

Sygn. akt VP 261/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Capik-Pater

Sędziowie

Ławnicy: Romana Olszewska, Maria Sikora

Protokolant: Izabela Niedobbecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2015 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 261/14

UZASADNIENIE

Powódka A. B. w pozwie przeciwko pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. wniosła o uznanie za bezskuteczne wręzonego jej w dniu 5 maja 2014 roku wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W ocenie powódki wypowiedzenie jest nieuzasadnione, niezgodne z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia oraz zawiera pozorną przyczynę rozwiązania umowy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę wskazując, iż wypowiedzenie następuje w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i w związku z likwidacją D. Dokumentacji i Organizacji Studiów, w którym zatrudniona była powódka. Jednakże wypowiedzenie zostało dokonane bezpośrednio po powrocie powódki z urlopu rodzicielskiego, a w czasie urlopu powódki pozwana zatrudniła w ramach umowy na zastępstwo innego pracownika, który nie został następnie zwolniony. Powódka podniosła, iż pozwana nie zastosowała wobec niej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia przyjętych w piśmie pozwanej z dnia 9 października 2013 roku skierowanym do organizacji związkowej, tj.: umiejętności i doświadczenia zawodowego, kwalifikacji pracownika, posiadania innych stałych źródeł utrzymania. Pozwana nie podjęła także działań proponowanych przez organizację związkową w piśmie z dnia 15 października 2013 roku i nie rozwiązała umów o pracę z osobami posiadającymi

emeryturę, bądź inne miejsce zatrudnienia, a także nie dokonała porównania wszystkich zatrudnianych pracowników z podobnym poziomem wykształcenia i doświadczenia, lecz ograniczyła porównanie tylko do jednego działu. Zdaniem powódki likwidacja całego działu nie znajduje uzasadnienia w sytuacji ekonomicznej pozwanej i spowoduje znaczącą dezorganizację funkcjonowania pozwanej. Nadto, likwidacja całego działu stanowi pozorną przyczynę wypowiedzenia mającą usprawiedliwić odstępstwo od stosowania kryteriów doboru do zwolnienia wobec wszystkich pracowników. Powódka stanęła na stanowisku, iż (...) nie został w rzeczywistości zlikwidowany, tj. nie zlikwidowano wszystkich stanowisk pracy. (vide k.2-5, 125, 196)

W odpowiedzi na pozew pozwana Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając odpowiedź pozwana przyznała zastosowanie procedury zwolnień indywidualnych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana podała, iż trudna sytuacja finansowa wynika ze stale zmniejszającej się liczby studentów i związanym z tym zmniejszeniem dochodów pozwanej w ostatnich latach. Sytuacja demograficzna skłoniła władze pozwanej do restrukturyzacji kosztów funkcjonowania i przeglądu infrastruktury organizacyjnej. Pozwana dokonała redukcji zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich obejmującej 23 etaty i przeprowadziła program pilotażowy, którego celem była weryfikacja funkcjonowania ewentualnej zmiany struktury organizacyjnej części administracji związanej z obsługą dokumentacji i organizacji studiów. Wyniki programu pozwoliły pozwanej na uznanie, że D. Dokumentacji i Organizacji Studiów, w którym zatrudniona była powódka jest zbędny w strukturach pozwanej, bowiem jego zadania mogą być z powodzeniem realizowane przez sekretariaty instytutów.

Pozwana podniosła, iż nie była zobligowana do zastosowania względem powódki kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, bowiem taka konieczność występuje jedynie w sytuacji zwalniania niektórych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy. Likwidacji uległ cały dział powódki, a zwolnienia objęły wszystkich pracowników tej komórki organizacyjnej, co wyklucza zastosowanie kryteriów doboru. Pracownik zastępujący powódkę w trakcie urlopu był wcześniej zatrudniony u pozwanej na stanowisku recepcjonistki i po ustaniu umowy o zastępstwo ten powrócił na dotychczasowe stanowisko. Jednocześnie, pozwana podniosła, iż nie jest związana opiniami wyrażonymi przez organizacje związkowe, a powódka nie może kwestionować zasadności samych działań reorganizacyjnych pozwanej. (vide k.36-40)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 16 maja 2007 roku pozwana Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w R. zawarła z powódką A. B. (z d. P.) umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 lipca 2007 roku, na mocy której powódka została zatrudniona u pozwanej na stanowisku samodzielnego referenta ds. toku studiów w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejnymi umowami o pracę powódka została zatrudniona u pozwanej na czas określony oraz na czas nieobecności J. E. A.. Umową z dnia 2 marca 2010 roku powódka została zatrudniona na czas nieokreślony.

Dowód: umowy o pracę z dnia 16 maja oraz 31 lipca 2007 roku, 29 września 2008 roku, 30 września 2009 roku, 2 marca 2010 roku, odpis skrócony aktu małżeństwa – akta osobowe powódki część B k.3, 11, 18, 27, 31, 13

Pismem z dnia 9 października 2013 roku pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego (...) w R., w którym przedstawiła informację na temat przyczyn i wielkości planowanej redukcji zatrudnienia. Pozwana wskazała, iż na koniec roku 2013 roku pozwana może zanotować ujemny wynik finansowy, którego przyczyną jest zmniejszenie przychodów uczelni z tytułu dotacji ministerialnej na działalność dydaktyczną w stosunku do 2012 roku o (...),5 tys. zł, co jest związane ze spadkiem liczby studentów przy stałej liczbie nauczycieli i administracji. Zgodnie z prognozą, pozwana spodziewała się w roku 2014 dalszego spadku dotacji o co najmniej 800 tys. zł. Pozwana wskazała, iż powyższe zmusiło ją do podjęcia decyzji o obniżeniu stałych kosztów, którymi są wynagrodzenia stanowiące wraz z pochodnymi 82,03% łącznej sumy kosztów operacyjnych. Nadto, w poprzednich latach pozwana ograniczała wydatki również w innych sferach, m.in. eksploatacji budynków.

Pozwana w piśmie z dnia 9 października 2013 roku zaznaczyła, iż zwolnienia zostaną przeprowadzone we wszystkich grupach pracowniczych, a redukcja samych 23 etatów nauczycieli dokonana w czerwcu 2013 roku dała pozwanej oszczędności w skali (...) zł rocznie. Planowana dalsza redukcja 11 etatów ma dać pozwanej oszczędności w kwocie ok. 429 tys. zł rocznie, i obejmować: likwidację D. Dokumentacji i Organizacji Studiów, likwidację stanowiska ds. ewaluacji, likwidację stanowiska Administratora (...) Dydaktycznych, likwidacją Biura ewidencji majątku, zmniejszenie liczby etatów w bibliotece o 1,5 etatu, obniżenie wymiaru etatu pracownika sekretariatu Rektora do ½, oraz rozwiązanie umowy z osobą zatrudnioną na stanowisku gospodarza.

Dobór pracowników objętych redukcją etatów miał następować przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

- umiejętności i doświadczenia zawodowego,
- kwalifikacji pracownika,
- posiadania innych stałych źródeł utrzymania,

przy czym zwolnienie nie będą dotyczyły pracowników będących w okresie ochronnym z art. 39 k.p., w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. (vide k.9-10 verte)

W odpowiedzi (...) w piśmie z dnia 15 października 2013 roku wskazał, iż poprzez sprzedaż budynków pozwanej udało się pozyskać znaczne środki finansowe. Nadto organizacja związkowa przedstawiła pozwanej propozycje uatrakcyjnienia oferty poprzez: utworzenie przyuczelnianego przedszkola oraz domu seniora, a także udostępnienie obiektu krytej pływalni dla użyteczności publicznej. Związek zawodowy stanął na stanowisku, iż likwidacja (...) może w znaczącym stopniu spowodować dysharmonię w zadaniach wykonywanych przez tę komórkę. Organizacja związkowa nie podzieliła kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (redukcji etatów), proponując zastosowanie następujących wyznaczników: sytuacja osobista (inne stałe źródła utrzymania); przydatność do pracy (efektywność); stosunek do obowiązków pracowniczych (dotychczasowy przebieg pracy); umiejętności i doświadczenie zawodowe; zdolność do współdziałania w zespole; kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku; poziom wykształcenia; zasadność utrzymania stanowiska pracy zajmowanego przez danego pracownika w komórce organizacyjnej; zakładowy staż pracy; liczba nieobecności z powodu choroby. (vide k.14-16 verte)

W ocenie związku zawodowego kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być szersze od wskazanych przez pozwaną. Nadto, dobór osób do zwolnienia bądź redukcji etatu winien odbywać się w skali całego zatrudnienia u pozwanej, a nie w ramach wydzielonych komórek organizacyjnych.

Dowód: zeznania świadka A. C. k.126-127; zeznania świadka J. P. k.127-127 verte; zeznania świadka M. W. k.144 verte-146

Wbrew zapewnieniom prorektora ds. dydaktyki i studentów pozwanej dr T. J., zgodnie z nowym Regulaminem organizacyjnym pozwanej obowiązującym od dnia 18 listopada 2013 roku D. Dokumentacji i Organizacji Studiów został zlikwidowany. Ze struktury (...) została wyodrębniona Sekcja Praktyk Studenckich, która od tej pory podlegała bezpośrednio Prorektorowi ds. dydaktyki i studentów (§ 25). Dotychczasowe zadania (...) w zakresie toku studiów zostały przekazane do sekretariatów instytutów (§ 32 ust. 2). Mimo wcześniejszego formalnego włączenia Sekcji Praktyk do (...) osoby zatrudnione w Sekcji nie zajmowały się dokumentacją studentów, lecz ustalaniem terminów, lokowaniem praktyk, ich zaliczaniem oraz konsultacjami z opiekunami praktyk, jednakże osoby wykonujące swoją pracę w Sekcji także podlegały Kierownikowi (...).

Dowód: notatka służbowe ze spotkania pracowników (...) z prorektorem dr T. J. z dnia 29 października 2013 roku wraz z aneksem k.7-8; statut pozwanej k.83-90; Regulamin Organizacyjny pozwanej wraz ze schematem organizacyjnym k.97-105; uchwała Senatu pozwanej nr (...) wraz z załącznikiem k.106-107; zeznania świadka T. J. k.146 verte-149; zeznania świadka A. S. (1) k.184 verte-187; zeznania świadka K. W. k.143 verte-144 verte; zeznania świadka A. C.

k.126-127; zeznania świadka J. P. k.127-127 verte; zeznania świadka M. W. k.144 verte-146; przesłuchanie stron – powódki k.187-188; przesłuchanie stron – za pozwaną Prorektor J. K. k.188-189

Pozwana przyjęła na rok akademicki 2010/2011 ogółem 758 studentów, a na rok akademicki 2011/2012 - 567 studentów. Liczba przyjęć na rok akademicki 2011/2012 wyniosła 595 studentów. Obecna ogólna liczba studentów wynosi ok. 1400, podczas gdy w roku 2007 wynosiła ponad 4000.

Dowód: zestawienie rekrutacji na lata akademickie 2010/2011-2012/2013 k.45-47; zeznania świadka T. J. k.146 verte-149; zeznania świadka A. S. (1) k.184 verte-187; zeznania świadka K. W. k.143 verte-144 verte

Zysk netto pozwanej wyniósł: za rok 2010 – 1.740.300 zł, a za rok 2011 – 1.009.900 zł. W roku 2012 zysk netto pozwanej spadł do 395.000 zł. W planie rzeczowo-finansowym na rok 2013 przewidziano przychód z tytułu dotacji z budżetu państwa w kwocie 15.256.500 zł. Wysokość dotacji z budżetu państwa, jaka przyznana została pozwanej na zadania związane z kształceniem studentów była niższa od zakładanej i wynosiła na 2014 rok 14.286.300 zł.

Dowód: sprawozdania z wykonania planów rzeczowo-finansowych za lata 2010-2012 k.60-81; plan rzeczowo-finansowy na rok 2013 k.11-13 verte; pismo Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 4 kwietnia 2014 roku k.109-113 verte; zeznania świadka T. J. k.146 verte-149.

Likwidacja (...) miała miejsce ze względów ekonomicznych, dążenia pozwanej do ograniczenia zatrudnienia pracowników administracyjnych oraz usprawnienia procesu obiegu wewnętrznego dokumentacji studentów pozwanej. Z uwagi na malejącą liczbę studentów, z roku na rok spadała wysokość dotacji ministerialnej, jaką pozwana otrzymywała na swoją podstawową działalność. Pozwana dokonała także redukcji zatrudnienia 23 etatów nauczycielskich, a to ze względu na brak godzin dydaktycznych.

Dowód: zeznania świadka T. J. k.146 verte-149; zeznania świadka A. S. (1) k.184 verte-187; przesłuchanie stron – za pozwaną Prorektor J. K. k.188-189.

Zasadność działań reorganizacyjnych pozwanej, w tym likwidacja (...) nie była kwestionowana przez Państwową Komisję Akredytacyjną podczas akredytacji nowego kierunku studiów neofilologii w kwietniu 2014 roku.

Dowód: zeznania świadka A. S. (1) k.184 verte-187

Pismem z dnia 26 marca 2014 roku pozwana zwróciła się do (...) o udzielenie informacji, czy powódka korzysta z obrony związku. Związek zawodowy udzielił pozytywnej odpowiedzi wskazując, iż powódka korzysta z jego obrony.

Dowód: pismo pozwanej z dnia 26 marca 2014 roku; pismo (...) z dnia 31 marca 2014 roku – akta osobowe powódki część B k.55-56

Dnia 3 kwietnia 2014 roku pozwana zawiadomiła (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia podając likwidację ich działu. W odpowiedzi związek negatywnie zaopiniował zamiar rozwiązania umowy powódki oraz zarzucił pozwanej, iż nie zastosowała wobec powódki kryteriów określonych w piśmie z dnia 9 października 2013 roku.

Dowód: pismo pozwanej z dnia 3 kwietnia 2014 roku, pismo (...) z dnia 7 kwietnia 2014 roku – akta osobowe powódki część B k.57-58

Pismem z dnia 5 maja 2014 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 31 sierpnia 2014 roku wskazując, iż rozwiązanie umowy następuje w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę podana została likwidacja D. Dokumentacji i Organizacji Studiów w związku z restrukturyzacją pozwanej. Pozwana pouczyła powódkę o możliwości odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – akta osobowe powódki

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2587,74 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie pozwanej z dnia 25 czerwca 2014 roku k.44

Prócz powódki, na przestrzeni ostatnich lat, w D. Dokumentacji i Organizacji Studiów pozwanej zatrudnione były i służbowo podlegały Kierownikowi (...) m.in.: M. M., B. O., G. L., J. M. oraz K. W..

B. O. – specjalista ds. praktyk studenckich oraz G. L. – samodzielny referent administracyjny (w zakresie obowiązków m.in. prowadzenie dokumentacji związanej z przygotowaniem i prowadzeniem praktyk) swoją pracę wykonywały i dalej wykonują w ramach Sekcji Praktyk Studenckich.

J. M. była zatrudniona u pozwanej początkowo na stanowisku recepcjonistki i podlegała służbowo specjalście ds. administrowania obiektami. W okresie od dnia 17 września 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku J. M., w związku z nieobecnością powódki w pracy spowodowaną ciążą i urodzeniem dziecka, została zatrudniona u pozwanej na stanowisku referenta ds. toku studiów w ramach umowy o zastępstwo do czasu powrotu powódki do pracy. Dnia 1 maja 2014 roku J. M. powróciła na swoje poprzednie stanowisko pracy, a na przełomie lipca i sierpnia 2014 roku sama zwolniła się z pracy u pozwanej.

k.108-108 verte

K. W. była początkowo zatrudniona u pozwanej na stanowisku samodzielnego referenta ds. toku studiów w (...), a od 1 kwietnia 2012 roku czasowo dzieliła swój etat pomiędzy pracę w (...) oraz w Instytucie (...) ((...)) – jako samodzielny referent administracyjny. Od dnia 17 września 2012 roku czasowo, a z dniem 18 grudnia 2012 roku na stałe, K. W. została przeniesiona do (...), gdzie objęła cały etat samodzielnego referenta administracyjnego i podlega służbowo Dyrektorowi tego Instytutu. Nadto, w okresie od dnia 21 grudnia 2012 roku do dnia 30 września 2013 roku K. W. wdrażała w (...) program pilotażowy polegający na prowadzeniu dokumentacji studentów kierunku architektura i urbanistyka bezpośrednio przez sekretariat (...), co stanowiło przejęcie zakresu obowiązków (...) odnośnie tych kierunków studiów. Przeprowadzony program pilotażowy został pozytywnie oceniony przez władze pozwanej i stał się jedną z przyczyn zmian jej struktury.

Pozwana wypowiedziała umowy o pracę wszystkim pracownikom zatrudnionym w (...) w chwili jego likwidacji.

Dowód: zeznania świadka A. C. k.126-127; zeznania świadka J. P. k.127-127 verte; zeznania świadka M. W. k.144 verte-146 ; zeznania świadka T. J. k.146 verte-149; zeznania świadka A. S. (1) k.184 verte-187; zeznania świadka K. W. k.143 verte-144 verte ; przesłuchanie stron – powódki k.187-188 ; umowa o pracę z dnia 30 września 2005 roku, porozumienie stron z dnia 24 września 2012 roku, zakres czynności – akta osobowe B. O. część B k.17, 49, 42; umowa o pracę z dnia 21 grudnia 2010 roku, zakres czynności – akta osobowe G. L. część B k.19, 23; umowa o pracę z dnia 20 grudnia 2005 roku, porozumienie stron z dnia 17 września 2012 roku, 18 grudnia 2012 roku oraz 5 maja 2014 roku, zakres czynności – k.108-108 verte oraz akta osobowe J. M. część B k.13, 53, 67, 71, 76, 61; umowa o pracę z dnia 30 lipca 2009 roku, porozumienie stron z dnia 1 kwietnia 2012 roku, 18 grudnia 2012 roku, 8 lutego 2013 roku, 10 grudnia 2013 roku, 24 kwietnia 2014 roku, zakres czynności, pismo Dyrektora Instytutu (...) z dnia 6 grudnia 2012 roku – akta osobowe K. W. część B k.19, 26-28, 32-34, 38-40, 43-44

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów oraz w oparciu o dowód z zeznań świadków A. C., J. P., M. W., T. J., A. S. (1), K. W., a także dowód z przesłuchania stron. Sąd nie znalazł powodu dla kwestionowania wiarygodności przedłożonych dokumentów oraz zeznań świadków i stron. Sąd podzielił zeznania świadków i stron – co do zasady, gdyż są one logiczne, konkretne i spójne, a wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Jednakże, Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie jej twierdzeń o rzekomym braku likwidacji (...). Porównując nowy Regulamin

oraz schemat organizacyjny pozwanej z poprzednim schematem (vide k.183), bez wątplenia stwierdzić należy, iż w wyniku reorganizacji likwidacji uległ (...), bowiem nowy Regulamin oraz schemat nie przewidują takiej komórki organizacyjnej pozwanej. Nadto, kompetencje (...) zostały wprost przypisane do sekretariatów instytutów. Przeciwnie twierdzenie powódek uznać należy za bezpodstawne.

Jednocześnie, Sąd wskazuje, iż nie podziela zgłoszonych w trybie art. 162 k.p.c. zastrzeżeń powódki co do oddalenia wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków J. L., A. Ś., M. K. oraz A. S. (2) (vide k.126).

Zgodnie z wnioskiem powódki świadkowie J. L., A. Ś., M. K. oraz A. S. (2) mieli zostać przesłuchani na okoliczność czy (...) jest niezbędny dla właściwego funkcjonowania pozwanej i czy możliwe jest przejście jego zakresu pracy przez instytuty, a także czy reorganizacja pozwanej wpłynęła na dezorganizację jej funkcjonowania. Powyższe okoliczności, zgodnie z art. 227 k.p.c., nie mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym, bowiem nie stanowią faktów mających istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Kwestia określenia swoich struktur organizacyjnych oraz przypisania im poszczególnych zadań leży w wyłącznej kompetencji pozwanej, Sąd nie może badać merytorycznych przesłanek podjęcia decyzji organizacyjnych pozwanej, a także ich skutków.

Nadto, Sąd wskazuje, iż bez znaczenia dla niniejszej sprawy pozostają także poboczne okoliczności dotyczące zatrudnienia powódki oraz innych pracowników (...), takich jak staż pacy, czy wykształcenie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Między stronami bezsporne było, iż pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę na czas nieokreślony z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do kwestii prawidłowości wyboru powódki jako osoby do zwolnienia – tj. podnoszonej przez powódkę niezgodności z ustalonymi kryteriami doboru oraz pozorności przyczyny wypowiedzenia. Powódka nie kwestionowała przy tym procedury zwolnień indywidualnych dokonanych przez pozwaną w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.) przewiduje możliwość zwolnień grupowych (art. 1) jak i indywidualnych (art. 10) z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (pkt 1), 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników (pkt 2), 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (pkt 3) – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Zwolnienia indywidualne mają miejsce zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy 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.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. 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.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Jak stanowi § 3 powyższego artykułu, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jak stanowi art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (§ 1 pkt. 3), a jej rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2). Z mocy przepisu art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3). Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. 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. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia powódce umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, wskazała przyczynę oraz pouczyła powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie kodeksowe wymogi formalne. Nadto, Sąd zwraca uwagę powódki, iż w trakcie konsultacji związkowych przy planowanym wypowiedzeniu umowy o pracę przepisy prawa pracy nie wymagają od pracodawcy uwzględnienia stanowiska organizacji związkowej, lecz jedynie zasięgnięcia opinii organizacji reprezentującej pracownika. Tym samym, pracodawca jest uprawniony do pozostania w całości przy swoim stanowisku.

Wobec stwierdzenia przez Sąd, iż wypowiedzenie umowy o pracę powódki dokonane przez pozwaną spełnia wszystkie wymagania formalne zawarte w Kodeksie pracy, zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Nadto, pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Konkretność przyczyny wypowiedzenia pozostawała w niniejszej sprawie poza sporem, również w ocenie Sądu przyczyna została wskazana przez pozwaną w sposób jasny i jednoznaczny. Odnosząc się do jej rzeczywistości

Sąd wskazuje, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę złożonego powódce znalazła potwierdzenie w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego – D. Dokumentacji i Organizacji Studiów, w którym swoją pracę wykonywała powódka został w całości zlikwidowany przez pozwaną, likwidacji uległy też wszystkie stanowiska pracy pracowników tego działu – za wyjątkiem stanowisk pracy przypisanych do wyłączonej z (...) Sekcji Praktyk – w tym również stanowisko powódki.

Zgodnie z podzielanym przez Sąd orzekającym stanowiskiem Sądu Najwyższego, sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Do tego stwierdzenia nie może ograniczyć się jednak rozpatrywanie zasadności wypowiedzenia (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39). Rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika może, choć nie musi stanowić procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. Tak rozumiana przyczyna podawana jest w wypowiedzeniu. Może się zdarzyć, a zależy to od konkretnego stanowiska pracy, z którego zwalnia się pracownika, że okaże się ona wystarczająca. Nierzadko jednak istnieje konieczność doboru do zwolnienia z tak rozumianej przyczyny jednego z wielu pracowników czy kilku pracowników z większej ich grupy. Wówczas, choć nie stanowi to elementu uzasadnienia wypowiedzenia w ujęciu formalnym (art. 30 § 4 k.p.) bada się, czy zastosowano zobiektywizowane kryteria doboru. Niezależnie bowiem od zasadności samej przyczyny może okazać się, że pod jej pozorem pracodawca dokonuje czynności nieuzasadnionej w tym sensie, że dobiera do zwolnienia konkretnego pracownika bez zobiektywizowanych podstaw, według swoich niezobiektywizowanych preferencji (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2012 r., I PK 115/12, LEX nr 1284713). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, LEX nr 1451375). Jednakże, ograniczenie zatrudnienia w następstwie reorganizacji, polegającej na likwidacji wszystkich stanowisk pracy określonego działu lub komórki organizacyjnej, nie wymaga od pracodawcy przed wypowiedzeniem umów o pracę, oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do wykonywania pracy na innym stanowisku (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 r., I PKN 268/99, OSNP 2001/2/39, podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686). Nadto, likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony stanowi przesłankę zasadności rozwiązania z pracownikiem tej umowy o pracę. Rozważając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę trzeba brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także zasługujący na ochronę interes pracodawcy (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 247/13, LEX nr 1496284).

Nie wdając się w merytoryczną ocenę sposobu reorganizacji struktury pozwanej, tj. likwidacji D. Dokumentacji i Organizacji Studiów oraz przeniesienia jego kompetencji do sekretariatów instytutów, a tym samym likwidacji stanowiska pracy powódki, jednoznacznie stwierdzić należy, iż pozwana znajduje się w pogarszającej się sytuacji finansowej. Sytuacja ekonomiczna stanowi w ocenie Sądu obiektywną przesłankę do podjęcia działań mających na celu zmniejszenie po stronie pozwanej kosztów operacyjnych, w tym także wydatków na wynagrodzenia. Mając na uwadze spadającą rokrocznie liczbę studentów oraz zmniejszenie dotacji ministerialnej, podjęcie przez pozwaną decyzji o likwidacji (...), a tym samym likwidacji stanowisk pracy w tym dziale, mającej przynieść wymierne korzyści finansowe, stanowi dla Sądu logiczną konsekwencję zmniejszenia wpływów. Jednakże, ocenie Sądu nie może podlegać sam dobór przez pozwaną działów przeznaczonych do likwidacji, bowiem Sąd nie może wpływać na strukturę organizacyjną niezależnych podmiotów jakimi są uczelnie wyższe. Jeżeli władze pozwanej uznały, iż najlepszym sposobem poprawy sytuacji ekonomicznej jest m.in. likwidacja (...) wraz z przydzielonymi do tego działu stanowiskami pracy, Sąd nie może podważać tej decyzji.

Sąd nie podziela podnoszonego przez powódkę zarzutu pozorności przyczyny wypowiedzenia. (...) został bezsprzecznie zlikwidowany przez pozwaną, a jego kompetencje zostały przekazane sekretariatom instytutów. Bez znaczenia dla niniejszej sprawy pozostają okoliczności dalszego zatrudniania przez pozwaną B. O., G. L. oraz K. W., które pracowały wcześniej w zlikwidowanym dziale. B. O. oraz G. L. wykonywały i dalej wykonują swoją pracę

w ramach Sekcji Praktyk Studenckich obecnie wyłączonej ze zlikwidowanego (...) i stanowiącej odrębną komórkę organizacyjną podległą bezpośrednio Prorektorowi ds. dydaktyki i studentów. Natomiast K. W. już od dnia 18 grudnia 2012 roku została na stałe przeniesiona do Instytutu (...), w chwili zmian organizacyjnych oraz wręczenia powódce wypowiedzenia nie była zatem pracownikiem działu powódki. Jako, że likwidacji uległy wszystkie stanowiska pracy przydzielone do (...), Sąd nie podziela także zarzutu powódki o niezgodności wręzonego wypowiedzenia z kryteriami doboru pracowników do zwolnienia określonych przez pozwaną w piśmie z dnia 15 października 2013 roku. Pozwana nie była obowiązana do porównania powódki do pozostałych pracowników zatrudnionych w innych komórkach organizacyjnych. Porównania można dokonać jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę pracowników wybranych przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy.

W konsekwencji, wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane przez pozwaną jest uzasadnione i nie narusza przepisów prawa.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario w zw. z art. 30 § 4 k.p., Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w pkt 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461 j.t.). Powódka przegrała spór z pozwaną, wobec czego obowiązana jest do zwrotu na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł, o czym orzeczono w pkt 2 sentencji.