystkie powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie, tj. w sytuacji naruszenia przez pracodawcę prawa poprzez rozwiązanie stosunku pracy z powódką mimo braku zgody zarządu związku zawodowego, nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, które uzasadniałyby, zgodnie z żądaniem pozwanego oddalenie powództwa, bądź zasądzenie odszkodowania w miejsce zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy.

Przywracając powódkę do pracy (pkt I wyroku) Sąd zasądził na rzecz powódki, na podstawie ww. art. 47 k.p., wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 37.221,18 zł pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy (pkt II wyroku). Artykuł 48 k.p. stanowi bowiem, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Zasądzona kwota stanowi wynagrodzenie należne powódce za okres od 1 marca 2018 r. (okres wypowiedzenia kończył się z dniem 28 lutego 2018 r.) do dnia zamknięcia rozprawy, tj. do dnia 20 września 2019 r. W myśl bowiem art. 316 §1 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Wynagrodzenie ustalone zostało w oparciu o bezsporne i wyliczone przez samą pozwaną, według zasad jak ekwiwalent za urlop, miesięczne wynagrodzenie powódki w kwocie 5.543,58 zł. Ponieważ powódka domagała się zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 38.805 zł wyliczonej jako równowartość wynagrodzenia za okres pełnych 7 miesięcy, tj. do dnia 30 września 2019 r., w punkcie III wyroku oddalono powództwo w pozostałej części.

W myśl art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z uwagi na pierwotną wartość przedmiotu sporu, która nie przekraczała 50.000 zł, powódka, na mocy art. 35 w zw. z art. 96 pkt 4 ww. ustawy, była zwolniona od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Ostatecznie jednak wartość przedmiotu sporu, w zakresie, w jakim strona pozwana przegrała sprawę, wynosiła 86.221,18 zł (49.000 w zakresie żądania przywrócenia do pracy oraz 37.221,18 zł jako przyznane powódce wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy), a 5% z tej kwoty to 4.311 zł i taką też kwotą w punkcie IV wyroku obciążono stronę pozwaną – art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...);

3. (...).

19 listopada 2019 r.