

Sygn. akt X P 753/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2016 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa J. Ż.

przeciwko U. W. we W.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 947 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka J. Ż. pozwem z 27 czerwca 2014 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismami z 4 lipca 2014 r., skierowanym przeciwko U. W. we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się przywrócenia do pracy.

W uzasadnieniu swoich żądań powódka podniosła, że 26 czerwca 2014 r. zostało jej odczytane przez dziekana wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano, że wszystkie swoje obowiązki pełniła nienależycie. Powódka wskazała, że zawsze przed rozpoczęciem semestru zasięgała kilkakrotnie opinii koordynatora jak zajęcia (ćwiczenia) mają być prowadzone. W związku z narzuconymi jej w czasie trwania semestru (w drugiej połowie) dodatkowymi wymaganiami i zadaniami, które utrudniłyby prace ćwiczeniowe, przekazała wyjaśnienia i prośbę koordynatorowi, który był zarazem jej kierownikiem. Następnie wyjaśnienia kierowała wielokrotnie do dyrektora instytutu, która groziła jej zwolnieniem i oceną negatywną, jeżeli nie dostosuje się do zmian i zadań narzuconych w ostatnich tygodniach semestru. Niesłuszne oskarżenia kierowane w jej stronę i zagrożenie negatywną oceną było jednak ponawiane. Powódka nie zgadza się ze stawianymi jej zarzutami, a jej wyjaśnienia nie były brane pod uwagę. Dlatego w jej ocenie, wypowiedzenie jest dla niej krzywdzące.

W wyniku całej sytuacji powódka przeprowadziła ankietę wśród studentów, w której mogli się oni wypowiedzieć na temat informacji, zadań otrzymanych od koordynatora.

Powódka wskazała również, że należy do związków zawodowych i pracodawca nie konsultował jej zwolnienia ze związkami zawodowymi.

Pismem z 26 listopada 2014 r. powódka zmieniła żądanie pozwu, w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za

rok czasu, kiedy nie pracowała i czekała na wyroki, a także wniosła o zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (k. 189).

Postanowieniem z dnia 3 grudnia 2015 r. Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 131.128,00 zł tj. kwotę 87.418,20 zł tytułem odszkodowania i kwotę 43.709,10 tytułem odprawy pieniężnej.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2016 r. (k. 252) powódka podtrzymała żądanie pozwu w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i odprawę pieniężną w łącznej kwocie 131.128 zł.

Praca na uczelni i ze studentami, sprawiała powódce wiele satysfakcji. Obecnie pisze pracę habilitacyjną i przekazała do publikacji i recenzji cykl artykułów dotyczących zagadnień habilitacyjnych. Pracę habilitacyjną zamierza przekazać do recenzji i prac redakcyjnych na koniec 2014 r. (k. 3-4, 21, 30-32).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, a wypowiedzenie umowy zostało dokonane z uwagi na brak możliwości współpracy z powódką w realizacji zadań dydaktycznych Instytutu.

W ślad za pismem dyrektora Instytutu, dziekan wydziału zwrócił się do rektora uczelni z wnioskiem o wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Początkowo powódka odmówiła potwierdzenia odbioru pisma, wobec czego została sporządzona notatka służbowa. Ostatecznie jednak powódka potwierdziła otrzymanie wypowiedzenia umowy o pracę, które zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami (k. 243-244). Strona pozwana wskazała, że nie musiała uzasadniać swojej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, gdyż umowa została zawarta na czas określony. Jednocześnie strona pozwana nie miała obowiązku konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, gdyż umowa była zawarta na czas określony, nie było konieczności wskazania przyczyny. Nie zachodzą również żadne okoliczności, które uzasadniałyby zasądzenie na rzecz powódki odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódkę J. Ż. łączyły ze stroną pozwaną U. W. we W., dwie umowy o pracę na czas określony.

Pierwsza umowa o pracę była zawarte od 1 listopada 2006 r. do 31 października 2009 r., druga umowa o pracę została zawarta od 1 listopada 2009 r. do 31 października 2016 r.

Na podstawie w/w umów powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku adiunkta w (...).

W umowach o pracę strony zawarły klauzule o możliwości ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, z tym, że rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić z końcem semestru.

Zgodnie ze Statutem strony pozwanej wprowadzonych Uchwałą Senatu U. W. z dnia 5 lipca 2006 r., która to weszła w życie w dniu 1 września 2006 r., zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego następuje na podstawie umowy o pracę na czas określony. Łączny okres zatrudnienia na tym stanowisku nie może być dłuższy niż 10 lat, przy czym pierwsza umowa o pracę nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 lata. (par. 97 ust 3 statutu)

Powódka nie jest osobą, która posiada tytułu doktora habilitowanego. Ma tytuł doktora.

Dowody:

- akta osobowe powódki

- uchwała nr 114/2006 Senatu strony pozwanej z dnia 5.07.2006 r. k. 456

- Statut strony pozwanej (wyciąg) k. 457

W połowie roku 2013 r. kierownikiem Instytutu, gdzie pracowała powódka i jednocześnie przełożonym powódki została A. M., choć faktyczne sprawowanie funkcji A. M. zaczęła wykonywać dopiero od 2014 r.

W roku akademickim 2013/2014 A. M. była między innymi wykładowcą i jednocześnie koordynatorem przedmiotu Rachunkowość finansowa.

Jako koordynator A. M. ustalała zakres materiału, sposób realizacji programu, dzieliła materię i ustalała zasady egzaminacyjne oraz tworzyła sylabusy dostosowane do K..

We wrześniu 2013 r. odbyło się zebranie pracowników Instytutu, na którym były omawiane sprawy bieżące.

Powódka nie była obecna na tym zebraniu, gdyż nie dojechała na to zebranie.

Po zebraniu odbyło się spotkanie kierownika instytutu A. M. z doktorantami odnośnie ustalenia warunków prowadzenia zajęć i udzielania studentom zaliczeń w roku akademickim 2013/2014. Z uwagi na to, że w nadchodzącym roku akademickim na studiach stacjonarnych było 16 grup ćwiczeniowych (8 na I roku, 8 na II roku), średnio około 20 osób w grupie, kierownik instytutu podjęła decyzję o zwolnieniach z egzaminu osób, które z ćwiczeń otrzymują ocenę 4+ albo 5.

Aby studenci mogli zostać zwolnieni z egzaminu, prowadzący ćwiczenia mieli przeprowadzić dwa kolokwia zadaniowe plus jedno kolokwium teoretyczne, do których zagadnienia miały zostać przygotowane przez kierownika instytutu, co miało na celu ujednoczenie systemu oceny, żeby nie było tak, że studenci mieliby zróżnicowany sposób zaliczeń i oceniania.

Wstępny termin kolokwiów dla studentów został wyznaczony na kwiecień i maj 2014 r., natomiast termin „zerowy” z egzaminu na dzień 12 czerwca 2014 r.

Opis zagadnień został wywieszony przez A. M. w gablocie przed jej pokojem, umieszczony został również na jej stronie internetowej.

Powódka była poinformowana o przyjętych założeniach.

Grupy studentów zostały podzielone pomiędzy: powódkę (5 grup I roku), A. M., P. Ł. i M. K. (3 grupy).

Dowody:

- Zeznania świadka A. M. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 370-396,

- Zeznania świadka U. P. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 397-419,

- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 423-431,

- Zeznania świadka P. K. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 432-439,

- Zeznania świadka W. G. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,

- Częściowo zeznania powódki J. Ź. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,

- Wydruk korespondencji mailowej – karta 7,

- Kserokopia pism powódki z 23.05.2014 r., 30.05.2014 r., 04.06.2014 r., 13.06.2014 r. – karta 8-9, 13-17,

- Kserokopie kolokwiów – karta 281-283.

W połowie kwietnia 2014 r. powódka otrzymała od A. M. wiadomość mail z zadaniami do przeprowadzenia pierwszego kolokwium dla wszystkich grup.

Po zapoznaniu się z ich treścią, powódka w swoich grupach przeprowadziła zaliczenia prowadzonego przedmiotu według własnych, odrębnych zasad. W związku z zaistniałą sytuacją powstał problem zwolnień z egzaminu studentów, którzy otrzymali ocenę 4+ lub 5 w grupach prowadzonych przez powódkę. Dlatego przed drugim kolokwium w maju 2014 r. A. M. poinformowała powódkę, że będzie musiała zrezygnować ze zwolnień z egzaminu studentów z grup ćwiczeniowych powódki.

W dniu 20 maja 2014 r. powódka złożyła wyjaśnienia i jednocześnie zwróciła się do rektora uczelni o umożliwienie jej przeprowadzenia drugiego kolokwium w formie ustnej. Powódka wskazywała między innymi, że przygotowane przez kierownika instytutu zagadnienia na kolokwium są nielogiczne i niespójne. Dyrektor instytutu poinformowała jednak powódkę, że kolokwium musi zostać przeprowadzone w formie pisemnej na podstawie zadań przekazanych przez koordynatora A. M..

Przed drugim kolokwium, pod koniec maja 2014 r. A. M. dowiedziała się od studentów, że kolokwium to można znaleźć na F., na zamkniętej stronie grupy studentów powódki. Poza tym, studenci z grup powódki przyszli do kierownika instytutu i poprosili o pomoc przy rozwiązaniu skserowanego kolokwium. Na zapytanie A. M., skąd mają to kolokwium dopowiedzieli, że dostali je od powódki. Po tym zdarzeniu, kierownik instytutu powiadomiła dyrektora instytutu, że powódka nie przeprowadziła kolokwium.

W tym też czasie kierownik instytutu zaczęła dostawać informacje, że pod drzwiami powódki przychodzą tłumy studentów pytać się, czy mogą starać się zaliczyć ćwiczenia na oceny „4+” lub „5”.

W dniu 4 czerwca 2014 r. dyrektor instytutu przeprowadziła z powódką rozmowę w sprawie rozwiązania zaistniałego problemu i zaproponowała, aby powódka dla swoich grup przeprowadziła własny egzamin. Powódka nie zgodziła się jednak na to.

Z grup powódki, z egzaminu zwolnionych zostało około 80% studentów. Z pozostałych grup średnio 20-25%.

Dowody:

- Zeznania świadka A. M. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 370-396,
- Zeznania świadka U. P. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 397-419,
- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 423-431,
- Zeznania świadka P. K. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 432-439,
- Zeznania świadka W. G. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,
- Częściowo zeznania powódki J. Ż. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 7,
- Kserokopia pism powódki z 23.05.2014 r., 30.05.2014 r., 04.06.2014 r., 13.06.2014 r. – karta 8-9, 13-17,
- Kserokopie kolokwiów – karta 281-283,
- Wydruki ogłoszeń zamieszczanych przez powódkę na stronie internetowej UW – karta 336-338,
- Wydruk ogłoszenia kierownika instytutu zamieszczonego na stronie internetowej UW – karta 339,

- Wydruk korespondencji mailowej – karta 340,
- Pismo studentki z 23.06.2014 r. – karta 341.

U strony pozwanej istnieje ogólnouniwersytecki system oceny, w ramach którego studenci mogą po skończonych zajęciach ocenić osobę prowadzącą zajęcia.

Ustandaryzowane pytania systemu ocen umieszczone są na stronie internetowej. Jest to system mechaniczny, który dzieje się poza ingerencją wykładowców. Pracownicy strony pozwanej mają natomiast dostęp do tego, jako osoby oceniane.

Przed drugim kolokwium powódka przeprowadziła wśród studentów własną ankietę, która nie odnosiła się tylko do oceny prowadzonych przez nią zajęć. Przeprowadzenie tej ankiety nie uzgodniła z nikim z przełożonych czy też pracowników strony pozwanej.

Dowody:

- Zeznania świadka A. M. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 370-396,
- Zeznania świadka U. P. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 397-419,
- Zeznania świadka W. G. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,
- Zeznania powódki J. Ż. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,
- Kserokopie ankiet – karta 19 (koperta),

Powódka nagrała dwie rozmowy bez wiedzy i zgody współ rozmówców (przełożonych).

Dowody:

- Zeznania świadka A. M. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 370-396,
- Zeznania świadka U. P. złożone na rozprawie 31.05.2016 r. – transkrypcja karta 397-419,
- Zeznania świadka W. G. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,
- Zeznania powódki J. Ż. złożone na rozprawie 31.07.2016 r.,

Pismem z 25 czerwca 2014 r. wręczonym powódce 26 czerwca 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przyczyną wypowiedzenia było: (1) nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na realizacji innego niż wyznaczony materiału dydaktycznego, co skutkuje brakiem należytego przygotowania studentów do egzaminu; (2) naruszeniem zasad współżycia społecznego poprzez nagrywanie rozmów ze współpracownikami (przełożonymi) bez wiedzy i zgody rozmówcy, a także organizowanie ankiet wśród studentów, które podważały ich zaufanie do U. W.; (3) utrata zaufania do powódki wynikająca z tego, że nie wykonywała poleceń i samowolnie zdecydowała o tematyce realizacji zajęć.

Dowody:

- Kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę – karta 6.

Powódka była członkiem związku zawodowego działającego u strony pozwanej. Przed wypowiedzeniem umowy o pracę strona pozwana nie zwróciła się do związków zawodowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana zatrudnia więcej niż 20 pracowników.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 7.284,85 zł brutto.

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 194.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Żadne z roszczeń powódki tj. zarówno roszczenie o odszkodowanie, jak i roszczenie o odprawę pieniężną nie zasługiwało na uwzględnienie.

Strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Podstawę prawną dochodzonego roszczenia stanowił więc art. 50 § 3 k.p., w zw. z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tj. Dz. U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.), zw. dalej ustawą.

W niniejszej sprawie, powódka zatrudniona na stanowisku adiunkta, zgodnie ze Statutem strony pozwanej w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie art. 120 w/w ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym obowiązującym od 1 października 2013 r.

Przepis art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, że adiunkci, nie posiadający stopnia doktora habilitowanego mają być zatrudniani na czas określony, z tym, że ograniczenie okresu zatrudnienia do 8 lat, weszło w życie dopiero po 1 października 2013 r. a zatem po tym, jak strony zawarły umowę o pracę z dnia 1 listopada 2009 r. Do powódki należy zatem stosować przepis art. 120 w/w ustawy w brzmieniu przed nowelizacją.

Należało zatem wskazać, że strony mogły zawrzeć umowę o pracę na okres od 1 listopada 2009 r. do 31 października 2016 r. na czas określony. W przeciwieństwie jednak do umów na czas nieokreślony, w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony, pracownikowi przysługują określone roszczenia z kodeksu pracy tylko w przypadku gdy do rozwiązania umowy doszło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów.

Pracodawca wypowiedzając umowę o pracę zawartą na czas określony nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia, w przeciwieństwie do umowy zawartej na czas nieokreślony.

Powyższe rozróżnienie znajduje odzwierciedlenie w przepisach dotyczących wymogów formalnych wypowiedzenia – zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. jedynie „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”. Wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia nie zastrzeżono natomiast w odniesieniu do umów na czas określony. Wynika stąd, że pracodawca nie ma obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, a Sąd pracy co do zasady przyczyny tej nie bada.

Treść art. 50 § 3 k.p. ogranicza wadliwość wypowiedzenia wyłącznie do naruszenia przepisów prawnych o wypowiedzaniu umów o pracę; wadliwość ta może polegać np. na nie zachowaniu wymaganej (pisemnej) formy, wypowiedzeniu umowy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie (przykładowo na mocy art. 41 k.p. lub art. 177 k.p.).

W świetle przywołanego 30 § 4 k.p. nie wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (która przewidywała możliwość jej wypowiedzenia – art. 33 k.p.), nie stanowi wady oświadczenia woli, gdyż w takim przypadku ustawodawca świadomie odstąpił od wymogu wskazania przyczyny. W ocenie Sądu w okolicznościach sprawy nie budzi wątpliwości, że oświadczenie pracodawcy było formalnie prawidłowe (dokonano je w przewidzianej ustawą formie), umowa wiążąca strony zawierała klauzulę o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia, a powódka w chwili złożenia oświadczenia nie podlegała ochronie przed wypowiedzeniem czy rozwiązaniem stosunku pracy.

Zgodnie również z art. 128 ust 1 w/w ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z końcem semestru.

Niezasadny okazał się zarzut powódki naruszenia wymogu konsultacji związkowej.

Bezsporne było, że powódka była członkiem związku zawodowego działającego u strony pozwanej. Bezspornym było również to, że strona pozwana o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę nie zawiadomiła reprezentującej ją organizacji związkowej, lecz mając na uwadze, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, takiego wymogu strona pozwana nie musiała spełnić.

Zgodnie z art. 38 § 1 kp, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Artykuł 38 Kodeksu pracy wprowadza obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony. Przepis ten nie odnosi się natomiast do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

Harmonizuje to z treścią art. 30 § 4 k.p., który wymaga wskazania przyczyny wypowiedzenia, tylko w przypadku wypowiedzania umowy o pracę na czas nieokreślony. Natomiast zgodnie z art. 38 § 1 k.p. pracodawca zawiadamiając organizację związkową, winien podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę.

Nielogiczne byłoby zatem informowanie związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas określony i jednocześnie wskazywanie przyczyn tej decyzji, podczas kiedy w oświadczeniu woli złożonym pracownikowi, a więc osobie bezpośrednio zainteresowanej nie było takiej konieczności.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka była zatrudniona na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę na czas określony. Strona pozwana nie miała więc obowiązku informowania związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak już wskazano na wstępie strona pozwana nie miała też obowiązku wskazywania przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Jednakże skoro już przyczyny takie zostały przez nią podane, to zostały one poddane weryfikacji Sądu, w szczególności w kontekście weryfikacji zasadności żądania powódki o odprawę pieniężną.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było: (1) nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na realizacji innego niż wyznaczony materiału dydaktycznego, co skutkuje brakiem należytego przygotowania studentów do egzaminu; (2) naruszeniem zasad współżycia społecznego poprzez nagrywanie rozmów ze współpracownikami (przełożonymi) bez wiedzy i zgody rozmówcy, a także organizowanie ankiet wśród studentów,

które podważały ich zaufanie do U. W.; (3) utrata zaufania do powódki wynikająca z tego, że nie wykonywała poleceń i samowolnie zdecydowała o tematyce realizacji zajęć.

Jako uzasadnioną Sąd uznał pierwszą z przyczyn, tj. przyczyna wskazująca na realizację innego niż wyznaczony materiału dydaktycznego, co miało skutkować brakiem należytego przygotowania studentów do egzaminu.

W toku postępowania strona pozwana wprawdzie nie wykazała wprost, że w roku akademickim 2013/2014 powódka realizowała inny niż wyznaczony materiał dydaktyczny, lecz wykazała, że powódka kwestionowała materiał i zadania wyznaczone przez koordynatora, prowadziła zajęcia w sposób przez siebie wybrany, co jest oczywiście uprawnieniem powódki jako nauczyciela akademickiego, lecz podważała sposób i tryb egzekwowania od studentów wiedzy ze zrealizowanego materiału wprowadzonego przez przełożoną powódki.

Prawdziwa okazała się również druga ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Bezsporne było to, że powódka bez wiedzy i zgody współzawodowców, nagrywała rozmowy ze współpracownikami. Fakt ten wynika nie tylko z zeznań świadków, lecz również wynika z samych zeznań powódki a także powódka sama przedstawiła do akt sprawy nagranie z rozmowy, potwierdzając, że nagranie to jest nagraniem bez wiedzy rozmówcy. Takie działanie, choć nie jest wprawdzie przestępstwem o jakim mowa w art. 267 k.k., to może zostać zakwalifikowane jako naruszenie zasad współżycia społecznego. Skryte nagrywanie rozmów, godzi w jedną z fundamentalnych zasad swobody i ochrony komunikowania się, wyrażoną w art. 49 Konstytucji RP, a prywatny interes w ujawnieniu czyjegós zachowania nie powinien co do zasady usprawiedliwiać ograniczenia tajemnicy komunikowania się.

Powódka nie wykazała natomiast, aby jej działanie zmierzało do ochrony uzasadnionego interesu społecznego czy prywatnego. Konieczność nagrywania rozmów nie wynikała bowiem z konieczności ochrony jakiegoś większego dobra za jakie można uznać zdrowie lub życie powódki bądź też wyjątkowo nagannego zachowania jej przełożonych, co ewentualnie mogłoby uzasadniać takie postępowanie.

Trudno natomiast za takie okoliczności uznać informowanie przez przełożonych o ewentualnych konsekwencjach określonego zachowania powódki, która w sposób nienależyty wykonywała powierzone jej obowiązki.

Również kwestia zorganizowanych przez powódkę ankiet wśród studentów, w ocenie Sądu może zostać zakwalifikowana jako naruszenie zasad współżycia społecznego. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że na uczelni istnieje ogólnouniwersytecki system oceny, w ramach którego studenci mogą po skończonych zajęciach ocenić osobę prowadzącą. Pytania są ustandaryzowane i zamieszczone są na stronie internetowej. Jest to system mechaniczny, który dzieje się poza ingerencją wykładowców. Pracownicy strony pozwanej mają natomiast dostęp do niego, jako osoby oceniane. Tym czasem powódka, przed zaliczeniem ćwiczeń – co nie jest praktykowane – przeprowadziła wśród studentów własną ankietę, której treść wskazuje, że nie odnosiła się ona tylko do ćwiczeń prowadzonych przez powódkę ale również do kierownika instytutu. Trudno bowiem inaczej zinterpretować np. takie pytania jak: „Czy zadania narzucone przez wykładowcę na kolokwium I (37 operacji) było jasne, zrozumiałe?”, „Czy wykładowca wyraża się z szacunkiem o prowadzącym ćwiczenia (w pięciu grupach) J. Ż.” itp.

Strona pozwana również miała prawo uznać zachowanie powódki jako zachowanie powodujące u strony pozwanej utratę zaufania.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności

mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12).

W toku postępowania wprawdzie nie zostało wykazane przez stronę pozwaną, że powódka samowolnie zdecydowała o tematyce realizacji zajęć, lecz jednoznacznie wynika z zeznań również samej powódki, że kwestionowała ona sposób sprawdzenia wiedzy u studentów wprowadzonej przez jej przełożoną, tj. choćby prawidłowość i fachowość formułowania pytań na kolokwium. W toku postępowania zostało wykazane, że powódka samowolnie zdecydowała o sposobie i formie przeprowadzenia kolokwium, co wynikało z zakwestionowania kolokwium przygotowanego przez koordynatora.

Reasumując, skoro przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazały się prawdziwe, to wypowiedzenie umowy o pracę również pod względem merytorycznym było uzasadnione. Ale nawet gdyby przyjąć, że nie wszystkie przyczyny były w rzeczywistości prawdziwe, to pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (patrz wyrok SN z 5 października 2005 r., I PK 61/05, publ. Portal orzeczeń SN).

Mając powyższe na uwadze, pomimo, że pracodawca w tym przypadku nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, to wskazane przyczyny okazały się prawdziwe, co miało znaczenie przy ocenie roszczenia powódki o odprawę pieniężną.

Podstawę prawną żądania powódki zawierały przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm. zwana dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych, jak również indywidualnych.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W przypadku powódki nie możemy mówić o zwolnieniach grupowych, a co najwyżej indywidualnych.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy art. 5 ust. 3-7 i 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.

Powyższy przepis determinuje możliwość zastosowania przedmiotowej ustawy, uzależniając jej stosowanie od ilości zatrudnionych u danego pracodawcy pracowników, których musi być co najmniej 20. Bezsporne – nie kwestionowane przez stronę pozwaną – było to, że zatrudnia ona więcej niż 20 pracowników.

W takiej sytuacji, w świetle zacytowanego przepisu podstawową przesłanką do nabycia prawa do odprawy pieniężnej w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych jest, ażeby przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik nie nabywa zatem prawa do przedmiotowej odprawy gdy współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło właśnie z przyczyn leżących po stronie powódki, albowiem w toku postępowania wprawdzie częściowo ale potwierdzone zostały wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę. Poza tym, istniały również inne nie wskazane w pisemnym oświadczeniu strony

pozwanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, np. samowolne zdecydowanie przez powódkę o sposobie i formie przeprowadzenia kolokwiiów.

Powódka nie mogła zatem nabyć prawa do odprawy pieniężnej w świetle ustawy o zwolnieniach grupowych, albowiem przyczyny nie dotyczące pracownika (powódki) nie były wyłącznym powodem wypowiedzenia stosunku pracy.

Poza tym, powódka, wbrew art. 6 kc, nie wykazała, aby jej stanowisko pracy zostało faktycznie zlikwidowane.

Przede wszystkim należy podkreślić, że powódka jest osobą z wyższym wykształceniem, pracowała jako nauczyciel akademicki na Wydziale (...). Mając na uwadze zarówno wykształcenie powódki, jak również jej staż pracy, pomimo, że nie była ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, należy wskazać, że Sąd mógł postawić powódce wyższe wymagania w zakresie inicjatywy dowodowej, niż osobie bez takiego wykształcenia i doświadczenia. Pomimo tego, powódka, choć składała szereg wniosków i dowodów nie wykazała, aby którekolwiek z jej żądań było zasadne.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności kserokopii akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Z tym, że w przypadku dowodów z dokumentów, Sąd ograniczył się tylko do tych, które miały znaczenie dla sprawy, pozostałe pomijając jako nie istotne.

Oceny zeznań świadków oraz powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. M., U. P., M. K., P. K., W. G., które korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Świadkowie bardzo obszernie odnosili się do kwestii związanej z kwestionowaniem przez powódkę zasad wprowadzonych przez A. M. w przedmiocie zwolnienia studentów z obowiązku zdawania egzaminu, a także problemów z tym wynikających. W ocenie Sądu, gdyby powódka faktycznie miała zamiar i wolę realizowania zasad wprowadzonych przez koordynatora, to zapoznałaby się na czas z zasadami wprowadzonymi przez A. M., nawet nie uczestnicząc w spotkaniu na początku semestru, lecz wyraźnie powódka dążyła do wprowadzenia własnych zasad zaliczania studentom ćwiczeń, co wprowadziło zupełnie nieuzasadnione zamieszanie w programie nauczania.

Przy ocenie zeznań świadków, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że są oni pracownikami strony pozwanej. Jest to jednak typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są obecni, bądź byli pracownicy, jednej ze stron, co samo w sobie nie może jeszcze automatycznie podważać ich wiarygodności. Poza tym świadkowie zeznawali za przyrzeczeniem, co niewątpliwie wzmacnia ich wiarygodność.

Zeznania powódki, Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, albowiem okazały się one nie do końca spójne z pozostałymi ustaleniami.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd pominął natomiast zeznania świadka J. K., gdyż okazały się one nie istotne dla rozstrzygnięcia sporawy oraz oddalił wnioski dowodowy z przesłuchania J. S..

Sąd uznał, że zeznania świadka A. K. jedynie potwierdziły fakty przedstawione przez pozostałych świadków, natomiast nie miały one żadnego istotnego znaczenia w sprawie. Nie wnosiły żadnych dodatkowych istotnych kwestii.

Sąd pominął dowód z dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego, gdyż powódka ani nie wskazała jakiej specjalności miałyby to być biegły, a także nie wskazała dokładnie okoliczności, na jakie biegły mógłby być powołany.

Zgodnie z treścią art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Natomiast stosownie do art. 217 § 2 k.p.c. Sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody wyłącznie dla zwłoki. Okolicznościami spornymi w ujęciu art. 217 § 2 k.p.c. są te, które dotyczą faktów „mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a nie wszystkie okoliczności podnoszone przez stronę (por. wyrok SN z dnia 19 maja 1997 r. sygn. I PKN 179/97 Wokanda 1998/3/18).

Przedmiotem postępowania nie były bowiem kwestie osiągnięć naukowych, publikacji powódki, czy ocena, czy powódka, czy też świadek A. M. były osobami o lepszej wiedzy i umiejętnościach dydaktycznych. Niewątpliwie A. M. była osobą koordynującą, która wprowadzała zasady zwolnień studentów z egzaminu, a powódka winna była w tym zakresie podporządkować się zasadom wprowadzonym przez koordynatora, a nie wprowadzać własne zasady.

Sąd nie jest zobowiązany ani nawet uprawniony do rozstrzygnięcia okoliczności, które nie są objęte powództwem, i które nie wnoszą nic do sprawy, a więc nie podają ani stanu sprawy ani też nie ustosunkowują się do twierdzeń strony przeciwnej, a są jedynie wyrazem wewnętrznej potrzeby piszącego. Przewodniczący kieruje rozprawą i powinien dążyć do szybkiego wyjaśnienia kwestii istotnych i spornych między stronami i przeciwdziałać zamiarom stron, zmierzającym do przewleknięcia procesu i zaciemniania go przez wprowadzenie do niego elementów nie mających nic wspólnego ze sprawą (Postanowienie SN z dnia 29 stycznia 1971 r., I CR 657/70, niepublikowane, LEX nr 6866).

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powódka, pomimo prawidłowego pouczenia, nie zgłosiła zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc do postanowień oddalających jej wnioski dowodowe.

Z powyższych względów w punkcie I sentencji wyroku, Sąd oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 102 kpc.

Zgodnie z 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt.1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 87.418,20 zł oraz odprawy pieniężnej w kwocie 43.709,10 zł, w związku z czym powódka winna ponieść koszty w kwocie 60 zł (tytułem roszczenia o odszkodowanie) oraz kwotę 1.800 zł (tytułem roszczenia o odprawę pieniężną).

Mając jednak na uwadze przepis art. 102 kpc, Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej kwotę 30 zł w związku z żądaniem odszkodowania, a także kwotę 900 zł w związku z żądaniem odprawy pieniężnej co stanowi łącznie kwotę 930 zł, a także koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, co stanowi łącznie kwotę 947 zł.

W ocenie Sądu, powódka będąc pracownikiem miała podstawę do tego, aby być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich żądań przynajmniej przed Sądem I instancji, zatem Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej jedynie połowę żądanych kosztów postępowania.

Orzeczenie o kosztach sądowych ma uzasadnienie w treści art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przy uwzględnieniu postanowienia Sądu z dnia 11 stycznia 2016 r. zgodnie z którym powódka została zwolniona od opłaty od pozwu w kwocie ponad 4.000 zł, natomiast dalej idący wniosek o zwolnienie został oddalony.