

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: B. A., E. Z.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 maja 2021 r. we W.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) U. H. z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. zasądza na rzecz powoda M. G. od strony pozwanej (...) z siedzibą w W. kwotę 19 500 zł brutto (dziewiętnaście tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę;

II. zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1000 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. nadaje wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 160 zł brutto.

Sygn. akt IV P 593/20

UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem z dnia 14 lipca 2020r. (data stempla pocztowego na kopercie – k. 40) domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) z siedzibą w W. na swoją rzecz kwoty 19.500 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów postępowania (k. 3-9).

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 20 sierpnia 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w charakterze adiunkta, a miejscem jego pracy była filia we W. - Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej. Podał, że w dniu 23 czerwca 2020r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę tej decyzji podano: zmiany organizacyjne spowodowane koniecznością zmiany struktury zatrudnienia w celu jej dostosowania do warunków ekonomicznych prowadzenia działalności i potrzeb z nią związanych.

W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest zawila i niejasna, a ponadto nieprawdziwa. Strona pozwana odnotowała bowiem rekordową liczbę zgłoszeń studentów w czasie rekrutacji na kolejny rok akademicki, żaden z kierunków nie został wygaszony, a nadto zasadą jest, że w razie potrzeby redukcji zatrudnienia w pierwszej

kolejności wypowiedzane są umowy pracowników dwuletowych, a strona pozwana nie kierowała się tą zasadą. Powód nadmieniał także, że jest osobą cieszącą się szacunkiem zarówno wśród studentów, jak i kadry akademickiej. Zdaniem powoda znamionnym jest, że wszystkie prowadzone przez niego zajęcia pozostały w siatce godzin na kolejny rok akademicki, więc przełożony będzie musiał rozdzielić je pośród pozostałych zatrudnionych bądź zatrudnić inną osobę, co świadczy o pozorności zmian organizacyjnych w ramach wydziału. Podniósł, że jego zwolnienie de facto stanowi pokłosie nowej polityki wprowadzonej przez dziekana M. M. po objęciu przez nią stanowiska.

Powód zarzucił również, że pracodawca nie wskazał, jakimi kryteriami kierował się przy doborze powoda jako pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę i jak sytuacja powoda różni się na tle innych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

Strona pozwana - (...) z siedzibą w W., w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz kosztów poniesionych opłat skarbowych (k. 52-67).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana podkreśliła, że podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest przyczyną rzeczywistą, istniejącą, nie dotyczącą pracownika, a decyzja w tym zakresie została podjęta przez pracodawcę po rozważeniu całokształtu istniejącego stanu faktycznego. W pierwszej kolejności pracodawca przyznał, że powód jest osobą wykwalifikowaną, posiadającą specjalistyczną wiedzę oraz właściwie wykonującą swoje obowiązki. Przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę miała wymiar ekonomiczno-finansowy bezpośrednio implikujący w strukturę organizacyjną filii we W., gdzie każdy wydział funkcjonuje na zasadzie pokrywania z własnych przychodów kosztów działalności, ale również przekazywania środków na rzecz funkcjonowania i utrzymania całej Uczelni. Strona pozwana zaznaczyła, że wspomniane przez powoda rekordowo wysokie wyniki rekrutacyjne dotyczyły zainteresowania rekrutacją i nie jest to równoznaczne z liczbą osób oficjalnie przyjętych na studia. Zaś na dzień składania powodowi wypowiedzenia na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej nie została jeszcze przyjęta żadna osoba.

Pracodawca wyjaśnił, że w dniu 15 maja 2020r. odbyło się spotkanie w sprawie budżetu wydziału i wskutek dokonanych na nim ustaleń uczelnia rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem z 4 pracownikami wydziału, w tym z powodem. Strona pozwana wyraźnie zaprzeczyła, jakoby dziekan M. M. miała wprowadzić nową politykę po objęciu stanowiska, albowiem funkcję dziekana pełni ona od dnia 1 marca 2017r. i to ona zatrudniała powoda.

Uczelnia nie zatrudniła nikogo w miejsce powoda, a jedynie przekształciła formę zatrudnienia dr hab. B. z drugiego etatu na pierwszy, dzięki czemu po przeprowadzeniu reorganizacji wszystkie zajęcia na kierunku studiów Dziennikarstwo i komunikacja społeczna będą prowadzone zgodnie z przepisami przy zachowaniu minimalnych wymogów dotyczących zatrudnienia.

Odnosząc się do kwestii kryteriów doboru pracownika do zwolnienia pozwana wskazała, że wynagrodzenie powoda było najwyższe ze wszystkich osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta i uzyskując ten sam efekt ekonomiczny celem osiągnięcia konkretnego rezultatu organizacyjnego strona pozwana musiałaby zwolnić dwie osoby zatrudnione na stanowiskach asystentów. Dlatego biorąc pod uwagę wysokie wynagrodzenie powoda, zwolniono powoda.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) z siedzibą w W. jest uczelnią niepubliczną i posiada 4 filie: w P., K., S. oraz we W.. Rektorem pozwanej uczelni jest prof. dr hab. R. C., który na bieżąco wykonuje swoje obowiązki w W..

W filii (...) funkcjonują dwa Wydziały: Psychologii oraz Prawa i Komunikacji Społecznej.

Na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej istnieją 3 katedry: Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej, Grafiki oraz Prawa.

Ponadto w ramach Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej prowadzonych jest 5 kierunków studiów: Prawo, Grafika, Dziennikarstwo i komunikacja społeczna oraz Komunikacja i media.

Dowód: - zaświadczenie z ewidencji uczelni niepublicznych (k. 70-71);

- struktura organizacyjna (...) (k. 73);

- zeznania świadka K. K. (k. 123v.-124).

Powód M. G. podjął współpracę ze stroną pozwaną w 2006r., początkowo w oparciu o umowy zlecenia, a na podstawie umowy o pracę w dniu 01.10.2015r.

Od dnia 01.10.2018r. powód został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku adiunkta w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej w filii we W.. Powód prowadził zajęcia ze studentami i wykłady na dwóch kierunkach: dziennikarstwo i komunikacja społeczna oraz: komunikacja i media.

Przedmioty, które prowadził powód dotyczyły: strategii marki, brandingu, zarządzania projektami i marką.

Powód jest specjalistą w dziedzinie brandingu i marketingu i posiada wieloletnie, bogate doświadczenie zawodowe praktyczne i teoretyczne w tych dziedzinach. Powód był dobrym, kompetentnym i zaangażowanym pracownikiem, wyróżniającym się specjalistyczną wiedzą.

Zajęcia prowadzone przez powoda cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony studentów.

Także przełożone powoda: kierownik katedry Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej – dr hab. K. K. oraz dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej dr hab. M. M., nie miały żadnych uwag i zarzutów do pracy powoda.

Dowód: - akta osobowe powoda, w szczególności: umowa o pracę z dnia 20.08.2018r.;

- potwierdzona notarialnie petycja studentów w sprawie powrotu powoda na uczelnię (k.116-122);

- zeznania świadka K. K. (k. 123v.-124).

- zeznania świadka M. M. (k. 124-125);

- zeznania świadka M. W. (k. 125);

- przesłuchanie powoda (k.202-203).

Początkowo powód był zatrudniony na etacie naukowo-dydaktycznym i jego pensum wynosiło 240 godzin dydaktycznych przy wynagrodzeniu 4.000 zł brutto miesięcznie. Zaś od dnia 1 października 2019r. strona pozwana zmieniła etat powoda na dydaktyczny. Wówczas pensum dydaktyczne powoda wzrosło do 360 godzin dydaktycznych, a jego wynagrodzenie zasadnicze podwyższono do kwoty 6.500 zł brutto miesięcznie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.160 zł brutto.

Wynagrodzenie powoda było najwyższe wśród adiunktów zatrudnionych w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej w filii we W..

Na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. 23.06.2020r. w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej strona pozwana zatrudniała 11 osób.

Kierownikiem Katedry była dr hab. K. K.. Była ona także koordynatorem dwóch kierunków studiów w tej Katedrze: dziennikarstwo i komunikacja społeczna oraz: komunikacja i media.

Ponadto pracownikami etatowymi Katedry byli:

- prof. dr hab. J. O. zatrudniony na stanowisku profesora emerytowanego;
- dr hab. I. B. zatrudniony na stanowisku profesora uczelni, dla którego podstawowym miejscem pracy był (...);
- trzech adiunktów: powód dr M. G., dr D. L., dr I. M.;
- 5 magistrów zatrudnionych na stanowiskach asystenta: W. B., R. M., M. O., M. U. i T. W..

Wśród adiunktów najdłużej na podstawie umowy o pracę pracował dr D. L. – od 01.10.2008r., powód – od 01.10.2015r., I. M. – od 01.10.2017r.

Powód był członkiem komisji konkursowej, która przyjmowała do pracy dr I. M..

Pozwana uczelnia stanowiła podstawowe miejsce pracy dla dwóch adiunktów: dla powoda i dr I. M.. Dla dr D. L. podstawowym miejscem pracy był (...).

W dniu 30.09.2020r. dr D. L. rozwiązał ze stroną pozwaną umowę o pracę za porozumieniem stron, z uwagi na to, że (...) nie wyraził zgody na dalsze jego zatrudnianie przez stronę pozwaną.

Dr I. M. wykładała przedmioty związane z teorią filmu i gatunkami filmowymi, zaś dr D. L. – przedmioty związane z kreatywnym pisaniem.

Wysokość wynagrodzenia dr D. L. u strony pozwanej wynosiła 4.000 zł brutto miesięcznie.

Od dnia 1 marca 2017r. dziekanem Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej została dr hab. M. M..

Strona pozwana począwszy od roku akademickiego 2020/2021 chciała zatrudnić dr hab. I. B. w ten sposób, aby jego podstawowym miejscem pracy była pozwana uczelnia. Dotychczas było to jego drugie miejsce pracy, a podstawowym miejscem pracy był (...). W tym celu konieczne było zwiększenie jego wynagrodzenia zasadniczego oraz zaproponowanie mu objęcia dodatkowych funkcji, aby zachęcić go do rezygnacji z zajmowania przez niego podstawowego miejsca pracy na Uniwersytecie (...). Z uwagi na fakt, że dr hab. I. B. pełnił na Uniwersytecie (...) funkcję prodziekana ds. dydaktyki i jakości kształcenia, taką samą funkcję powierzyła mu strona pozwana począwszy od dnia 01.10.2020r. Ponadto powierzono mu funkcję koordynatora kierunku studiów: komunikacja i media. Wiązało się to z koniecznością zapewnienia mu dodatków funkcyjnych.

Z kolei funkcję koordynatora drugiego kierunku studiów: dziennikarstwo i komunikacja społeczna, strona pozwana powierzyła dr I. M..

Oznaczało to pozbawienie tych dwóch funkcji dr hab. K. K., której w związku z tym podniesiono wynagrodzenie zasadnicze.

Wszystkie te zmiany na stanowiskach funkcyjnych oraz związane z planem zatrudnienia od dnia 01.10.2020r. dr hab. I. B. u strony pozwanej na podstawowym etacie, stały się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, który otrzymywał najwyższe wynagrodzenie spośród adiunktów zatrudnionych w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej w filii we W..

Podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej, dr hab. M. M., nie porównywała kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego ani stażu pracy trzech adiunktów zatrudnionych w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji

Spółecznej w filii we W., czyli: powoda dr M. G., dr D. L. i dr I. M.. Dziekan wzięła pod uwagę jedynie wysokość wynagrodzenia powoda.

W dniu 23 czerwca 2020 roku dziekan M. M. w obecności prodziekana ds. studenckich M. W. przedłożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę: „zmiany organizacyjne spowodowane koniecznością zmiany struktury zatrudnienia w celu jej dostosowania do warunków ekonomicznych prowadzenia działalności i potrzeb z nią związanych.” Pracodawca zaznaczył jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i pouczył powoda, że przysługuje mu prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W treści wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana nie wskazała powodowi kryteriów, jakimi kierowała się przy wyborze powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę. W toku procesu strona pozwana wskazała jako jedyne kryterium wypowiedzenia powodowi umowy o pracę: wysokość wynagrodzenia powoda. Spośród w/w trzech adiunktów to powód został zwolniony, gdyż uzyskiwał najwyższe spośród tych adiunktów wynagrodzenie.

Przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę pozwany pracodawca nie proponował powodowi ewentualnego zmniejszenia mu wynagrodzenia za pracę w ramach porozumienia stron lub poprzez wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę powoda.

Poza powodem, w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej strona pozwana z dniem 30.09.2020r. rozwiązała umowę o pracę za porozumieniem stron z profesorem emerytowanym J. O..

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przedmioty wykładane przez powoda wykładają aktualnie osoby zatrudniane na podstawie umów zlecenia oraz inni pracownicy strony pozwanej w ramach nadgodzin, ponad pensum.

Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. na dzień 01.10.2020r. w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej strona pozwana zatrudniała 8 osób – o 3 osoby mniej, aniżeli w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż z dniem 30.09.2020r. upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, ponadto za porozumieniem stron rozwiązano umowę o pracę z prof. J. O. i z dr D. L. – z jego inicjatywy.

Na dzień 01.10.2020r. nadal kierownikiem Katedry była dr hab. K. K.. Jednakże koordynatorem kierunku studiów: komunikacja i media został dr hab. I. B., a koordynatorem drugiego kierunku studiów: dziennikarstwo i komunikacja społeczna została dr I. M..

Ponadto do pracowników etatowych Katedry nadal należało 5 magistrów zatrudnionych na stanowiskach asystenta: W. B., R. M., M. O., M. U. i T. W..

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda (k. 72);

- zestawienie wynagrodzeń na stanowisku adiunkta (k. 81);

- zarządzenie nr (...) Rektora strony pozwanej z dnia 01.03. (...). (k. 83);

- struktura zatrudnienia na wydziale (...) we W. na dzień 23.06.2020r. i na dzień 01.10.2020r. (k. 150-151);

- wykaz pracowników w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na dzień 23.06.2020r. i na dzień 01.10.2020r. (k. 153-154);

- zeznania świadka K. K. (k. 123v.-124);

- zeznania świadka M. M. (k. 124-125);

- zeznania świadka M. W. (k. 125);

- zeznania świadka A. K. (k. 156-158)

- przesłuchanie powoda (k.202-203).

U strony pozwanej nie uległa zmniejszeniu liczba studentów w roku akademickim 2020/2021 w porównaniu do roku 2019/2020.

Na kierunku, na którym m.in. prowadził zajęcia powód, tj. dziennikarstwo i komunikacja społeczna, w roku akademickim 2019/2020 były dwie grupy studentów na studiach stacjonarnych i jedna na studiach niestacjonarnych, a w roku akademickim 2020/2021 były już trzy grupy studentów na studiach stacjonarnych i jedna na studiach niestacjonarnych.

Liczba studentów w roku akademickim 2020/2021 na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna znacząco się zwiększyła w stosunku do roku akademickiego 2019/2020, bowiem wzrosła o 50 studentów. Natomiast na kierunku studiów komunikacja i media, liczba studentów zachowała stabilny poziom - w roku akademickim 2020/2021 zmniejszyła się o 10 studentów w porównaniu do roku akademickiego 2019/2020.

Ponadto strona pozwana w roku akademickim 2020/2021 wprowadziła wyższe opłaty za studia (czesne) w porównaniu do roku akademickiego 2019/2020.

Dowód: - informacja strony pozwanej o liczbie studentów i wysokości czesnego (k.144-145);

- zeznania świadka K. K. (k. 123v.-124).

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę strona pozwana zamieszcza w internecie ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy na pozwanej uczelni, w tym jedno ogłoszenie, z dnia 17.05.2021r., o naborze na stanowisko adiunkta na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej filii pozwanej uczelni we W..

Dowód: - ogłoszenia (k.188-189, k.199-200).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione w całości podlegało uwzględnieniu.

W niniejszym postępowaniu powód M. G. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) z siedzibą w W. kwoty 19.500 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powoda oraz na dołączonej do akt sprawy przez stronę pozwaną strukturze zatrudnienia na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej i na wykazie pracowników w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej - na dzień 23.06.2020r. i na dzień 01.10.2020r. oraz na pozostałej dokumentacji szczegółowo wymienionej w powyższej części uzasadnienia.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: K. K. (kierownik katedry Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej), M. M. (dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej), M. W. (prodziekan ds. studenckich), jako że zeznania tych świadków były rzeczowe, spójne i wzajemnie zbieżne, a przez to stanowiły w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd oparł się także na pisemnych zeznaniach świadka A. K. (kierownik biura kontrolingu i analiz biznesowych), jednakże zaznaczyć należy, iż zeznania tego świadka były bardzo lakoniczne i ogólnikowe. Na większość pytań zadanych świadkowi przez powoda, świadek wskazywał, że nie potrafi precyzyjnie udzielić odpowiedzi albo, że nie ma wiedzy w danym temacie.

Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd uznał za wiarygodne bardzo szczegółowe i konsekwentne zeznania powoda M. G. przesłuchanego w charakterze strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym: „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.”

Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazała: „zmiany organizacyjne spowodowane koniecznością zmiany struktury zatrudnienia w celu jej dostosowania do warunków ekonomicznych prowadzenia działalności i potrzeb z nią związanych.”

Ponadto jako prawną podstawę rozwiązania z powodem umowy o pracę strona pozwana podała przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.), tj. przypadek indywidualnego rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, 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 tej ustawy.

Powód w pierwszej kolejności zarzucił, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę jest dla niego zawiła, niejasna i została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy.

Z powyższym zarzutem powoda w sposób oczywisty trzeba się zgodzić. Ze sformułowanej przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w żaden sposób nie wynika, co w istocie stanowiło podstawę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 r. (II PK 202/15): „konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia.”

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dochował wymogu zapewnienia konkretności przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż nie wskazał precyzyjnie okoliczności, które rzeczywiście stanowiły przyczynę tego wypowiedzenia.

Nie wyjaśniono bowiem w sposób precyzyjny, konkretny, na czym polegały „zmiany organizacyjne” i „zmiany struktury zatrudnienia”. W żaden sposób nie wyjaśniono co oznacza zwrot: „w celu jej dostosowania do warunków ekonomicznych prowadzenia działalności i potrzeb z nią związanych.”

W dalszej kolejności powód podniósł, że wręczone mu pismo stanowiące wypowiedzenie stosunku pracy nie wskazywało kryteriów doboru pracowników do rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Sąd zważył, iż również i ten zarzut powoda okazał się być uzasadniony. Jak bowiem podnosi się konsekwentnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu redukcji etatów powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy i pracodawca powinien nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy (vide: wyrok SN z 01.04.2014r. I PK 244/13, Lex nr 1498580, wyrok SN z 25.01.2013r., I PK 172/12, Lex nr 1451375).

Wręczone powodowi wypowiedzenie stosunku pracy nie zawierało ani wskazania kryteriów, ani też żadnego nawiązania czy odniesienia się do przyjętych przez stronę pozwaną kryteriów wyboru pracowników do wypowiedzenia im stosunku pracy, a co stanowi o nieprawidłowości tego wypowiedzenia.

W toku procesu strona pozwana wskazała jako jedyne kryterium wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wysokość wynagrodzenia powoda. Z zeznań dziekana Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej, na którym to Wydziale pracował powód, M. M., wynika jednoznacznie, że powód został zwolniony, gdyż uzyskiwał najwyższe wynagrodzenie spośród trzech adiunktów zatrudnionych w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej w filii we W.. W swoich zeznaniach dziekan M. M. podała: „To wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było związane z tym, że chcieliśmy przekształcić drugie miejsce zatrudnienia prof. B. u nas w podstawowe miejsce pracy. Przy zwolnieniu powoda zyskiwaliśmy środki na te wszystkie zmiany, bo jego wynagrodzenie było najwyższe ze stanowisk adiunktów.”

Ponadto z zeznań świadka M. M. wynika, iż podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie porównywała kwalifikacji, umiejętności zawodowych, doświadczenia zawodowego ani stażu pracy trzech adiunktów zatrudnionych w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej w filii we W., czyli: powoda dr M. G., dr D. L. i dr I. M.. Dziekan wzięła pod uwagę tylko okoliczność, że powód uzyskiwał spośród tych adiunktów najwyższe wynagrodzenie, a ponadto podała, że jeden z adiunktów, dr D. L. ma niepełnosprawne dziecko.

Wobec powyższego wskazać należy, iż Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie podnosi, iż: „Nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych.” (por. wyrok SN z 15.12.2004r., sygn. akt I PK 97/04, OSNP 2005/24/389).

Natomiast w wyroku z dnia 05.07.2016r. (sygn. akt III PK 143/15, LEX nr 2073926), Sąd Najwyższy podniósł: „Zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. (...) Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak z jednej strony stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony - posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo.”

Mając na uwadze powyższe judykaty wskazać należy, iż niezależnie od tego, że już sam brak jakiegokolwiek pisemnego kryterium wyboru powoda jako pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę stanowi o wadliwości tego wypowiedzenia, to dodatkowo kryteria, na które powołała się w toku swych zeznań świadek M. M., nie mogą stanowić uzasadnionych, obiektywnych i wystarczających przyczyn wyboru powoda do zwolnienia go z pracy.

Bowiem nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę. Podobnie kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracowników nie mogą stanowić głównych, zasadniczych kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia im umowy o pracę.

Jak zaś wynika z materiału dowodowego i co też ustalił Sąd, na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, tj. 23.06.2020r. w Katedrze Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej strona pozwana zatrudniała trzech adiunktów. Byli to: powód dr M. G., dr D. L. i dr I. M..

Wśród nich najdłużej na podstawie umowy o pracę pracował dr D. L. – od 01.10.2008r., powód – od 01.10.2015r., I. M. – od 01.10.2017r.

Powód był nawet członkiem komisji konkursowej, która przyjmowała do pracy dr I. M..

Natomiast pomimo najdłuższego stażu pracy dr D. L. na pozwanej uczelni, nie stanowiła ona dla niego podstawowego miejsca pracy. Pozwana uczelnia stanowiła podstawowe miejsce pracy dla dwóch adiunktów: dla powoda i dr I. M.. Dla dr D. L. podstawowym miejscem pracy był (...).

Zresztą w dniu 30.09.2020r. dr D. L. rozwiązał ze stroną pozwaną umowę o pracę za porozumieniem stron, z uwagi na to, że (...) nie wyraził zgody na dalsze jego zatrudnianie przez stronę pozwaną.

Ponadto przełożone powoda: kierownik katedry Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej – dr hab. K. K. oraz dziekan Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej dr hab. M. M., nie miały żadnych uwag i zarzutów do pracy powoda.

Jak wynika z materiału dowodowego, powód jest specjalistą w dziedzinie branding i marketingu i posiada wieloletnie, bogate doświadczenie zawodowe praktyczne i teoretyczne w tych dziedzinach. Dodatkowo zajęcia prowadzone przez powoda na pozwanej uczelni cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony studentów, a czego dowodzi złożona przez powoda do akt sprawy potwierdzona notarialnie petycja studentów w sprawie powrotu powoda na uczelnię (k.116-122).

Strona pozwana dokonując wyboru powoda do wypowiedzenia mu umowy o pracę w ogóle nie wzięła powyższych okoliczności pod uwagę; nie rozważyła tych kwestii, w ogóle nie poświęciła im uwagi, kierując się jednym – wysokością wynagrodzenia powoda.

W tym zaś miejscu podnieść trzeba, iż jeśli strona pozwana uważała, że powód uzyskuje zbyt wysokie wynagrodzenie, to przecież możliwe było zaproponowanie powodowi obniżenia tego wynagrodzenia bądź w drodze porozumienia stron bądź poprzez wypowiedzenie zmieniające mu warunki umowy o pracę. Pozwany pracodawca nie skorzystał jednak z takiej możliwości. Tymczasem jak zeznał powód: „Można było ze mną porozmawiać, zmienić mi obowiązki, nawet obniżyć wynagrodzenie, ja bym się zgodził. Nawet byłbym skłonny przenieść się do siedziby, do W..”

Ponadto nie sposób uznać za uzasadnione twierdzeń strony pozwanej o bardzo złej sytuacji ekonomicznej Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej filii pozwanej uczelni we W. biorąc pod uwagę następujące fakty: jak zeznała świadek K. K., na kierunku, na którym prowadził zajęcia powód, tj. dziennikarstwo i komunikacja społeczna, w roku akademickim 2019/2020 były dwie grupy studentów na studiach stacjonarnych i jedna na studiach niestacjonarnych, a w roku akademickim 2020/2021 były już trzy grupy studentów na studiach stacjonarnych i jedna na studiach niestacjonarnych.

Ponadto z danych przedstawionych przez stronę pozwaną wynika, że liczba studentów w roku akademickim 2020/2021 na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna znacząco się zwiększyła w stosunku do roku akademickiego 2019/2020, bowiem wzrosła o 50 studentów. Natomiast na kierunku studiów komunikacja i media, liczba studentów zachowała stabilny poziom - w roku akademickim 2020/2021 zmniejszyła się jedynie o 10 studentów w porównaniu do roku akademickiego 2019/2020.

Dodatkowo strona pozwana w roku akademickim 2020/2021 wprowadziła wyższe opłaty za studia (czesne) w porównaniu do roku akademickiego 2019/2020.

Powyższe okoliczności świadczą o tym, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jawi się także jako pozorna, nieprawdziwa. Ponadto, w toku procesu powód przedłożył do akt sprawy aktualne ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy na pozwanej uczelni, w tym jedno ogłoszenie, z dnia 17.05.2021r., o naborze na stanowisko adiunkta na Wydziale Prawa i Komunikacji Społecznej filii pozwanej uczelni we W. (k.188-189, k.199-200).

Nie sposób także tracić z pola uwagi faktu, że działania strony pozwanej w istocie nie wprowadziły zmniejszenia obciążeń finansowych Wydziału Prawa i Komunikacji Społecznej we W., lecz pomnożyły i zwiększyły liczbę stanowisk i dodatków funkcyjnych. Bowiem na skutek tego, że najpierw pozbawiono dr hab. K. K. dodatków funkcyjnych z tytułu sprawowania funkcji koordynatora dwóch kierunków studiów, w rezultacie podwyższono jej wynagrodzenie zasadnicze. Natomiast przedmiotowe dodatki nadal pozostały jako obciążenia Wydziału, tylko przyznano je innym osobom: prof. B. i dr M.. Dla prof. I. B. utworzono także kolejną specjalną funkcję: prodziekana ds. dydaktyki i jakości kształcenia, co wiązało się z następnym dodatkiem funkcyjnym.

Z powyższymi ustaleniami Sądu nie stoją w sprzeczności pisemne zeznania świadka A. K. - kierownika biura kontrolingu i analiz biznesowych, bowiem na większość rzeczowych pytań zadanych przez powoda, a odnoszących się do powyższej materii, świadek nie potrafił udzielić odpowiedzi, albo wskazywał, że nie ma wiedzy w danym przedmiocie.

I tak przykładowo: świadek nie potrafił określić i odnieść się do zrealizowanych przez stronę pozwaną zmian w zakresie wydatków na dodatki funkcyjne (związanych z zatrudnieniem na pierwszym etacie prof. I. B.). Ponadto świadek podał, że nie posiada precyzyjnej wiedzy na temat liczby studentów na poszczególnych kierunkach studiów na Wydziale, na którym pracował powód.

Reasumując, przede wszystkim ponownie podkreślenia wymaga okoliczność, iż pozwany pracodawca w ogóle nie zastosował obiektywnych kryteriów doboru powoda do zwolnienia z pracy.

Jak zaś wskazuje się w judykaturze, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy - jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed Sądem Pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadności samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko część spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatecznie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1547263; z dnia 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330; z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951).

Pozwany pracodawca nie tylko nie wskazał powodowi kryteriów wyboru jego osoby do zwolnienia, ale i podana w wypowiedzeniu przyczyna jest bardzo lakoniczna, ogólnikowa, a przez to niekonkretna. Ponadto jawi się jako pozorna w świetle ustalonych faktów, że liczba studentów na kierunku wykładanym przez powoda wzrosła i zwiększyła się liczba grup studenckich. Zaś strona pozwana i tak musi ponosić koszty związane z zapewnieniem obsady na zajęciach dotychczas prowadzonych przez powoda. Zajęcia te prowadzą osoby zatrudniane na podstawie umów zlecenia oraz inni pracownicy strony pozwanej w ramach nadgodzin, ponad pensum, za które to nadgodziny przecież strona pozwana musi zapłacić.

W konsekwencji, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa pracy i nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 47¹ k.p.: „odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. W związku z tym, że w niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wynosił 3 miesiące, Sąd zasądził od strony pozwanej odszkodowanie, którego powód domagał się w pozwie, tj. w wysokości 19.500 zł brutto. Jakkolwiek bowiem trzykrotność jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazanego przez stronę pozwaną w zaświadczeniu o zarobkach powoda (k.72) odpowiada sumie 21.480 zł brutto, to jednak z mocy przepisu art. 321 §1 k.p.c. Sąd nie mógł zasądzić na rzecz powoda odszkodowania ponad żądanie pozwu.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu. Wysokość kosztów ustanowienia pełnomocnika w sprawie przez powoda – jako stronę wygrywającą proces - wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804). Koszty te wynoszą 180 zł.

Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

W pkt. III -cim sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt. 7 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398 ze zm.) – po jej nowelizacji ustawą z dnia 04.07.2019r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 06.08.2019r., poz. 1469), gdyż pozew wpłynął w dniu 14.07.2020r. Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. tytułem zwrotu stałej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Wskazać należy, iż zgodnie z uchwałą SN z dnia 05.03.2007r., Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W pkt. IV-tym sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt. I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. co do kwoty 7.160 zł brutto, na podstawie art. 477² §1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, Sąd Pracy zasądzając należność pracownika, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.