

sygn. akt (...)

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 grudnia 2020 r. W. M. (1), po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, wniósł przeciwko Akademii (...) w S. o uznanie za bezskuteczne dokonane przez pracodawcę wypowiedzenia, zaś po upływie terminu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy oraz nałożenie na pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, ewentualnie ustalenie, że powoda łączył z Akademią (...) w S. od dnia 1 marca do 30 września 2021 r. stosunek pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że W. M. (2) był zatrudniony w Akademii (...) w S. od 23 września 2013 r. na stanowisku profesora zwyczajnego na Wydziale Edukacji Muzycznej w Katedrze W. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę powoda poprzedzone było przedstawieniem przez pracodawcę dwóch propozycji zmian łączącego strony stosunku pracy: zmianę rodzaju umowy (z zawartej na czas nieokreślony na określony) oraz zmianę stanowiska (z dotychczas zajmowanego stanowiska pracownika naukowo – dydaktycznego na stanowisko pracownika dydaktycznego). Powód zwrócił się do władz uczelni z prośbą o wyjaśnienie zmian. Proponowane modyfikacje Akademia uzasadniała koniecznością bilansowania budżetu oraz optymalizacji zatrudnienia pracowników, dla których pozwana uczelnia nie była podstawowym miejscem pracy, co miało miejsce w przypadku powoda. Powód uznając te wyjaśnienia za niewystarczające, odmówił ustosunkowania się do porozumienia zaproponowanego przez pracodawcę. W dniu 17 listopada 2020 r. pozwana uczelnia złożyła powodowi oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru zimowego tj. z dniem 28 lutego 2021 r. Strona wskazała, że są to powody nie dotyczące pracownika, a wynikające ze złej sytuacji finansowej Akademii, która nakazuje pracodawcy podjąć racjonalne kroki w celu zoptymalizowania kosztów zatrudnienia. Powód argumentował, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest ogólnikowa, a nadto nierzeczywista, bowiem powodowi nie są znane żadne okoliczności uzasadniające twierdzenia o złej sytuacji finansowej uczelni. Wreszcie, powód podniósł, że termin wskazany przez pozwaną uczelnię a odnoszący się do tego, kiedy wypowiedzenie odniesie skutek, jest nieprawidłowy, bowiem zgodnie z przepisami prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Mając na uwadze, iż powód rozpoczął semestr letni w dniu 15 lutego 2021 r. termin wypowiedzenia winien upłynąć na koniec semestru letniego, to jest z dniem 30 września 2021 r. (k. 3 - 27).

W odpowiedzi na pozew pozwana Akademia (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości, argumentując, że na skutek zmian władz uczelni i objęcia funkcji rektora przez M. J., podjęto decyzję o przeprowadzeniu reorganizacji uczelni, a także, z uwagi na zaniechania poprzednich władz, o konieczności zbilansowania budżetu uczelni. Powyższe, pozwana chciała osiągnąć, m.in. zmieniając powodowi oraz pozostałym pracownikom pozostającym w tożsamej sytuacji zawodowej, stanowisko z naukowo – dydaktycznego na dydaktyczne oraz zmieniając rodzaj łączących ją z pracownikami umów na umowy terminowe zawierane na okres od 1 października do 30 czerwca. Powyższe miało doprowadzić do zwiększenia pensum nauczycieli akademickich oraz ograniczyć konieczność wypłat wynagrodzeń w okresie wakacyjnym, a w konsekwencji przynieść Akademii oszczędności pozwalające na podreperowanie budżetu, który zakładał deficyt na poziomie ponad dwóch milionów złotych. Mając na względzie, że powód nie wyraził woli porozumienia się z pracodawcą w powyższym zakresie, koniecznym było wypowiedzenie umowy o pracę. Podniesiono też, że zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jakość działalności naukowej uczelni akademickiej podlega ewaluacji, która jest prowadzona wyłącznie na podstawie działalności naukowej pracowników zatrudnionych w danej uczelni jako podstawowym miejscu pracy. Każdy pracownik zatrudniony w uczelni składa oświadczenie dotyczące liczby (...), tj. zakwalifikowania go do pracowników naukowych, dla których konkretna uczelnia jest podstawowym miejscem pracy. Takiego oświadczenia w pozwanej uczelni nie złożył powód. (k. 198 - 202).

Pismem z dnia 22 marca 2022 r. powód zmodyfikował powództwo, domagając się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c. (już nie w formie żądania ewentualnego) istnienia stosunku pracy łączącego go z pozwaną w okresie od 1 marca 2021 r. do 30 września 2021 r.,

a nadto, kwoty 53.844 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za ten okres (skrócenia wypowiedzenia) wraz z ustawowym opóźnieniem liczonymi od dnia płatności wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 7.692 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia podjęcia pracy przez powoda (k. 460 - 461v).

Pozwana Akademia (...) w S., wniosła o oddalenie powództwa w całości, także w tym kształcie (k. 478 - 481).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W. M. (1) jest profesorem doktorem habilitowanym sztuk muzycznych w specjalności wokalistyka. Strony w dniu 23 września 2013 r. zawarły umowę na czas określony do dnia 30 września 2016 r., zgodnie z którą powód podjął zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego na kierunku Wokalistyka Wydziału Edukacji Muzycznej Akademii (...) w S. w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie, strony porozumiały się, że umowa ta będzie trwać do 30 września 2018 r. z zachowaniem pozostałych warunków. Od dnia 30 maja 2018 r. strony były związane umową o pracę na czas nieokreślony.

Podstawowym miejscem pracy W. M. (1) była Akademia (...) w P.. Akademia (...) w S. była jego drugim miejscem pracy.

**Niesporne , nadto dowód:** umowa o pracę na czas określony – k. 33 (także k. 8 cz. B akt osobowych powoda), porozumienie stron – k. 18 cz. B akt osobowych powoda, porozumienie stron – k. 34 (także k. 22 cz. B akt osobowych powoda), przesłuchanie powoda – k. 363-365 w zw. z k. 488-489.

Organizacja roku akademickiego 2020/2021 Akademii (...) w S. została ustalona zgodnie z zarządzeniem nr 44/20 Rektora Akademii z dnia 6 lipca 2020 r. Zgodnie z harmonogramem stanowiącym załącznik do ww. zarządzenia, semestr zimowy wskazanego roku akademickiego trwał od 7 października 2020 r. do 28 lutego 2021 r., zaś semestr letni od dnia 15 lutego 2021 r. do 18 lipca 2021 r.

**Dowód :** zarządzenie Rektora Akademii (...) w S. nr 44/20 – k. 175-176.

Akademia (...) w S., jako uczelnia wyższa, działa na podstawie planu rzeczowo – finansowego. Jest on sporządzany na podstawie danych za rok ubiegły i w głównej mierze opiera się na kwotach subwencji i dotacji przekazywanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Plany rzeczowo – finansowe są sporządzane po uzyskaniu informacji z Ministerstwa o wysokości przyznanych środków, co do zasady w połowie roku kalendarzowego. Do tego czasu uczelnia działa na podstawie prowizorium budżetowego. Plany, które przygotowuje uczelnia podlegają w ciągu roku korektom ze względu na zmiany zachodzące w planowanych wydatkach i uzyskiwanych dochodach.

Plan rzeczowo - finansowy Akademii z dnia 23 czerwca 2020 r. początkowo zakładał w 2020 r. deficyt w wysokości 4.280.700 złotych przy subwencji w wysokości 25.311.800 złotych. Tworzenie planów rzeczowo – finansowych zakładających tak znaczące deficyty było wieloletnią praktyką poprzednich władz uczelni, znaną społeczności akademickiej. D. D., pełniący funkcję rektora uczelni do 31 sierpnia 2020 r., tworzył plany zakładające wysoki, w porównaniu do otrzymywanych funduszy, deficyt, a następnie lobbował o dodatkowe środki w Ministerstwie. W wyniku następujących po sobie korekt deficyt był stopniowo zmniejszany. Kalkulując przychody i koszty ponoszone przez uczelnię w roku 2020 D. D. uwzględnił ujmowany w planie rzeczowo – finansowym przychód ze sprzedaży nieruchomości uczelni przy ul. (...) w S. w wysokości ponad 7.322.500 złotych. Przychód ten, choć istotny, zgodnie z zastrzeżeniem Urzędu Miasta w S., który darował tę nieruchomość uczelni, mógł być przeznaczony jedynie na cele inwestycyjne i wykluczone było przeznaczenie tych środków na bieżącą działalność Akademii.

**Dowód:** plan rzeczowo – finansowy na rok 2020 – k. 264-266, I korekta planu rzeczowo – finansowego na rok 2020 – k. 267-269, I korekta planu rzeczowo – finansowego na rok 2020 – k. 270-272, zestawienie planu rzeczowo – finansowego na rok 2020 z korektami – k. 362, przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka D. D. – k. 433-435, zeznania świadka P. W.

– k. 436-437, zeznania świadka L. K. – k. 437-439, zeznania świadka G. S. – k. 439-441, zeznania świadka E. S. – k. 441-442, zeznania świadka E. R. – k. 472-476.

We wrześniu 2020 r. w Akademii (...) w S. nastąpiła zmiana władz uczelni. Funkcję rektora objęła M. J., która zbadawszy stan finansowy oraz organizacyjny uczelni, doszła do wniosku, iż konieczne jest wprowadzenie zmian na wielu płaszczyznach, a w szczególności w obszarach bezpośrednio wpływających na sytuację finansową Akademii.

W chwili objęcia funkcji rektora przez M. J. planowany deficyt wynosił 1.914.500 złotych.

**Dowód:** przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490.

Władze uczelni reorganizowały strukturę uczelni, tak aby poszczególne jej wydziały były autonomiczne, co usprawniło proces dydaktyczny oraz organizacyjny. Zweryfikowano plany studiów, zajęć oraz siatki zajęć. Postanowiono również zlikwidować stanowiska, które obsadzone były pracownikami wykonującymi obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych. W niektórych przypadkach w miejsce jednego etatu profesora tworzono dwa etaty asystenckie. Realnie, w wyniku wprowadzonych zmian utworzono 5 dodatkowych etatów. Odnotowany wzrost zatrudnienia liczby pracowników z 219 do 235 nie generował dla uczelni dodatkowych kosztów, bowiem oprócz wyżej wymienionych względów, nowe etaty w części były finansowane z unijnego systemu P.. Dodatkowo, szukając oszczędności, Akademia zlikwidowała działalność (...) Pracy (...) prowadzącego działalność hotelową. Podejmując szereg działań zmieniających dotychczasowe zasady funkcjonowania uczelni, władze Akademii postanowiły także, wykorzystując dostępne zaplecze dydaktyczne, utworzyć nowy kierunek studiów – gry komputerowe i rzeczywistość wirtualna. W ten sposób bezkosztowo uatrakcyjniono ofertę kierowaną do przyszłych studentów.

**Dowód :** wykaz nowych pracowników zatrudnionych po 1 IX 2020 r. – k. 254-255v, zestawienie planu rzeczowo – finansowego na rok 2020 z korektami – k. 362, zarządzenie nr (...) rektora Akademii (...) w S. – k. 324, przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka L. K. – k. 437-439, zeznania świadka E. S. – k. 441-442.

Szukając możliwości bilansowania budżetu, ustalono, że w Akademii (...) pozostaje zatrudniona grupa pracowników naukowo – dydaktycznych zajmujących stanowiska profesorów, dla których Akademia jest drugim miejscem pracy, a które to osoby wiąże umowa o pracę na czas nieokreślony. Mając na względzie wprowadzone przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która dopuszczała zawieranie z nauczycielami akademickimi następujących po sobie umów terminowych, bez ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy, władze uczelni, postanowiły skorzystać z tej możliwości, aby poziom zatrudnienia odzwierciedlał rzeczywiste potrzeby uczelni. I tak, uzgodniono, że wszystkim pracownikom, którzy znajdowali się w takiej samej sytuacji jak W. M. (1), to jest byli pracownikami naukowo – dydaktycznymi zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w Akademii jako dodatkowym miejscu pracy, władze przedstawią jednakową propozycję: zawarcia porozumienia, które zakładało, że pracownik albo uczyni Akademię (...) w S. podstawowym miejscem pracy i zadeklaruje przepisanie swoich osiągnięć naukowych, tzw. liczbę N do Akademii – wówczas nie zmieni się rodzaj wiążącej strony umowy albo będzie kontynuował zatrudnienie w Akademii jako dodatkowym miejscu pracy, ale wówczas będzie się to wiązać ze zmianą stanowiska na stanowisko dydaktyczne przy jednoczesnym zwiększeniu pensum ze 180 godzin do 240 i zachowaniu tego samego wynagrodzenia oraz zmianą rodzaju umowy na umowę terminową.

**Dowód :** przesłuchanie powoda k. 363-365 w zw. z k. 488-489, przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka D. D. – k. 433-435, świadka P. W. – k. 436-437, zeznania świadka G. S. – k. 439-441, zeznania świadka E. S. – k. 441-442.

Zmiana rodzajów umów łączących Akademię (...) w S. z jej pracownikami na umowy terminowe zawierane na czas dydaktyki od dnia 1 października do 30 czerwca danego roku kalendarzowego, w ogólnym ujęciu, biorąc pod uwagę skalę pracowników – profesorów znajdujących się w takiej sytuacji jak powód, dla uczelni stanowiła odczuwalną oszczędność. Ukształtowanie w ten sposób stosunków pracy nie obliżowało Akademii w okresie wakacyjnym (od lipca do września) do wypłaty wynagrodzenia przez 3 miesiące. Praktyka akademicka pokazała, że w okresie przerwy

wakacyjnej jedynie okazjonalnie nauczyciele akademicy zatrudnieni jako profesorowie byli zobligowani wykonywać zadania związane z dydaktyką. Uznano, że ewentualne obowiązki związane z egzaminami poprawkowymi sesji letniej lub prowadzonym procesem rekrutacyjnym będą wykonywali inni zatrudnieni nauczyciele bądź nauczyciele niezatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych. Rozwiązanie przyjęte przez władze Akademii (...) w S. praktykowane jest także na innych uczelniach artystycznych.

Zmiany zaproponowane przez władze uczelni, dodatkowo zakładały, że w związku ze zmianą stanowiska z naukowo – dydaktycznego na dydaktyczne, pensum profesorów zgodnie z obowiązującymi przepisami wzrośnie ze 180 do 240 godzin. Taki zabieg również miał na celu poczynienie oszczędności, bowiem do prowadzenia zajęć dydaktycznych byłoby potrzebnych mniej nauczycieli akademickich.

**Dowód** : przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka P. W. – k. 436-437, zeznania świadka L. K. – k. 437-439, zeznania świadka G. S. – k. 439-441.

Propozycja złożona profesorom, aby ci zaliczali swój dorobek naukowy do w poczet dorobku Akademii (...) w S. wiązał się bezpośrednio z przebiegiem ewaluacji, której id 2021 r. poddawane są uczelnie wyższe. Zgodnie z obowiązującymi regulami, osiągnięcia naukowe nauczycieli akademickich są poczytywane za osiągnięcia naukowe tej uczelni, w której dany pracownik złoży oświadczenie o tzw. liczbie N. Takie oświadczenie można złożyć tylko w jednym miejscu i zgodnie z przyjętą praktyką, składa się je w podstawowym miejscu pracy. Owe osiągnięcia brane są pod uwagę w procesie ewaluacji, którego wyniki mają decydujący wpływ na renomę uczelni, możliwość prowadzenia studiów doktorskich, nadawania stopni naukowych, a pośrednio również na otrzymywane przez uczelnie subwencje. W sytuacji, w której uczelnia zatrudnia nauczycieli akademickich posiadających status pracowników dydaktyczno – naukowych, a którzy nie raportują dorobku naukowego na jej konto, traci punkty przy ewaluacji. Stąd, też Akademia (...) w S. postanowiła, że profesorowie, którzy chcą utrzymać zatrudnienie na uczelni jako drugim miejscem pracy, muszą bądź złożyć oświadczenie o tzw. liczbie N na pozwanej uczelni bądź zmienić swój status na pracowników dydaktycznych. Wówczas nie będą uwzględniani w procesie ewaluacji, co da wymierne efekty dla sytuacji uczelni, w tym sytuacji finansowej.

**Dowód** : przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka G. S. – k. 439-441.

W. M. (1) oświadczenie o tzw. liczbie N złożył w Akademii (...) w P..

### **Niesporne**

Zgodnie z przyjętymi założeniami, Akademia (...) w S. wraz z pismem z dnia 9 września 2020 r. przedstawiła W. M. (1) dwa pisemne porozumienia zmieniające: pierwsze dotyczące zmiany rodzaju łączącej strony umowy zawartej na czas nieokreślony na umowę terminową do dnia 30 czerwca 2021 r., a drugie dotyczące zmiany charakteru stanowiska na stanowisko dydaktyczne. W piśmie przewodnim przytoczono racje, którymi kierował się pracodawca formułując powyższe propozycje. Wskazano, że zaproponowane zmiany wiążą się z tym, że dorobek naukowy powoda nie jest zaliczany do dorobku uczelni, co wpływa na wyniki ewaluacji Akademii. Nadto, odnosząc się do konieczności zmiany rodzaju umowy, wskazano, że ich celem jest optymalizowanie kosztów pracy.

**Niesporne** , nadto dowód: porozumienia zmieniające – k. 35-36, pismo z dnia 9 września 2020 r. – k. 37 wraz z kserokopią koperty – k. 38.

W. M. (1), otrzymawszy pismo pracodawcy, zwrócił się do rektora uczelni z prośbą o wyjaśnienie celowości zmian, podkreślając, że przywołane przez uczelnię przepisy prawa nie sytuują obowiązku, ani nie stanowią podstawy dla zmiany umowy zawartej na czas nieokreślony na umowę terminową, a nadto, iż zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego mimo złożenia oświadczenia co do tzw. liczby N w jednym podmiocie, jego wybrane osiągnięcia mogą być uwzględniane także w ewaluacji w podmiocie, w którym jest zatrudniona na drugim (lub

kolejnym) etacie i prowadzi tam działalność naukową. W odpowiedzi na powyższe, pracodawca poinformował powoda, że z uwagi na konieczność bilansowania budżetu uczelni, umowy z pracownikami, którzy są zatrudnieni w Akademii jako drugim miejscem pracy, będą zmienione na umowy z oznaczonym terminem, zaś w przypadku odmowy zawarcia porozumienia, umowa zostanie zmieniona poprzez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy. W. M. (1) nie przyjął tak sformułowanych wyjaśnień i pismem z dnia 18 października 2020 r. oświadczył, że nie może odnieść się do przedstawionych propozycji i ich zaakceptować.

**Niesporne, nadto dowód:** pismo powoda z dnia 21 września 2020 r. – k. 47-48 wraz z potwierdzeniem nadania – k. 49, pismo pozwanej z dnia 7 października 2020 r. – k. 50, pismo powoda z 18 października 2020 r. – k. 52.

Pracę w Akademii (...) w S. jako drugim miejscem pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony, oprócz W. M. (1), świadczyli także profesorowie: G. P., J. J., P. K., C. G. oraz M. D.. Spośród wymienionych pracowników jedynie W. M. (1) nie przyjął porozumienia zaproponowanego przez pracodawcę. G. P. oraz J. J. rozwiązali umowy zawarte na czas nieokreślony w związku z przejściem na emeryturę oraz podjęli zatrudnienie na podstawie umów na czas określony. P. K. zawarł z pracodawcą porozumienie i zdecydował się świadczyć pracę w oparciu o umowę terminową jako pracownik dydaktyczny. Podobnie M. D., który porozumiał się w tym względzie z Akademią. C. G. złożył oświadczenie o zaliczeniu go do liczby (...) i w związku z tym zatrudniony jest obecnie w Akademii jako podstawowym miejscem pracy.

**Dowód** : zestawienie – k. 199v sprostowane k. 339, porozumienie zmieniające M. D. – k. 340, wykaz nauczycieli akademickich zatrudnionych u pozwanej jako w dodatkowym miejscu pracy – k. 256-256 v., wykaz nauczycieli pozwanej, którzy osiągnęli wiek emerytalny po IX 2020 r. – k. 257, zestawienie nauczycieli zatrudnionych w XI 2020 r. na stanowisku profesora – k. 258, zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka P. W. – k. 436-437.

Oświadczeniem z dnia 17 listopada 2020 r. Akademia (...) w S. rozwiązała z W. M. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że upłynie on z końcem semestru zimowego, to jest z dniem 28 lutego 2021 r. Wśród przyczyn warunkujących rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem wskazano złą sytuację finansową Akademii, która nakazuje podjąć racjonalne kroki w celu zoptymalizowania kosztów zatrudnienia. Akademia (...) w S. wskazała, że kryterium zmian wprowadzonych w zakresie zmian rodzaju części umów z umów zawartych na czas nieokreślony na umowy zawarte na czas określony dotyczyło w równej mierze tych pracowników, którzy są zatrudnieni w Akademii jako dodatkowym miejscem pracy i których zatrudnienie na czas nieokreślony stanowi duże obciążenie dla budżetu. Zdaniem pracodawcy zmiany, których nie zaakceptował powód, pozwalały na racjonalne zarządzanie budżetem uczelni. Ponadto, pracodawca wskazał, że wypowiedzenie jest uzasadnione również tym, że jako pracownik zatrudniony w Akademii jako dodatkowym miejscem pracy, osiągnięcia powoda nie są wliczane do liczby (...), a więc nie są zaliczane do ewaluacji jakości działalności naukowej uczelni. W treści pisemnego oświadczenia, pracodawca podkreślił, że wypowiedzenie nastąpiło z powodów nie dotyczących pracownika.

**Niesporne** , nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 60 (także k. 11 cz. C akt osobowych powoda) wraz z dowodem nadania – k. 12 cz. C akt osobowych powoda.

Pismem z dnia 26 lutego 2021 r. W. M. (1) złożył pozwanej oświadczenie, że od 1 marca 2021 r. jest gotowy do podjęcia i kontynuowania pracy w zakresie wynikającym z dotychczasowego zatrudnienia. Swoje oświadczenie ponowił w dniu 1 marca 2021 r.

**Dowód** : pismo powoda z 26 lutego 2021 r. – k. 332 (także k. 12 cz. C akt osobowych powoda, pismo powoda z dnia 1 marca 2021 r. – k. 333.

Ostatecznie rok 2020 r. zamknięto ze stratą wynoszącą 1.439.600 złotych. Po zbadaniu sprawozdań finansowych biegły rewident nie wniósł zastrzeżeń, uznając że są one rzetelne sporządzone na podstawie właściwych dokumentów i wynika z nich, że uczelnia wypełnia zobowiązania finansowe, a tym samym nie istnieją okoliczności wskazujące na zagrożenie kontynuowania działalności uczelni.

Wprowadzone przez nowe władze Akademii (...) w S. zmiany przyniosły wymierny efekt. Sytuacja finansowa uczelni uległa poprawie Koszty na wynagrodzenia w planie rzeczowo - finansowym w 2020 r. wynosiły 83 %, w 2021 - 82%, a prognoza na rok 2022 planowana była na poziomie 80%. Korekta planu na 2021 r. przewidywała zmniejszenie deficytu o 1,5 mln zł, natomiast po podjęciu tych wszystkich działań, na dzień 31 stycznia 2022 roku wstępne sprawozdanie z wykonania planu opiewało na 300 tysięcy zł na plusie.

**Dowód** : zestawienie planu rzeczowo – finansowego na rok 2020 z korektami – k. 362, sprawozdanie biegłego rewidenta z badania sprawozdania finansowego uczelni za rok 2020 – k. 286-287, sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020 – k. 288-323, zeznania świadka L. K. – k. 437-439.

W. M. (1) nie otrzymał wypowiedzenia umowy o pracę w związku z chęcią zlikwidowania jego stanowiska pracy. Ostatecznie na miejsce W. M. (1) nie zatrudniono innego pracownika, a studentów, którzy kształcili się pod jego kierunkiem przypisano do nauczycieli akademickich dotychczas zatrudnionych w Akademii.

**Dowód** : zeznania świadka K. K. – k. 368-370 oraz k. 432-433, zeznania świadka P. W. – k. 436-437, zeznania świadka D. D. – k. 433-435, przesłuchanie powoda – k. 363-365 w zw. z k. 488-489, przesłuchanie za pozwaną M. J. – k. 365-368 w zw. z k. 489-490.

Wynagrodzenie W. M. (1) w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy 7.997 złotych.

**Dowód** : zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 203.

Po rozwiązaniu stosunku pracy W. M. (1) otrzymał odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

### **Niesporne**

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w zakresie, w jakim powód żądał przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podlegało oddaleniu.

Stosunek pracy nauczycieli akademickich, choć kształtowany w oparciu o przepisy prawa pracy właściwe każdemu stosunkowi prawnemu tego rodzaju, podlega szczególnym regulacjom ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 r. poz. 574). W myśl art. 117 ustawy, nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem uczelni następuje na podstawie umowy o pracę. Pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w danej uczelni jest zawierana na czas nieokreślony albo określony na okres do 4 lat. W przypadku zawarcia pierwszej umowy o pracę na czas określony oraz w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy bądź którzy pobierają świadczenie emerytalne, nie znajdują zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące długości trwania umowy na czas określony i wielokrotności ich zawierania. Nadto, zgodnie z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, w umowie o pracę z nauczycielem akademickim należy wskazać, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy. Warunkiem wskazania uczelni jako podstawowego miejsca pracy jest zatrudnienie w niej w pełnym wymiarze czasu pracy. Nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy. Oznacza to jednocześnie, że będąc zatrudnionym w uczelni publicznej, może on, za zgodą rektora podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania oceny negatywnej, podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 123 ustawy). Wskazane odrębności dotyczą nawiązywania

stosunku pracy przez nauczycieli akademickich z uczelniami wyższymi oraz kształtowania treści umów o pracę, a także dodatkowych przesłanek wypowiedzenia. Natomiast, zgodnie z art. 147 ust.1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, który nakazuje w sprawach nieuregulowanych stosować bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy, niezmiennie pozostają zasady wypowiedzenia tychże umów przez strony.

Zgodnie z przepisem 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. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powołany przepis art. 45 § 1 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony.

W niniejszej sprawie został podniesiony zarzut, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była niekonkretna i nierzeczywista. Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 k.p. zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, bowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. F. [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T.Z., Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg konkretności oznacza też, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot, że pracodawca nie jest zadowolony z efektów pracy pracownika lub utracił do niego zaufanie, jeśli uzasadnienie takie nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w niniejszej sprawie, z uwagi na rodzaj oraz charakter zmian, jakie chciała wprowadzić w łączącym strony stosunku pracy pozwana, dokonanie ich było możliwe wyłącznie na podstawie definitywnego wypowiedzenia dotychczasowego stosunku pracy. Sąd przyjmuje za własne poglądy wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - (...) z dnia 28 kwietnia 1994 r. wydanej w sprawie o sygn. (...) (OSNP 1994 nr 11, poz. 169) wskazano, że nie jest dopuszczalna - przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) - zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony. Termin techniczno-prawny "warunki umowy o pracę" oznacza bowiem - obligatoryjne lub fakultatywne - składniki umowy, które określają jej treść. Różnica między przywołanymi instytucjami prawa pracy, polega bowiem na tym, że o ile prawo wypowiedzenia definitywnego nie jest ograniczone pozytywnym lub negatywnym katalogiem przyczyn wypowiedzenia, co daje pracodawcy znaczną swobodę powoływania się na zdarzenia lub okoliczności stanowiące w jego przekonaniu uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, o tyle przyczyny wypowiedzenia zmieniającego zostały bezpośrednio ustawowo ograniczone w art. 42 § 1 k.p. do warunków pracy i płacy, co oznacza, że swoboda jego decyzji

jest ograniczona. W wypadku braku dodatkowych regulacji prawnych przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego w postanowieniach układu zbiorowego lub dodatkowych klauzul w indywidualnej umowie o pracę, uznać należy, że pracodawca nie może dowolnie wykraczać poza granice dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego wyznaczone w przepisach kodeksu pracy. Decyzję o przyjęciu jednego z ustawowych rodzajów umowy o pracę podejmują wspólnie strony podczas rokowań poprzedzających jej zawarcie, biorąc pod uwagę wszystkie zachodzące okoliczności. Zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony stwarza dla pracownika pewne - większe niż przy umowach innego rodzaju - gwarancje stabilizacji zatrudnienia. Przyjęcie założenia, zgodnie z którym podmiotowi zatrudniającemu przyznano by prawo dokonania jednostronnego wypowiedzenia zmieniającego rodzaj umowy o pracę należy uznać za niedopuszczalne. Praktyka taka dezawuowałaby znaczenie prawne umów o pracę zawartych na czas nie określony, stwarzałaby stan niepewności w zakresie stabilizacji zatrudnienia. Reasumując, jedynym instrumentem dla pozwanej, by zmienić formę zatrudnienia powoda w świetle możliwości, którą daje jej art. 117 ust. 4 pkt 1 nowej ustawy o szkolnictwie wyższym, było zatem wypowiedzenie definitywne umowy o pracę powoda.

W przypadku poddanym pod rozagę Sądu, powód argumentował, że wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest dla niego niezrozumiała i ogólnikowa, a nadto nie znajdująca odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Przeprowadzone postępowanie dowodowe przeczy jednak przyjęciu powyższego. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia była powodowi znana. Treść wypowiedzenia należy interpretować łącznie z poprzedzającą je korespondencją pomiędzy powodem a pozwaną Akademią, dotyczącą propozycji zawarcia z powodem dwóch porozumień odnośnie rodzaju umowy o pracę i rodzaju stanowiska, które wskazywały przyczyny takiego stanu rzeczy i podstawy prawne działań uczelni. Wraz z propozycją zawarcia porozumień, do powoda zostało skierowane też pismo (k. 37), w którym wyjaśniono powodowi, że zmiana jego stanowiska na dydaktyczne (z naukowo – dydaktycznego) wiąże się z chęcią podniesienia mu pensum do 240 godzin (ze 180) przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Nawet nie mając rozeznania w finansach uczelni wyższej, tak sformułowana propozycja jednoznacznie wskazuje na chęć czynienia oszczędności przez pracodawcę. Wskazana przyczyna była też konkretna. Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia, że była ona ogólnikowa. W treści oświadczenia pracodawca odniósł się do konieczności optymalizowania kosztów zatrudnienia pracowników, którzy wybrali Akademię (...) w S. jako drugie miejsce pracy oraz przytoczył treść propozycji, których nie zaakceptował powód. Pracodawca nie miał obowiązku w sposób szczegółowy opisywać w wypowiedzeniu umowy sytuacji finansowej uczelni ani znaczenia wypowiedzenia dla bilansowania budżetu. Trudno bowiem wyobrazić sobie, aby oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w swojej treści zawierało szczegółowe dane finansowe obrazujące stan majątkowy uczelni. Istotnym pozostaje, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., wydany w sprawie o sygn. I PK 100/15, LEX nr 2019497). Co istotne, z zeznań świadków wynikało, że pracownicy pozwanej mieli świadomość jej kondycji finansowej. P. W. (będący kierownikiem katedry wokalistyki i członkiem komisji zakładowej organizacji związkowej działającej w pozwanej Akademii) zeznał, że „głośno było o tym, że sytuacja finansowa uczelni jest trudna”. Potwierdziła to także świadek E. S. (kierownik działu spraw pracowniczych), wskazując, iż „większość z nas miała świadomość, że możemy się nie zamknąć w budżecie”. Oceniając sposób sformułowania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia nie należy również tracić z pola widzenia, że powód jest profesorem, osobą wykształconą, z dużym doświadczeniem w pracy akademickiej i sposób rozumienia przez niego przyczyny wypowiedzenia należy odnosić mając na uwadze te jego właściwości.

Przechodząc natomiast do zarzutu nieprawdziwości przyczyn stanowiących o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, Sąd, analizując materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie stwierdził, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste, a nadto faktycznie uzasadnione.



Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwala na przyjęcie, iż nie było racjonalnym dla pracodawcy, po wejściu w życie nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r., zatrudnianie powoda na dotychczasowym stanowisku (pracownik naukowo - dydaktyczny), podczas gdy osiągnięcia naukowe powoda nie były wliczane w ewaluacji pozwanej Akademii. Jakość działalności naukowej prowadzonej przez uczelnię akademicką podlega ewaluacji. Ewaluacja obejmuje osiągnięcia wszystkich pracowników prowadzących działalność naukową. Przeprowadza się ją w ramach dyscypliny w podmiocie zatrudniającym według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego rok przeprowadzenia ewaluacji co najmniej 12 pracowników prowadzących działalność naukową w danej dyscyplinie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy związanej z prowadzeniem działalności naukowej w tej dyscyplinie. Pracownik prowadzący działalność naukową, w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia, nie później niż do dnia 31 grudnia roku, w którym został zatrudniony, składa oświadczenie upoważniające zatrudniającego go podmiot do zaliczenia go do liczby pracowników raportujących swój dorobek naukowy u pracodawcy (oświadczenie o liczbie N). Można je złożyć tylko w jednym podmiocie i w nie więcej niż 2 dyscyplinach (art. 265 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). W niniejszej sprawie, poza sporem leżało, iż W. M. (2) nie złożył w pozwanej uczelni oświadczenia uprawniającego pozwaną Akademię do zaliczenia go do grupy pracowników prowadzących działalność naukową w danej dyscyplinie, czyli do tzw. liczby N i uczynił to w swoim podstawowym miejscu pracy – Akademii (...) w P.. Przywołane regulacje nie precyzują, w przypadku posiadania dwóch miejsc pracy (podstawowego i dodatkowego), w którym należy takie oświadczenie złożyć. Przyjąć należałoby zatem, iż nie stoi na przeszkodzie zadeklarowanie osiągnięć naukowych według własnego wyboru w podstawowym bądź dodatkowym miejscu pracy. Niemniej jednak, jak wynika z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie oraz rektor pozwanej uczelni, powszechną praktyką jest składanie oświadczeń o tzw. liczbie N w podstawowym miejscu pracy. W przypadku poddanym pod rozwagę Sądu złożenie oświadczenia o tzw. liczbie N przez powoda było o tyle istotne, iż od 2021 r. wyniki ewaluacji i uzyskana w niej ocena mają wpływ na wysokość subwencji otrzymywanych przez uczelnie. Należy się więc zgodzić w tym względzie z pozwaną, że jeżeli osiągnięcia naukowe powoda nie były uwzględniane w ewaluacji, to nie było racjonalnym dla uczelni, aby zatrudniać go nadal na stanowisku naukowo – dydaktycznym, które z jednej strony obligowało Akademię do ustalenia pensum na poziomie 180 godzin, a z drugiej nie przynosiło wymiernych wyników podczas ewaluacji.

Jak ustalono, powód, choć nie złożył oświadczenia o tzw. liczbie N w Akademii (...) w S. (jak uczynił to profesor C. G.), nie przyjął propozycji pracodawcy co do zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas określony.

Z przesłuchania za stronę pozwaną rektora uczelni M. J. oraz korespondujących z nim zeznań świadków K. K., pracownika odpowiedzialnego za zmiany organizacyjne w Akademii oraz L. K., kwestora uczelni, wynikało, że zawieranie umów na czas określony (9 miesięcy) z pracownikami dydaktycznymi, z wyłączeniem okresu przerwy wakacyjnej niosło za sobą zauważalne oszczędności. Tylko na przykładzie powoda zatrudnionego za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnej (6.460 zł) oszczędność przez 3 miesiące wyniosłaby 19.380 zł (6.460 zł x 3). Mając na uwadze, że oprócz powoda, zatrudnionych na stanowisku profesora, którzy wskazali pozwaną jako dodatkowe miejsce pracy było jeszcze 5 osób, w ostateczności budżet uczelni nie zostałby uszczuplony łącznie blisko 97.000 złotych. Nie sposób więc nie przyznać racji twierdzeniom strony pozwanej, która szukając sposobu na optymalizację kosztów, postanowiła sięgnąć po sprawdzone na innych uczelniach wyższych rozwiązanie, które generuje stosunkowo duże oszczędności. Należy zwrócić uwagę, iż nie jest tak jak już na etapie przedsądowym próbował wywodzić powód: przepis art. 117 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie dopuszcza jedynie zawierania umów na czas określony z nowymi pracownikami podejmującymi zatrudnienie na uczelni po raz pierwszy. Jak już wskazywano, literalne brzmienie przywołanego przepisu, także w przypadku zatrudnienia na czas określony nauczycieli akademickich, dla których uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy, dopuszczalne jest wielokrotne zawieranie umów terminowych, bez ograniczeń ustalonych w art. 25<sup>1</sup> §1-3 kodeksu pracy. Fakt, że w okresie wakacyjnym incydentalnie zdarzała konieczność podjęcia obowiązków dydaktycznych związanych z egzaminami sesji poprawkowej bądź procesem rekrutacji, nie może wpływać negatywnie na ocenę zasadności przyjętego przez pozwaną rozwiązania. Zgodnie z wyjaśnieniami przedstawionymi przez rektora uczelni, czynności te mogły być wykonywane bądź przez innych nauczycieli bądź na podstawie umów cywilnoprawnych.

Mimo iż w analogicznej sytuacji jak powód było również 5 innych nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku profesora, tylko powód nie przyjął propozycji pracodawcy i nie porozumiał się co do kształtu jego zatrudnienia w pozwanej Akademii. Pozostali zawarli porozumienie z pozwaną, bądź przeszli na emeryturę, bądź zdecydowali się świadczyć pracę w oparciu o umowę terminową, bądź zmienili formę zatrudnienia tak, że pozwana jest ich podstawowym miejscem pracy i złożyli oświadczenie o zaliczeniu do liczby N w pozwanej uczelni. Stąd też, w świetle zeznań rektora M. J., świadka K. K. oraz dokumentów zaliczonych w poczet materiału dowodowego, w szczególności zestawienia na k. 199v (sprostowanym k. 339) i na k. 258 wraz z porozumieniem dotyczącym M. D. (k. 340), zarzuty strony powodowej co do tego, że jeden czy dwóch jego współpracowników nadal pracuje na niezmiennych warunkach, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym.

Wymaga podkreślenia, że pozwana w toku procesu wykazała niepewną sytuację finansową uczelni w momencie wypowiedzania powodowi umowy o pracę, a także jej poprawę wskutek podjętych działań reorganizacyjnych. Zmiana władz uczelni we wrześniu 2020 r. niosła za sobą zarówno optymalizację kosztów zatrudnienia oraz istotne zmiany polityki kadrowej Akademii jak i wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej czy nowych kierunków studiów. Nie należy jednak tracić z pola widzenia, że szereg działań, które podejmowała pozwana, a które to powód poczytywał za świadczące o dobrej kondycji finansowej uczelni, były ze sobą skoordynowane, a nadto przemyślane tak, aby przeprowadzić je bezkosztowo (tak jak w przypadku utworzenia kierunku gry komputerowe i rzeczywistość wirtualna) bądź aby finansowane były oszczędnościami poczynionymi na innych polach (tak jak w przypadku tworzenia nowych stanowisk niższego szczebla kosztem jednego najwyższego w hierarchii). Z dokumentów finansowych uczelni zaliczonych w poczet materiału dowodowego wynika, że na moment wypowiedzenia umowy powodowi, to jest na dzień 16 listopada 2020 r., zakładano deficyt w wysokości 1.914.500 zł. Przy tym, mając na względzie, spójne i konsekwentne zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, w szczególności L. K. oraz G. S., badając straty ponoszone przez Akademię, nie należało uwzględniać ujmowanych w planie rzeczowo – finansowym na rok 2020 i jego korektach, dochodów ze sprzedaży nieruchomości przy ul. (...) w wysokości 7.332.500 zł. Zgodnie bowiem z umową z Urzędem Miasta, pieniądze ze sprzedaży tej nieruchomości można było przeznaczyć tylko na cele inwestycyjne, a zatem nie na bieżącą działalność i wynagrodzenia. Dodatkowo, władzom uczelni nie była znana wówczas jeszcze faktyczna wysokość subwencji z Ministerstwa Nauki i to czy zostanie ona podniesiona w porównaniu do roku poprzedniego. Wszystko powyższe nakazywało przyjąć, że sytuacja finansowa uczelni wymagała poprawy, a jednocześnie podjęte działania przyniosły zamierzony efekt. Jak zeznała kwestor uczelni L. K., a co potwierdziło także w zestawieniu planu rzeczowo – finansowego i jego korekt (k.362) sytuacja finansowa uczelni poprawiła na tyle, że jej wynik finansowy odnotowano obecnie jako dodatni.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, nie budzi wątpliwości, iż intencją pracodawcy nie była likwidacja stanowiska powoda. Jak wynika z zeznań rektora i świadków, w szczególności K. K., P. W. oraz D. D., nie taki cel przyświecał pozwanemu pracodawcy wypowiedzając umowę powoda, lecz zmiana formy jego zatrudnienia dla optymalizacji kosztów. Pozwana przedstawiła powodowi dwie możliwości, wybór jednej z nich pozwoliłby stronom kontynuować stosunek prawny jak w przypadku innych nauczycieli znajdujących się w tej samej co powód sytuacji faktycznej. Ostatecznie rozdzielono przedmioty powoda na innych nauczycieli i nie zatrudniono nowej osoby w miejsce powoda, uznając, iż nie ma takiej potrzeby. Trudno jednak uznać by pracodawca ukrywał jako przyczynę likwidację stanowiska pracy powoda. Nie miał takiego interesu skoro już w wypowiedzeniu przyznał, że przyczyna nie dotyczy pracownika, lecz pracodawcy i wypłacił powodowi dwumiesięczną odprawę.

Mając na uwadze wszystko powyższe powództwo, w zakresie żądania przywrócenia powoda do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podlegało oddaleniu.

Sąd podzielił z kolei twierdzenia strony powodowej, która podniosła, że termin wskazany przez pozwaną uczelnię, tj. 28 lutego 2021 r., a odnoszący się do tego, kiedy wypowiedzenie odniesie skutek, został ustalony nieprawidłowo.

W niniejszej sprawie powód domagał się uznania, że semestr zimowy skończył się u pozwanej z dniem 15 lutego 2021 r., co oznacza, że wręczono mu wypowiedzenie ze skutkiem na 28 lutego 2021 r. miało miejsce już w semestrze letnim, a w konsekwencji, zgodnie z powyższej przywołanymi przepisami, okres wypowiedzenia winien upłynąć z końcem tego

semestru do jest z dniem 30 września 2021 r. Prezentowanego przez stronę powodową rozumienia organizacji roku akademickiego nie podzielała strona pozwana. Akademia (...) w S. stała na stanowisku, że semestr zimowy kończył się z dniem 28 lutego 2021 r. z uwagi na sesję poprawkową, a nadto twierdziła, że fakt, iż semestr letni rozpoczynający się z dniem 15 lutego 2021 r. nachodził na semestr zimowy pozostaje bez znaczenia. Zeznania świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie również pozostawały w tej kwestii niespójne. K. K. zeznał, że semestr zimowy kończył się wraz z końcem lutego 2021 r. Przeczył temu D. D., który wskazywał, że za datę końca semestru zimowego należy uznać 15 lutego 2021 r. – to jest datę rozpoczęcia letniego semestru, P. W. zaś oświadczył, że semestr zimowy może skończyć się zarówno z datą 15 jak i 28 lutego 2021 r. Świadkowie wskazywali przy tym, że w praktyce może się zdarzyć, że semestry roku akademickiego nachodzą jeden na drugi.

Sąd nie podzielił w tym zakresie poglądów żadnej ze stron. Jak już sygnalizowano, rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W myśl art. 66 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na 2 semestry. Statut uczelni może przewidywać szczegółowy podział roku akademickiego w ramach semestrów. Kwestią, która a priori nie wymaga szczególnych rozważań jest to, że dzień końca semestru to ostatni dzień poprzedzający początek kolejnego semestru. Wątpliwości zaczynają się jednak przy podjęciu próby określenia, w którym dniu rozpoczynają się poszczególne semestry. Wychodząc od językowego znaczenia pojęcia "semestr", należy podkreślić, że termin pochodzi z łaciny (semestris) i oznacza pół roku, a dosłownie sześć miesięcy (od sex - sześć oraz mensie - miesiąc). Można wobec tego przyjąć, że semestr w szkole wyższej to połowa roku akademickiego. W ocenie Sądu, mając na uwadze, przywołaną normę, zasadne jest w zatem respektowanie ujęcia organizacyjno-administracyjnego przy dokonywaniu czynności pracowniczych, które opiera się na logicznym i równym podziale roku akademickiego na dwa semestry, których końcowe daty tj. 31 marca i 30 września wyznaczają dzień rozwiązania umowy o pracę nauczyciela akademickiego. Możliwość szczegółowego podziału roku akademickiego w ramach semestrów za pośrednictwem statutu uczelni, należy pozytywać jako możliwość precyzowania przez rektorów uczelni, w zakreślonych wyżej ramach, czasu trwania wymiaru dydaktycznego rozkładu poszczególnych terminów sesji bądź przerw międzysemestralnych, jednak możliwość ta pozostaje bez wpływu na organizacyjno – administracyjne ujęcie czasu trwania semestru. (por. Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 123 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w (...)z dnia 13 kwietnia 2021 r. w sprawie (...) Lex nr 3191731). Nie traci tym samym na aktualności pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony na kanwie nieobowiązującego obecnie art. 128 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowiący o wypowiedzaniu umów, a któremu w aktualnym stanie prawnym odpowiada wspomniany art. 123 ustawy: w sytuacji, w której przed upływem danego semestru nie zachowano właściwego okresu wypowiedzenia, stosunek pracy ulega rozwiązaniu dopiero z upływem końca kolejnego semestru (postanowienie Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2018 r., I PK 58/17, LEX nr 3372976). Konsekwencją przyjęcia zaprezentowanego podziału roku akademickiego, jest uznanie iż wypowiedzenie umowy o pracę powoda winno wywrzeć skutek z dniem 31 marca 2021 r. (po upływie 6 miesięcy od momentu rozpoczęcia roku akademickiego) i datę tę należało uznać za datę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd, rozpoznając żądanie powoda o ustalenie stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, za Sądem Najwyższym przyjął, że dochodzenie roszczeń wynikających z rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie pozbawia pracownika (nauczyciela akademickiego) odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (wyrok Sądu Najwyższego - (...), (...) i(...)z dnia 17 maja 2012 r. wydany w sprawie o sygn. I PK 170/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 110, str. 392). Wskazać trzeba, że każdy z przepisów stanowiących źródło wskazanych roszczeń pracowniczych ma odrębny cel i funkcję. Przepis art. 45 § 1 i 2 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy 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. Nadto stosownie do § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Z kolei art. 49 k.p. dotyczy tylko jednego uchybienia pracodawcy, tj. zastosowania krótszego okresu

wypowiedzenia niż wymagany, co powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten nie stanowi podstawy do skutecznego zanegowania otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. W swej treści nawiązuje do brzmienia art. 32 § 2 k.p., to jest że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z upływem okresu wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego - (...) z dnia 27 września 2018 r., wydany w sprawie o sygn. (...), OSNP 2019 nr 4, poz. 43, str. 23).

Stosunek pracy może ulec rozwiązaniu w różnym trybie. Jeżeli jedna ze stron stosunku pracy złoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem (a tak uczyniła pozwana), to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy oraz faktycznie uzasadnione to i tak wskutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. W niniejszej sprawie, choć Sąd doszedł do wniosku, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie odpowiadało prawu i było uzasadnione, to zważywszy na niewłaściwie zastosowany okres wypowiedzenia, powód istotnie posiadał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy za okres skróconego wypowiedzenia, w myśl art. 189 k.p.c., a nadto, iż jego żądanie jest co do zasady uzasadnione. Powód jednocześnie domagał się zasądzenia wynagrodzenia za okres skróconego wypowiedzenia. Nie oznacza to, że nie ma on interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. W wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 k.p.c.), podając w uzasadnieniu, iż interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej).

Powód domagał się ustalenia, że łączył go z pozwaną stosunek pracy w okresie do 1 marca 2021 r. do 30 września 2021 r., opierając swoje żądanie na niewłaściwym, jak już wskazywano, rozumieniu podziału roku akademickiego na semestry. Mając na względzie przyjęty przez Sąd orzekający podział administracyjny roku akademickiego wynikający z art. 66 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a aprobowany przez doktrynę i judykaturę, należało ustalić za zasadne ustalenie trwania tegoż stosunku prawnego do dnia 31 marca 2021 r., zaś w pozostałym zakresie oddalić powództwo. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz powoda, wynagrodzenie za marzec 2021 r. w kwocie 7.692 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 marca 2021 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie (co do wynagrodzenia za miesiące od kwietnia do września 2021 r.) oddalając powództwo. Podstawą był tu przywołany wcześniej przepis art. 49 k.p., zgodnie z którym - w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten, wbrew twierdzeniu strony pozwanej, rodzi prawo dla pracownika do wynagrodzenia a skrócenie okresu wypowiedzenia niezależnie od tego czy był on gotowy do świadczenia pracy w okresie stanowiącym właściwy

okres wypowiedzenia, czy nie. Instytucja prawa pracy z art. 49 k.p.c. jest bowiem instytucją swoistą i odrębną aniżeli instytucja z art. 81 k.p., dotycząca przestoju. Niezależnie od powyższego, powód przedłożył w sprawie dowody, potwierdzające, że zgłaszał taką gotowość pracodawcy. Mianowicie pismem z dnia 26 lutego 2021 r. powód złożył pozwanej oświadczenie, że od 1 marca 2021 r. jest gotowy do podjęcia i kontynuowania pracy w zakresie wynikającym z dotychczasowego zatrudnienia, które ponowił w dniu 1 marca 2021 r. (k. 332, k. 12 cz. C akt osobowych powoda, k. 333).

O roszczeniu odsetkowym orzeczono na podstawie art. 139 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zgodnie z którym wynagrodzenie jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Oznacza to, że winno być wypłacone do pierwszego dnia miesiąca, za który przysługuje, zaś jego wymagalność przypada na dzień następny.

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dokumenty szczegółowo przywołane w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron oraz omówione już w przeważającej części dowody ze źródeł osobowych. Dla rozstrzygnięcia zapadłego w niniejszej sprawie szczególny walor dowodowy miały zeznania świadka K. K., pracownika odpowiedzialnego za wprowadzanie zmian organizacyjno – finansowych, kwestora L. K., kanclerza uczelni G. S.. Ich depozycje korespondowały z zeznaniami złożonymi przez słuchaną za stronę pozwaną, M. J.. Wskazani świadkowie w sposób spójny i konsekwentny przedstawili okoliczności faktyczne związane z sytuacją uczelni oraz jej kondycją finansową w 2020 r. (jak i w latach kolejnych) uzasadniające podjęcie działań, na które zdecydował się pracodawca. Zgodnie wyjaśnili, na czym polegały propozycje pracodawcy przedstawione powodowi i w jakim zakresie miały one polepszyć finanse uczelni. Należy zwrócić uwagę, że zeznania świadków, zarówno wnioskowanych przez stronę pozwaną jak i powodową, były ze sobą spójne w zakresie istotnym dla zapadłego rozstrzygnięcia. Podkreślenia wymaga, że również zeznania świadków D. D. oraz pełniącej funkcję kwestora do listopada 2020 r. E. R. nie pozostawały w sprzeczności z informacjami podawanymi przez ww. świadków. Zasadniczo różniły się one jedynie oceną postępowania ustępujących we wrześniu 2020 r. władz uczelni. Świadkowie skoncentrowali się bowiem na podkreśleniu, że prognozowanie wysokich deficytów budżetowych nie było nadzwyczajną sytuacją dla Akademii (...) w S. oraz że mimo takiego stanu rzeczy, w ostateczności rok do roku, udawało się pozyskać środki i funkcjonowanie uczelni okazywało się nie być zagrożone. Sąd dał więc wiarę zeznaniom świadków, mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, a w szczególności z dokumentami finansowymi uczelni.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść art. 100 k.p.c., w myśl którego – w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Powód przegrał postępowanie w zakresie żądania przywrócenia do pracy, co skutkowało tym, że pozwanej, reprezentowanej przez zawodowego pełnomocnika, należały się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł na podstawie § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r.

Wartość przedmiotu sporu w zakresie ustalenia stosunku pracy za okres od 1 marca 2021 do 30 września 2021 r. (początkowo było to żądanie ewentualne, a następnie żądanie główne - obok żądania przywrócenia do pracy) wynosiła 46.512 zł, co w myśl § 2 pkt 5 przywołanego wyżej rozporządzenia kształtowało koszty zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł. Powód wygrał sprawę o ustalenie stosunku pracy częściowo w zakresie jednego miesiąca ( $7.692 \text{ zł} / 46.512 \text{ zł} = 0,16 \times 3600 \text{ zł} = 576 \text{ zł}$ ). Tym samym pozwana wygrała w tym zakresie proces w 84%, co skutkowało uznaniem, iż koszty zastępstwa procesowego przysługiwały jej w wysokości  $2.438 \text{ zł} (0,84 \times 3.600 \text{ zł} = 3.024 \text{ zł}; 3.024 \text{ zł} - 576 \text{ zł} = 2.438 \text{ zł})$ .

W pozostałym zakresie Sąd, kierując się § 19 ww. rozporządzenia nie rozliczał kosztów zastępstwa procesowego, bowiem generowały je roszczenia dochodzone przez powoda po rozszerzeniu powództwa. Zgodnie z przywołanym

przepisem - w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Zasada ta nie dotyczy rozliczania kosztów sądowych.

Wobec brzmienia art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód uiszczył w niniejszej sprawie opłatę od pozwu. Jako że powód wygrał proces co do żądania ustalenia stosunku pracy za 1 miesiąc (7.692 zł) i żądania wynagrodzenia za 1 m-c (7.692 zł), co w sumie wynosi 15.384 zł – opłata od pozwu od tej kwoty jest równa 1.000 złotych (art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy). W tej części pozwana powinna zwrócić powodowi uiszczoną przez niego opłatę.

Powyższe rozliczenie skutkowało przyjęciem, że należne pozwanej koszty procesu to kwota 1.628 złotych (180 zł + 2.438 zł = 2.628 zł – 1.000 zł opłaty = 1.628 zł).

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Mając na uwadze wszystko powyższe orzeczono jak w sentencji.

Sędzia J. O.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

18 października 2022 r.