

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódce A. K. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego (...) na rzecz powódki A. K. kwotę 11.264,63 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia pracy i kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny.

A. K. została pracownikiem strony pozwanej od dnia 1 października 1997 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony na stanowisku asystenta, od 1 października 2005 roku – na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym od 1 października 2006 roku – na stanowisku adiunkta, a od 1 października 2007 roku - na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta ze stopniem naukowym doktora w Katedrze Marketingu na (...). W ostatnim okresie zatrudnienia powódki w Katedrze Marketingu na (...) zatrudnionych było 13 adiunktów. W pierwszym kwartale 2013 roku dokonano oceny pracy pracowników naukowych pozwanej Uczelni za lata 2008-2012. Powódka i 12 innych osób z (...) otrzymało oceny negatywne. Osoby te zostały zapewnione, że oceny te nie będą miały wpływu na dalsze ich zatrudnienie, gdyż po roku zostaną ocenione ponownie, ponieważ jest to ich pierwsza ocena negatywna.

W czerwcu 2013 roku Dziekan (...), działając z polecenia Rektora pozwanej Uczelni, dotyczącego wytypowania do zwolnienia osób jej podległych, przyjmując kryterium mniej niż 50% punktów z oceny działalności naukowej lub dydaktycznej, odbyła z tymi osobami indywidualne rozmowy, w trakcie których zaproponowała 6-ciu osobom spełniającym te kryteria dalsze zatrudnienie na stanowiskach starszych wykładowców na 1/2 etatu. Cztery osoby wyraziły na to zgodę i nadal pozostają w zatrudnieniu, dwie osoby, w tym powódka, odmówiły zatrudnienia na tych zasadach. Nikt nie wskazywał pracownikom Katedry (...), że ocena okresowa będzie stanowić kryterium doboru do zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W dniu 24 czerwca 2013 roku powódce wręczono pismo rozwiązujące z nią z dniem 30 września 2013 roku stosunek pracy za wypowiedzeniem. Jako przyczynę tej decyzji wskazano „trudną sytuację finansową Uczelni i konieczność zmniejszenia zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich”, „likwidację stanowiska adiunkta w Katedrze Marketingu na (...), na którym jest zatrudniona”. W piśmie tym nie wskazano żadnych kryteriów doboru powódki do zwolnienia z tych przyczyn. W chwili wręczania pisma rozwiązującego stosunek pracy nikt nie informował powódki o przyjętych kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia, ze wskazanych pisemnie przyczyn tej decyzji. W wyniku działań organizacyjnych pozwanej doszło do redukcji 7 stanowisk na (...) pozwanej Uczelni, z czego 2,5 etatu dotyczyło Katedry Marketingu – jednego etatu powódki (która jako jedyna w tej Katedrze dostała wypowiedzenie), jednego etatu M. S. (który zdecydował się sam rozwiązać z pozwaną stosunek pracy) oraz 1/2 etatu A. Ł. (która wyraziła zgodę na redukcję wymiaru czasu pracy ze zmianą stanowiska). Gdyby powódka wyraziła zgodę na proponowaną zmianę warunków pozostałaby nadal w zatrudnieniu. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 4.277,71 złotych.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych wyżej dowodów z dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania powódki jako strony. Sąd nie dał jednakże wiary zeznaniom świadka E. W. w zakresie w jakim wskazała, że mówiła powódce jakie były kryteria wytypowania jej do zwolnienia. Słowem tym świadek w dalszej części swych zeznań zdecydowanie zaprzeczyła twierdząc, że „nie pamięta czy rozmawiała z powódką na temat kryteriów doboru jej do zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, bo miała wtedy dużo pracy”.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za uzasadnione.

Sąd meriti zważył, że zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 136 ust.1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 roku, Nr 572 z zm.), w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu takiego stosunku, 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 (por. tezę 1 wyroku SN z dnia 3 lutego 2010 roku, II PK 196/09, opubl. LEX nr 584737, zgodnie z którą do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p.).

Jak podkreślił Sąd I instancji, w kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1) (zob. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, opubl. OSNP z 2003r., Nr 3, poz.65). Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że podana powódce, w piśmie wręczonym jej w dniu 24 czerwca 2013 roku, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy „spowodowana trudną sytuacją finansową Uczelni i koniecznością zmniejszenia zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich - likwidacja stanowiska adiunkta w Katedrze Marketingu na (...)” jest prawdziwa, bowiem istotnie doszło do likwidacji stanowiska, jakie powódka zajmowała. W sprawie niesporne pozostaje, że nikt na jej miejsce nie został zatrudniony. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał jednak, że spośród 13 pracowników zajmujących stanowisko adiunkta w Katedrze Marketingu na (...) tylko powódce wypowiedziano stosunek pracy, nie wskazując żadnego kryterium doboru jej osoby do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych.

Mając na uwadze powyższą okoliczność Sąd uznał, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie stosunku pracy jest niezgodne z prawem. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego przymiotami w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że sąd pracy nie jest władny oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska, z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Takie też stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (opubl. LEX nr 497682) oraz z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (opubl. LEX nr 1312564) i ich uzasadnieniach, w świetle których to pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Sąd I instancji zauważył, że z pisma rozwiązującego z powódką umowę o pracę nie wynika jednak w żaden sposób, by kryteria te były jej w tym piśmie podane. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Bez znaczenia, w świetle powyższych uwag, zdaniem Sądu Rejonowego, pozostaje zatem okoliczność ustnego informowania powódki o przyjętych kryteriach doboru jej osoby do zwolnienia czy też zapoznania się powódki z treścią protokołu posiedzenia komisji pojednawczej, które odbyło się już po wręczonym jej wypowiedzeniu, w związku z faktem odwołania się od dokonanej przez pracodawcę czynności. Okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny bowiem być wskazane na piśmie – w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy oraz istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli w tym zakresie. Dlatego też Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. G. na okoliczność prowadzenia z powódką rozmów na temat sytuacji

ekonomicznej Uczelni oraz przyczyn wypowiedzenia jej stosunku pracy w świetle oceny negatywnej. Nadto powołanie tego dowodu – wobec treści zarzutów powódki zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę – Sąd uznał za spóźnione, bowiem jego zgłoszenie możliwe było już w odpowiedzi na pozew.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że dokonane wobec A. K. rozwiązanie umowy o pracę było formalnie wadliwe, co skutkowało uwzględnieniem powództwa o przywrócenie do pracy.

Na podstawie art.47 k.p. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 października 2013 roku do dnia zamknięcia rozprawy – 19 grudnia 2013 roku, pod warunkiem podjęcia pracy.

Zasądzając należność w kwocie 11.264,63 zł Sąd miał na względzie wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie 4.277,71 zł. Dlatego też zsumował wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy – za miesiąc październik 2013 roku (4.277,71 zł), za miesiąc listopad 2013 roku (4.277,71 zł) i za 19 dni grudnia 2013 roku (mnożąc dniówkę 142,59 zł przez 19 dni = 2.709,21 zł).

Na marginesie powyższych rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że likwidacja jednego z kilkunastu stanowisk w komórce organizacyjnej pozwanej Uczelni nie może być – w ocenie Sądu - uznana za „ważną przyczynę” w rozumieniu przepisu art. 125 cytowanej ustawy. W przepisie tym chodzi bowiem o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, które mogą skutkować rozwiązaniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego - pracownika, którego stabilność zatrudnienia zagwarantowana jest tą właśnie ustawą.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o wyrażoną w art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 30 § 4 k.p. polegającą na przyjęciu, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest zbyt ogólna we wskazanym kształcie i nie podlega ona weryfikacji co do zasadności przedmiotowego wypowiedzenia;
2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że przyczyną przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę powódce są nie tylko przyczyny organizacyjne i redukcja zatrudnienia u pozwanego (...), ale także określone kryteriami doboru sytuacje danego pracownika;
3. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 217 § 1, art. 227 i 232 k.p.c. polegające na oddaleniu wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka B. G., na okoliczność prowadzenia z powódką rozmów na temat sytuacji ekonomicznej Uczelni w świetle uzyskanej przez powódkę oceny negatywnej z działalności naukowej. W ocenie strony pozwanej nie dopuszczenie ww. dowodu w istocie polegało na pominięciu wyjaśnień i ustaleń istotnych dla sprawy okoliczności czy wręcz nieprzeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego. W konsekwencji pozwany został pozbawiony możliwości ustosunkowania się do zarzutów podnoszonych przez powódkę w czasie rozprawy. Nie znajduje bowiem, w ocenie pozwanego, uzasadnienia twierdzenie sądu pierwszej instancji, jakoby ów dowód został zgłoszony zbyt późno albowiem można go było powołać na etapie odpowiedzi na pozew. Pozwany wskazuje, że ów wniosek został zgłoszony na skutek okoliczności, które pojawiły się w toku procesu i których potrzeba ujawnienia pojawiła się dopiero później tzn. w toku procesu, a nie na etapie składania odpowiedzi na pozew. W treści pozwu, w żadnej jego części powódka nie przytacza czy też nie powołuje się na prowadzone rozmowy z Pierwszym Prorektorem Uczelni B. G. na temat sytuacji ekonomicznej Uczelni, (...) czy wreszcie w kontekście sytuacji powódki, w zakresie jej dalszego zatrudnienia w Uniwersytecie (...) w związku z uzyskaną oceną negatywną, jeśli chodzi o działalność naukową.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

za pierwszą i drugą instancję ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia — oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za pierwszą i drugą instancję.

W dniu 27 marca 2014 roku pełnomocnik powódki złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również w części wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy nie podziela rozważań Sądu Rejonowego dotyczących uznania, że likwidacja jednego z kilkunastu stanowisk w komórce organizacyjnej pozwanej Uczelni nie może być uznana za „ważną przyczynę” w rozumieniu przepisu art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 roku, Nr 572 z zm.).

Należy podkreślić, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 października 2007 roku na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta ze stopniem naukowym doktora. W tej sytuacji w stosunku do A. K. mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym. Artykuł 124 powołanej Ustawy, w brzmieniu nadanym nowelizacją 2011 r., zawiera katalog przyczyn powodujących, że może zostać podjęta przez rektora decyzja o wypowiedzeniu stosunku pracy nauczyciela akademickiego, nawiązanego na podstawie mianowania. Zasady określone w tym przepisie mają zastosowanie zarówno do mianowanych nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora, jak i do tych mianowanych nauczycieli akademickich, którzy nie mając tego tytułu, zostali mianowani przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. Zasady te mają zastosowanie do nauczycieli akademickich mianowanych zarówno na czas nieokreślony, jak i określony.

Dopełnieniem powyższego przepisu jest norma wynikająca z art. 125 Ustawy przewidująca, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

W tym stanie prawnym nie można uznać wywodów prawnych Sądu Rejonowego w omawianym zakresie za prawidłowe. Jeżeli bowiem przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką, co wynika wprost z wręzonego jej wypowiedzenia, nie była żadna ze wskazanych w art. 124 okoliczności (pозwany wskazał bowiem jako przyczynę wypowiedzenia trudną sytuację finansową, konieczność zmniejszenia zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy), zaś Sąd Rejonowy uznał, że powoływana w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia nie może być uznana za „ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 Ustawy, to wszystkie wcześniejsze rozważania Sądu I instancji pozostawałyby całkowicie zbędne. Brak bowiem wskazania w wypowiedzeniu którejkolwiek z przyczyn wymienionych w art. 124 Ustawy, w połączeniu z nie uznaniem przyczyny wymienionej, jako „ważnej przyczyny” w rozumieniu art. 125 Ustawy, winien powodować uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, już z powodu braku przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy nauczycielowi akademickiemu mianowanemu, a wymienionych w sposób wyczerpujący w art. 124 i 125 Ustawy. A zatem przy takim stanowisku, rozważania Sądu Rejonowego dotyczące konieczności wskazania kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a tym samym zasadności wypowiedzenia w świetle art. 30 § 4 kp, byłyby całkowicie zbędne.

Zauważyć należy, że norma art. 125 Ustawy nie definiuje "innych ważnych przyczyn", co nie oznacza, że za takie przyczyny mogą być uznane przyczyny jakiegokolwiek. Nie ma także w niej stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia, ale wynika to z wykładni systemowej tego przepisu. Przyczyny, o których mowa w wymienionym przepisie, muszą być przyczynami, których waga odpowiada ciężarowi przyczyn wskazanych w art. 124.

Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie). Muszą to być przyczyny rzeczywiste i poważne, i to do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo SN. O ile bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy, choć wymaga uzasadnienia, o tyle wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania takim sposobem nie jest i wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione.

Powyższe twierdzenie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie sądowym. I tak według wyroku SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 291, "ważna przyczyna" rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z art. 125 p.s.w. nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p. W wyroku tym ponadto stwierdzono, że istnieje istotna różnica pomiędzy dopuszczalnością wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p. a rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela mianowanego warunkowanym "innymi ważnymi przyczynami" z art. 125 Ustawy, przy czym odpowiedzialność dyscyplinarna i rozwiązanie stosunku pracy to odrębne instytucje. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 113/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 33, likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim (art. 125 p.s.w.). W wyroku z dnia 29 marca 2006 roku wydanym w sprawie II PK 249/05 (opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2007, Nr 5-6, poz. 72, str. 215) Sąd Najwyższy wskazał, że trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący. Z wyroku SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, OSNP 2011, nr 13-14, poz. 182, wynika, że do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 p.s.w. mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p., zaś osiągnięcie przez mianowanego nauczyciela akademickiego (adiunkta) wieku emerytalnego nie stanowi innej ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 125 p.s.w. W wyroku z dnia 7 stycznia 2010, II PK 166/09, OSNP 2011, nr 13-14, poz. 177, SN wyraził myśl, że przepis art. 125 p.s.w. nie daje pracodawcy (szkole wyższej) prawa do typizowania "innych ważnych przyczyn" przez wskazanie w statucie uczelni okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania. W przepisie tym chodzi o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, a nie o wprowadzenie statutem lub zarządzeniem rektora innych, poza art. 124 p.s.w., okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, z. 3, poz. 26, zgoda organu kolegialnego, wyrażona w jego uchwale, musi dotyczyć tej przyczyny, która jest wskazana przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 125 p.s.w. Natomiast podanie w tym wypowiedzeniu również innej przyczyny, o której nie stanowi uchwała organu kolegialnego, narusza art. 125 p.s.w. (tryb wypowiedzenia), nawet wtedy, gdy jest ona ujęta w protokole posiedzenia organu podejmującego tę uchwałę, ponieważ ostateczne stanowisko wyrażane jest w uchwale, a protokół posiedzenia nie jest jej integralną częścią. Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem na podstawie art. 125 p.s.w. wyłącznie z powodu nabycia przez pracownicę prawa do emerytury stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.).

Mając zatem na uwadze powyższe orzecznictwo Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że wskazana przez pozwanego przyczyna mieści się w pojęciu „ważna przyczyna”. Pracodawcą powódki była uczelnia wyższa. Stanowiska nauczycieli akademickich funkcjonują w konkretnych jednostkach organizacyjnych szkoły wyższej (w wydziałach), które samodzielnie organizują działalność dydaktyczną, naukową i techniczną, dysponując przydzielonym im mieniem oraz środkami finansowymi. Zła sytuacja finansowa uczelni, wymuszała podjęcie działań zmierzających do jej uzdrowienia, w tym niezbędną reorganizację i racjonalizację zatrudnienia w celu uzdrowienia podstaw funkcjonowania uczelni. Przełożyło się to między innymi na zwolnienia niektórych pracowników. Oznacza, że trudna sytuacja finansowa uczelni i związana z tym likwidacja stanowiska pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, może być uznana za ważną przyczynę

uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, na mocy decyzji właściwego organu.

Bezspornym jest również, że została wyrażona, w uchwale z dnia 24 czerwca 2013 roku, zgoda organu kolegialnego tj. Rady (...) (k 63 akt osobowych powódki), na rozwiązanie z A. K. stosunku pracy z przyczyny wskazanej przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy powódce tj. likwidacji stanowiska adiunkta.

Jednak kwestia ta nie wpływa na prawidłowość zaskarżonego orzeczenia. Sporne między stronami było czy wskazana w wypowiedzeniu przez pracodawcę przyczyna spełniała wymogi art. 30 § 4 kp i była zasadna.

Przechodząc do twierdzeń apelacji wskazać należy, że brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne uznanie przez Sąd I instancji, iż wymaganym było określenie kryterium doboru danego pracownika do zwolnienia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy wskazał, że 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa tj. art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest, jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Podkreślenia wymaga, iż rozwiązywanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika zazwyczaj stanowi procedurę dwustopniową. Zawsze bowiem istnieje przyczyna generalna, najczęściej dotycząca pracodawcy, która zmusza go do zmniejszenia stanu zatrudnienia, likwidacji stanowisk, reorganizacji itp. 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. Wypowiedzenie jest zatem uzasadnione, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 542), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 k.p. (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 630),

Ponadto zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy, gdy zlikwidowany zostaje etat a poszczególne funkcje zostają przejęte

przez innych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28). Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne – choćby tego rodzaju jak w niniejszej sprawie - stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 2012-01-12 II PK 83/11 opubl. MOPr (...); MOPr (...)).

Trzeba zauważyć, że ugruntowane jest w judykaturze stanowisko, iż wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyroki z dnia: 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). 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. Przy czym pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Tym samym konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663).

Jak wynika z powyższego, w postępowaniu sądowym pracodawca może skonkretyzować przyczynę wypowiedzenia sformułowaną w treści wypowiedzenia w sposób uogólniony wówczas, gdy wynika ona ze znanych pracownikowi wcześniej okoliczności. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny, mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału

dowodowego, przed wręczeniem jej wypowiedzenia w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, materiał dowodowy, zwłaszcza zeznania świadków dziekana (...) i prodziekana T. C. wskazują, iż kryteria doboru powódki do zwolnienia nie zostały jej w żaden sposób wyjawione i wyjaśnione. Dopiero w toku procesu przełożeni powódki wskazywali, iż negatywna ocena legła u podstaw wyboru powódki do zwolnienia. Świadek E. W. wprawdzie na początku utrzymywała, że poinformowała powódkę o kryterium doboru do zwolnienia, jednak w końcowym efekcie przyznała, iż nie pamięta czy takiej informacji powódce udzieliła. Z kolei świadek T. C. wprost wskazał, że nigdy z powódką na temat przyczyny jej zwolnienia z pracy nie rozmawiał. Kwestia zaś przedstawienia bądź nie, kryteriów doboru powódki do zwolnienia na posiedzeniu Komisji Pojednawczej, pozostaje bez znaczenia, gdyż posiedzenie to odbyło się już po wręczeniu A. K. wypowiedzenia.

A zatem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać, jakimi okolicznościami wybór powódki do zwolnienia jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia, o zastosowanym kryterium doboru jej do zwolnienia z pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były A. K. znane, gdyż nie poinformowano jej o nich ani ustnie, przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Dodatkowo należy podkreślić, że negatywne oceny otrzymało kilkunastu pracowników naukowych z (...), zaś wypowiedzenie otrzymała jedynie powódka. Przyczyn wyboru powódki do zwolnienia spośród tych osób o negatywnych ocenach, pozwany nawet nie usiłował uzasadniać ani przed wręczeniem A. K. wypowiedzenia, ani w toku postępowania sądowego.

Wobec powyższego podniesione w tym zakresie zarzuty apelacyjne, dotyczące naruszenia art. 30 § 4 k.p. i błędnych ustaleń faktycznych nie zasługiwały na uwzględnienie.

Nie stanowił uzasadnionej podstawy apelacji także zarzut dotyczący naruszenia przepisów postępowania tj. art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. i 232 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku strony pozwanej o opuszczenie dowodu z zeznań świadka B. G., na okoliczność prowadzenia z powódką rozmów na temat sytuacji ekonomicznej uczelni w świetle uzyskanej przez powódkę oceny negatywnej z działalności naukowej.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że strona pozwana nie zgłosiła w trybie art. 162 k.p.c. – o którego treści też została pouczona - zastrzeżenia do protokołu rozprawy. Przepis ten stanowi, że strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, a stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Z oczywistych względów powyższe nie dotyczy postanowień, które wprawdzie nie podlegają odrębnemu zaskarżeniu, ale wiążą sąd, który je wydał (art. 359 k.p.c.), i mogą być podważane w apelacji na podstawie art. 380 k.p.c. (wyr. SN z dnia 5 czerwca 2007 roku, II CSK 96/07, Lex nr 347245).

Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych prezentuje pogląd, z którym nie sposób się spierać, że brak zastrzeżenia, co do uchybień w zakresie postępowania dowodowego popełnionych przez sąd, uniemożliwia podnoszenie ich w środku zaskarżenia.

Tymczasem strona pozwana ani w określonym terminie, ani później takiego zastrzeżenia do oddalenia wniosku dowodowego przez Sąd Rejonowy, nie złożyła. Tym samym nie była uprawniona do powoływania się na to uchybienie przepisom procedury przez Sąd I instancji w apelacji. Oznacza to, że niedochowanie wymagań określonych w przepisie art. 162 k.p.c. spowodowało utratę zarzutów i strona pozwana utraciła prawo powoływania się na nie w apelacji, co oznacza niemożność oparcia na tych uchybieniach zaskarżenia orzeczenia, choćby te uchybienia mogły mieć wpływ na wynik sprawy.

Nadto, zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę. Z kolei art. 207 § 6 k.p.c. stanowi, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Oznacza to, że sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody. Skutek wyłączenia przez pominięcie nie nastąpi, jeżeli strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła twierdzeń i środków dowodowych w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej z dnia 16 września 2011 r. wskazano, że jest to system dyskrecjonalnej władzy sędziego, jako zasadnicza metoda koncentracji materiału procesowego prezentowanego przez strony. K. W. ((...) koncentracji materiału procesowego..., s. 23) stwierdził, że dyskrecjonalizm sędziowski w projekcie zmian Kodeksu postępowania cywilnego jest jednak niepełny, skoro w razie ustalenia, że twierdzenie lub dowody przytoczono z opóźnieniem, sąd jest zobligowany co do zasady do ich pominięcia z wyjątkiem sytuacji w tym przepisie przewidzianych. Zdaniem B. K. (Nowelizacja..., s. 57) teza, że wprowadzany system opiera się na dyskrecjonalnej władzy sędziego, jest dyskusyjna, bowiem wykluczenie twierdzeń i dowodów w dalszym ciągu występuje z mocy ustawy, a nie na mocy decyzji sądu (sąd "pomija", a nie "może" pominąć). (...) prekluzji - ujmowany ogólnie w judykaturze - polega także na nałożeniu na strony w sposób bardziej lub mniej kategoryczny ciężaru przedstawienia sądowi wszystkich znanych im faktów, dowodów i zarzutów w określonym (najczęściej ustawą) terminie, pod rygorem utraty możliwości późniejszego ich przytaczania lub powoływania (z uzasadnienia uchwały SN z dnia 17 lutego 2004 r., III CZP 115/03, OSNC 2005, nr 5, poz. 77). Także wprowadzone do Kodeksu postępowania cywilnego przepisy o prekluzji nie mają bezwzględnego charakteru (zob. obszernie w tym zakresie A. Jakubecki, glosa do wyroku SN z dnia 23 marca 2006 r., IV CSK 123/05, OSP 2007, nr 4, poz. 48 i B. Karolczyk, Nowelizacja..., s. 51-58).

Jak wynika z akt sprawy - Sąd Rejonowy pouczył pozwaną o treści art. 162 k.p.c., art. 207 k.p.c., art. 217 k.p.c., art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c. i art. 232 k.p.c. (k. 1). Nadto w toku postępowania przed Sądem I instancji pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Zatem strona ta miała wiedzę, w jaki sposób oraz w jakim terminie winna niezbędne dla wyjaśnienia sprawy okoliczności przytaczać, czy też przedstawiać dowody na ich poparcie. W związku z tym wnosząc odpowiedź na pozew, strona pozwana winna przedstawić wszelkie dowody na poparcie swojego stanowiska. Tym bardziej jest to wymagane od strony korzystającej ze wsparcia zawodowego pełnomocnika, który winien czuwać na prawidłowym i terminowym zgłaszaniem wniosków dowodowych. W niniejszej sprawie odpowiedź na pozew została wniesiona przez radcę prawnego. W związku z tym pełnomocnik winien zadbać, aby niezbędne dowody zostały przedstawione już na tym etapie zwłaszcza, że Sąd Rejonowy pouczył stronę o

obowiązku wynikającym z art. 207 k.p.c. Jednocześnie skarżący nie uprawdopodobnił, że wskazanego dowodu tj. z przesłuchania świadka B. G. nie można było powołać wcześniej. Z pewnością usprawiedliwieniem dla zgłoszenia wskazanego wniosku dopiero na rozprawie w dniu 19 grudnia 2013 roku, nie może być fakt nawiązania przez powódkę - w ramach składanych wyjaśnień - do okoliczności przeprowadzenia z nią przez prof. G. rozmowy. Zauważyć należy, że rozmowa ta została przeprowadzona po odbyciu posiedzenia Komisji Pojednawczej w dniu 9 lipca 2013 roku, natomiast do wręczenia wypowiedzenia doszło w dniu 24 czerwca 2013 roku. Co oznacza, że jeśli nawet bezpośredni przełożony powiadomił powódkę co legło u podstaw wytypowania jej do zwolnienia, to nie zmienia to faktu, że wiadomość ta została przekazana jej już po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Dane zaś te pracownik winien posiadać najpóźniej w chwili wypowiedzenia. Przeprowadzenie zatem przedmiotowego dowodu na wskazaną przez apelującego okoliczność nie miałyby znaczenia dla sprawy. Ponadto zauważyć należy, że A. K. już w pozwie zwróciła uwagę, iż pozwany w żadnym miejscu omawianego wypowiedzenia nie wskazał dlaczego akurat stanowisko adiunkta, na którym jest zatrudniona powódka jest przeznaczone do likwidacji (k. 6). Oznacza to, że okoliczność braku wskazania kryterium doboru pracownika było akcentowane przez powódkę w pozwie, a nie jak podnosi skarżący dopiero na rozprawie w dniu 19 grudnia 2013 roku. W tej sytuacji strona pozwana winna już odpowiedzi na pozew przedstawić wszelkie dowody zaprzeczające tezie reprezentowanej przez powódkę, o braku wskazania tych danych. Mając na uwadze powyższe uznać należy, że podnoszone przez skarżącego okoliczności mające usprawiedliwić późniejsze zgłoszenie przedmiotowego wniosku nie mogą się ostać.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, ani powoływanych w apelacji przepisów prawa materialnego, zaś wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z 98 k.p.c. i § 12 ust.1 pkt 1 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. za 2013 r., poz. 461).

Przewodnicząca Sędziowie