

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Bożena Wojdyga

Jolanta Sobczak

Protokolant starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Wyższej Szkole (...) w J.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent pieniężny, odprawę pieniężną

1. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. odszkodowanie w kwocie 22.350,00 zł (dwadzieścia dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2016r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. wynagrodzenie za pracę w kwocie 18.121,41 zł (osiemnaście tysięcy sto dwadzieścia jeden złotych 41/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty, a także wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w kwocie 6.555,78 zł (sześć tysięcy pięćset pięćdziesiąt pięć złotych 78/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty;
3. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.611,00 zł (cztery tysiące sześćset jedenaście złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty;
4. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. odprawę pieniężną w kwocie 14.900,00 zł (czternaście tysięcy dziewięćset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty;
5. zasądza od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz powoda M. B. kwotę 3.960,00 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. nakazuje pobrać od pozwanej Wyższej Szkoły (...) w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.327,00 zł (trzy tysiące trzysta dwadzieścia siedem złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

7. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.450,00 zł (siedem tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100).

Bożena Wojdyga SSR Maria Sałacińska Jolanta Sobczak

Sygn. akt VI P 268/16

UZASADNIENIE

M. B. pozwem z dnia 17 maja 2016r. (data nadania), skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w J., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 22.350,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu M. B. wskazał, że w dniu 21 października 2014r. pozwany rozwiązał z nim stosunek pracy z winy pracownika na podstawie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. Od otrzymanego oświadczenia powód odwołał się do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, który wyrokiem z dnia 23 marca 2016r. przywrócił powoda do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko pracy i płacy. Niezwłocznie po wydaniu orzeczenia w sprawie powód złożył pracodawcy oświadczenie o gotowości podjęcia zatrudnienia. Podczas spotkania w dniu 10 maja 2016r. pracodawca zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Na powyższe warunki nie zgodził się powód, wobec czego pracodawca złożył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru, tj. na dzień 10 września 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał redukcję zatrudnienia, spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów.

(pozew – k. 1 – 4)

Wyższa Szkoła (...) w J. w odpowiedzi na pozew z dnia 4 sierpnia 2016r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że żądanie powoda jest bezprzedmiotowe ponieważ w ogóle nie doszło do restytucji stosunku pracy pomiędzy stronami z powodu niewypełnienia przez powoda warunków przywrócenia do pracy. W przypadku nieuwzględnienia twierdzeń strony pozwanej, wniosła o oddalenie powództwa z uwagi na wypełnienie przez pozwanego wszystkich przesłanek skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę oraz jego zgodność z prawem, a także zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

(odpowiedź na pozew – k. 33-39)

M. B. pozwem z dnia 14 czerwca 2017r. (data nadania), skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w J., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 14.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

(pozew – k. 1- 4 akt VI P 245/17)

Wyższa Szkoła (...) w J. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 lipca 2017r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

(odpowiedź na pozew – k. 17-21 akt VI P 245/17)

M. B. pozwem z dnia 6 listopada 2017r. (data nadania), skierowanym przeciwko Wyższej Szkole (...) w J., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 25.677,19 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę.

(pozew – k. 1- 7 akt VI P 475/17)

Wyższa Szkoła (...) w J. w odpowiedzi na pozew z dnia 28 listopada 2017r. (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

(odpowiedź na pozew – k. 45-51 akt VI P 475/17)

Sąd postanowił połączyć powyższe sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. VI P 268/16.

(postanowienie z 28 grudnia 2017r. – k. 41 akt VI P 245/17; postanowienie z 28 grudnia 2017r. – k. 68 akt VI P 475/17)

Strona powodowa ostatecznie zmodyfikowała żądanie pozwu, wskazując że wniosła o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 22.350,00 zł wraz z odsetkami od dnia 22 lipca 2016r. do dnia zapłaty, wynagrodzenia z a pracę w kwocie 18.121,41 zł, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w kwocie 6.555,78 zł, odprawy pieniężnej w kwocie 14.900,00 zł, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

(pismo procesowe powoda z 28 kwietnia 2017r. – k. 148 oraz z 26 kwietnia 2018r. – k. 184-186)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. był zatrudniony u pozwanej w okresie od 8 lipca 2013r. do 10 września 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.450,00 zł.

(dowód: umowa o pracę z 8 lipca 2013r. – k. 5; zaświadczenie o zarobkach – k. 40, 102, 169)

W okresie zatrudnienia do obowiązków powoda należało prowadzenie zajęć z następujących przedmiotów: polityka społeczna z interwencją kryzysową, system prawa polskiego (na kierunku socjologia) oraz prawo konstytucyjne (na kierunku prawo urzędnicze), a także wykonywanie innych obowiązków pracowników naukowo dydaktycznych określonych w art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2011r. o szkolnictwie wyższym, tj. obowiązki dydaktyczne, naukowe oraz organizacyjne.

(dowód: umowa o pracę z 8 lipca 2013r. – k. 5; harmonogram i zakres zadań – k. 14; uchwała nr 21/2013 w sprawie rocznego wymiaru zadań dydaktycznych – k. 109-113)

W dniu 21 października 2014r. pozwana rozwiązała z powodem bez wypowiedzenia umowę o pracę. Od powyższego oświadczenia powód odwołał się do Sądu Pracy, w wyniku czego Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie na mocy wyroku z dnia 23 marca 2016r. przywrócił M. B. do pracy w Wyższej Szkole (...) G. w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, a także zasądził na jego rzecz kwoty po 7.450,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 22 października 2014r. – pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanej w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 29 kwietnia 2016r.

(dowód: wyrok SR z 23 marca 2016r. – k. 132 akt VI P 614/14)

Pismem z dnia 12 kwietnia 2016r. powód wyraził gotowość przystąpienia do pracy. W związku z czym pismem z dnia 28 kwietnia 2016r. pracodawca zaprosił powoda na spotkanie, które odbyło się w dniu 10 maja 2016r. Spotkanie miało dotyczyć ustalenia warunków zatrudnienia, obowiązków dydaktycznych i zakresu czynności powoda po przywróceniu

go do pracy. W dniu 29 kwietnia 2016r. powód drogą elektroniczną potwierdził swoją gotowość do podjęcia pracy oraz wyraził gotowość stawienia się do pracy przed terminem wyznaczonego spotkania.

(dowód: pismo pozwanej z 28 kwietnia 2016r. – k. 7; pismo powoda z 12 kwietnia 2016r. – k. 11; odpowiedź powoda z 29 kwietnia 2016r. – k. 123)

Zgodnie z ustaleniami, powód w dniu 10 maja 2016r. stawił się w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Spotkanie rozpoczęło się od przedłożenia powodowi do podpisania oświadczenia o zaliczeniu go do minimum kadrowego i pracy na pierwszym etapie. W trakcie spotkania zobowiązano powoda do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych afiliowanych przez pozwaną uczelnię. Powód tego samego dnia przesłał do pozwanej uczelni podpisane oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego.

Następnie przedstawiciel strony pozwanej dał powodowi do zapoznania się pismo, w którym została złożona powodowi propozycja rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Strony nie doszły do porozumienia w tej kwestii, dlatego pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści oświadczenia wskazano, iż pracodawca wypowiada powodowi umowę o pracę zawartą dnia 8 lipca 2013r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec semestru, tj. na dzień 10 września 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano redukcję zatrudnienia spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów.

Pracodawca nie tylko nie wskazał na piśmie powodowi kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, ale także nie wyjaśnił tego w trakcie spotkania.

(dowód: protokół ze spotkania z 10 maja 2016r. – k. 8-10, 153-154; pismo pozwanej z 10 maja 2016r. – k. 12-13; oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 15-16; stenogram rozmowy – k. 57- 91; nagranie – k. 55; zeznania świadka M. P. nagranie rozprawy z 18 listopada 2016r. od 00:08:46 do 00:20:15; zeznania świadka G. L. nagranie rozprawy z 18 listopada 2016r. od 00:20:41 do 00:32:37; zeznania w charakterze pozwanej M. S. (1) nagranie rozprawy z 28 kwietnia 2017r. od 00:16:12 do 00:26:53, nagranie rozprawy z 18 października 2017r. od 00:03:36 do 00:16:54)

Po zakończeniu rozmów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i podpisaniu przez strony protokołu w tym zakresie, pozwana przedłożyła powodowi harmonogram i zakres zadań w okresie wypowiedzenia. Zakres powierzonych zadań był przedmiotem dalszych rozmów, gdyż zdaniem powoda przedstawiony zakres obowiązków pozostawał częściowo w sprzeczności z podpisaną przez niego umową o pracę.

(dowód: protokół ze spotkania z 10 maja 2016r. – k. 8-10; harmonogram i zakres zadań – k. 14; stenogram rozmowy – k. 57- 91; nagranie – k. 55; zeznania świadka M. P. nagranie rozprawy z 18 listopada 2016r. od 00:08:46 do 00:20:15; zeznania świadka G. L. nagranie rozprawy z 18 listopada 2016r. od 00:20:41 do 00:32:37; zeznania w charakterze pozwanej M. S. (1) nagranie rozprawy z 28 kwietnia 2017r. od 00:16:12 do 00:26:53, nagranie rozprawy z 18 października 2017r. od 00:03:36 do 00:16:54)

W dniu 11 maja 2016r. powód udał się na zwolnienie lekarskie.

(dowód: zwolnienie lekarskie – akta osobowe, k. 19-20 akt VI P 475/17)

Łączny czas, w którym powód był gotowy do świadczenia pracy, a nie mógł jej świadczyć z powodu niedopuszczenia do pracy wyniósł 77 dni, liczone od momentu restytucji stosunku pracy do momentu ustania stosunku pracy. Natomiast łączny okres, w którym powód przebywał na zwolnieniach lekarskich wyniósł 59 dni.

(okoliczność bezsporna)

W okresie od dnia 1 maja 2016r. do dnia 10 września 2016r. powód nabył prawo do 13 dni urlopu, z czego nie wykorzystał ani jednego dnia. W związku z czym, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu w kwocie 4.611,00 zł (354,76 zł x 13 dni).

(okoliczność bezsporna)

Z danych zamieszczonych na stronie internetowej pozwanej uczelni wynika, że pozwana zatrudnia powyżej 20 pracowników. W piśmie z dnia 23 maja 2017r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wskazało, iż na dzień 31 grudnia 2016r. u pozwanej było zatrudnionych 77 nauczycieli akademickich.

(dowód: pismo Ministerstwa z 23 maja 2017r. – k. 14 akt VI P 245/17)

W ostatnich latach sukcesywnie zmniejszeniu ulegała liczba studentów, zwłaszcza na kierunkach studiów, na których powód prowadził zajęcia dydaktyczne.

Na kierunku Administracja w 2013r. było 237 studentów, w 2014/2015r. - 216 studentów, w 2015/2016r. - 152 studentów, zaś w 2016/2017 – 76 studentów.

Na kierunku Bezpieczeństwo Wewnętrzne (I stopnia) w 2014/2015r. - 163 studentów, w 2014/2015r. - 157 studentów, zaś w 2016/2017r. – 129 studentów.

Na kierunku Bezpieczeństwo Wewnętrzne (II stopnia) w 2014/2015r. - 221 studentów, w 2014/2015r. - 153 studentów, zaś w 2016/2017r. – 125 studentów.

(dowód: pismo z ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego – k. 146-147; zeznania w charakterze pozwanej M. S. (1) nagranie rozprawy z 18 października 2017r. od 00:03:36 do 00:16:54)

Pomimo zmniejszającej się liczby studentów na kierunkach, na których zajęcia prowadził powód, na uczelni wystąpił wzrost liczby studentów w ogólnym rozrachunku. W roku akademickim 2011/2012 ogólna liczba studentów wynosiła 1381, zaś w roku akademickim 2015/2016 aż 2192 osoby.

(dowód: pismo z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego – k. 125; zeznania w charakterze pozwanej M. S. (1) nagranie rozprawy z 28 kwietnia 2017r. od 00:16:12 do 00:26:53, nagranie rozprawy z 18 października 2017r. od 00:03:36 do 00:16:54)

Z uwagi na stale zmniejszającą się liczbę studentów, a tym samym mniejszą liczbę godzin dydaktycznych do przydzielenia, pozwana była zmuszona wypowiedzieć umowy o pracę także z innymi pracownikami, również zatrudnionymi na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego w stopniu adiunkta. Z powyższego powodu pozwana w dniu 29 lutego 2016r. rozwiązała stosunek pracy z E. S., natomiast w dniu 2 października 2015r. z M. S. (2).

(dowód: świadectwo pracy M. S. (2) – k. 114; świadectwo pracy E. S. – k. 115)

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Rektora Wyższej Szkoły (...) G. w J. z dnia 18 maja 2015r. semestr letni trwał od 26 lutego 2016r. do 10 września 2016r.

(dowód: zarządzenie nr (...) – k. 103-18)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań w charakterze strony pozwanej M. S. (1), świadków M. P., G. L., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym stenogramu ze spotkania z dnia 10 maja 2016r. oraz płyty CD, zawierającej nagranie rozmowy z dnia 10 maja 2016r., dokumentów znajdujących się w aktach VI P 614/14, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za wiarygodne. Zeznania były spójne i logiczne, a nadto korespondowały z tym co wynikało z załączonych do akt sprawy dokumentów. Sąd jednak miał na uwadze, że świadkowie subiektywnie ocenili przebieg spotkania z dnia 10 maja 2016r. z własnej perspektywy. Sąd jednak, ustalając stan faktyczny w sprawie w zakresie przebiegu spotkania, oparł się przede wszystkim na nagraniu znajdującym się na płycie CD, które wiernie odzwierciedliło treść wypowiedzi jego uczestników.

Sąd nie dał wiary zeznaniom przesłuchanej w charakterze pozwanej M. S. (1) w zakresie w jakim wskazywała, iż w dniu 10 maja 2016r. powód stawił się w siedzibie pracodawcy celem porozmawiania o jego powrocie do pracy, jednakże ostatecznie pracy nie podjął. Jak bowiem wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy i był chętny do powrotu do pracy, pomimo tego pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dopiero po otrzymaniu oświadczenia strony prowadziły rozmowy w zakresie powierzonych obowiązków i doszło w tym zakresie pomiędzy nimi do nieporozumienia. W pozostałym zakresie, w jakim zeznania M. S. (1) korespondowały ze zgromadzonymi dowodami z dokumentów i dowodami z zeznań świadków, były one dla Sądu wiarygodne.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powoda roszczeń o odszkodowanie z tytułu za niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zapłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu pieniężnego, a także zasądzenie odprawy pieniężnej.

W pierwszej kolejności ustaleniu przez Sąd podlegało czy w ogóle doszło do restytucji stosunku pracy.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z dnia 23 marca 2016r., M. B. został przywrócony do pracy w Wyższej Szkole (...) G. w J. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, a także zostały zasądzone na jego rzecz kwoty po 7.450,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy od dnia 22 października 2014r. – pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanej w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 29 kwietnia 2016r. Pismem z dnia 12 kwietnia 2016r. powód wyraził gotowość przystąpienia do pracy. W związku z czym pismem z dnia 28 kwietnia 2016r. pracodawca zaprosił powoda na spotkanie, które odbyło się w dniu 10 maja 2016r. Spotkanie miało dotyczyć ustalenia warunków zatrudnienia, obowiązków dydaktycznych i zakresu czynności powoda po przywróceniu go do pracy.

W toku postępowania strony wskazywały na pewne rozbieżności odnośnie przebiegu spotkania. Przedstawione przez stronę pozwaną dowody w postaci nagrania spotkania oraz stenogramu przeprowadzonych rozmów, umożliwiły rzetelne ustalenie przebiegu rozmów i sekwencji zdarzeń. Na tej podstawie Sąd ustalił, iż powód w dniu 10 maja 2016r. stawiał się w wyznaczonym przez pracodawcę terminie, zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Spotkanie rozpoczęło się od przedłożenia powodowi do podpisania oświadczenia o zaliczeniu go do minimum kadrowego i pracy na pierwszym etapie. Następnie zobowiązano powoda do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych afiliowanych przez pozwaną uczelnię. Powód tego samego dnia przesłał do pozwanej uczelni podpisane oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego. Następnie przedstawiciel strony pozwanej dał powodowi do zapoznania się pismo, w którym została złożona powodowi propozycja rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Strony nie doszły jednak do porozumienia w tej kwestii, dlatego pracodawca wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, za skutkiem na koniec semestru.

Dopiero po zakończeniu rozmów dotyczących rozwiązania stosunku pracy i podpisaniu przez strony protokołu w tym zakresie, pozwana przedłożyła powodowi harmonogram i zakres zadań w okresie wypowiedzenia. Zakres

powierzonych zadań był przedmiotem dalszych rozmów, gdyż zdaniem powoda przedstawiony zakres obowiązków pozostawał częściowo w sprzeczności z podpisaną przez niego umową o pracę.

Wobec powyższego nie można uznać, aby nie doszło do restytucji czasu pracy. Podkreślenia wymaga bowiem okoliczność, że po wydaniu orzeczenia z dnia 23 marca 2016r., przywracającego powoda do pracy w sprawie o sygn. VI P 614/14, stosownie do treści art. 48 § 1 k.p. zgłosił on gotowość do podjęcia pracy. Uczynił to pismem z dnia 12 kwietnia 2016r., zaś strona pozwana za pośrednictwem pisma z dnia 28 kwietnia 2016r. poinformowała go o terminie spotkania, celem omówienia warunków zatrudnienia. W dniu 29 kwietnia 2016r. powód drogą elektroniczną potwierdził swoją gotowość do podjęcia pracy oraz wyraził gotowość stawienia się do pracy przed terminem wyznaczonego spotkania. Powód wyraził zatem w ustawowym terminie gotowość do podjęcia pracy, a nadto faktycznie stanął się w pracy w wyznaczonym przez pracodawcę dniu. Skoro bowiem pracodawca wyznaczył powodowi termin spotkania na dzień 10 maja 2016r., a przedmiotem rozmowy miał być zakres obowiązków powoda, to nie można było oczekiwać od pracownika, aby przychodził do pracy wcześniej.

Także przebieg spotkania z dnia 10 maja 2016r. wskazuje na to, że doszło do restytucji stosunku pracy. Najpierw bowiem pracodawca przedłożył powodowi oświadczenie o zaliczeniu do minimum kadrowego, a następnie do złożenia sprawozdania z przeprowadzonych badań naukowych i prac rozwojowych. Powyższe dokumenty są przedkładane pracownikom, a więc jest oczywiste, że już w tym momencie pozwany traktował powoda jak pracownika przywróconego do pracy. Nadto, gdyby pracodawca nie traktował powoda i nie uznawał faktu, że doszło do nawiązania stosunku pracy, to nie proponowałby powodowi rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, ani nie wręczyłby mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu powyższe świadczy o restytucji stosunku pracy.

W dalszej kolejności należy przejść do zasadności złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przede wszystkim wskazać należy, iż pracodawca, który dokonuje zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika) musi prawidłowo wskazać przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona bowiem nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p.

Naruszeniem tego przepisu - a zatem uznaniem, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p., będzie zatem sytuacja, w której 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 z okoliczności danej sprawy wynika, że o przyczynach wypowiedzenia pracownik dowiedział się od pracodawcy w inny sposób. Wówczas stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy. Jeżeli bowiem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (tak też wyroki z 13 kwietnia 2005r., II PK 251/04; z 15 listopada 2006r., I PK 112/06, z 24 października 2007r., I PK 116/07; z 19 lutego 2009r., II PK 156/08; z 9 marca 2010r., I PK 175/09; z 19 kwietnia 2010r.; z 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Powstaje zatem pytanie, czy pracodawca dokonujący zwolnień z tzw. przyczyn ekonomicznych (konieczność zmniejszenia zatrudnienia i likwidacji stanowiska pracy) w sytuacji, w której dokonuje wyboru pracowników do zwolnienia powinien już w samym piśmie wypowiadającym składanym pracownikowi zatrudnionemu na podstawie bezterminowej umowy o pracę wskazać zastosowane kryteria.

Jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008r. (I PKN 86/08). Wskazano w nim bowiem, 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. W wyroku tym podkreślono również, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tego rodzaju stanowisko Sąd Najwyższy wyraził także w wyroku z 25 stycznia 2013r. (I PK 172/12, LEX nr 1312564) uznając, 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. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 zasadnością wypowiedzenia umowy. 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.

Jednocześnie wskazać należy, iż Sąd Pracy nie może 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997r. „kontrola Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (sygn. akt I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, LEX nr 33572). Podobne stanowisko zostało wyrażone również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r. (sygn. akt I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39, LEX nr 204124).

Z powyższego wynika, że 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. Kryteria doboru pracownika do zwolnienia stanowią bowiem konieczny element przyczyny wypowiedzenia, który powinien znaleźć się już w samym pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Późniejsze (już w toku postępowania przed sądem pracy) powołanie tych kryteriów nie może zostać uznane za dopuszczalne uzupełnienie opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia (szczególnie jeśli pracownik powołał się na wcześniejszy brak wiedzy co do tych kryteriów), ale jako wskazywanie dodatkowej przyczyny lub podanie przyczyny zbyt ogólnej, co samo w sobie skutkuje uznaniem wypowiedzenia za wadliwe (niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.).

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwana uczelnia nie wywiązała się z tego obowiązku, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wskazała jedynie redukcję zatrudnienia spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów.

Głównym kryterium doboru do zwolnienia, aprobowanym przez orzecznictwo sądowe, jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku. O przydatności pracownika do pracy świadczą w szczególności: wykształcenie, staż pracy ogólny i zakładowy, dotychczasowy (nienaganny) przebieg pracy, a także dyspozycyjność, tj. możliwość liczenia nie tylko na obecność pracownika w przewidzianym dla niego czasie pracy, ale także w razie potrzeby w ponadwymiarowym czasie pracy, w szczególności w zastępstwie innego pracownika (tak też wyroki Sądu Najwyższego z dnia 07 grudnia 1999r., I PKN 417/99 oraz z dnia 23 stycznia 2001r., I PKN 191/2000). W przypadku porównywalnej przydatności dwóch lub większej liczby pracowników kryterium doboru do zwolnienia jest zgodność zwolnienia danego pracownika z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana w toku postępowania nie wskazywała na zastosowane kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Podnosiła jedynie, że poza powodem rozwiązano umowy o pracę z jeszcze dwoma pracownikami, zatrudnionymi na tym samym stanowisku co powód. Przesłuchana w charakterze strony pozwanej M. S. (1), pełniąca w pozwanej funkcję Prorektora wręcz zeznała, że pozwana nie podała powodowi kryteriów doboru do zwolnienia, ponieważ powód o to nie pytał. Co potwierdza, że pozwany nie poinformował powoda o zastosowanym w stosunku do niego kryterium doboru do zwolnienia.

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca nie tylko nie wskazał żadnych kryteriów doboru pracownika i nie nawiązał do nich w wypowiedzeniu, ale w ogóle ich nie zastosował. Wobec powyższego Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, ponieważ nie wskazał kryteriów decydujących o doborze pracowników do zwolnienia, czym naruszył art. 30 § 4 k.p. Tym samym pracodawca w sposób arbitralny wypowiedział powodowi umowę o pracę, przez co naruszył przepisy prawa i w konsekwencji roszczenie o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania okazało się zasadne.

Wobec czego zasadnym jest uwzględnienie roszczenia powoda i w oparciu o treść art. 47¹ k.p. zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 22.350,00 zł w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 lipca 2016r., tj. od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

W dalszej kolejności rozpoznaniu przez Sąd podlegało roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia. Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 18.121,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 maja do 10 maja 2016r., od 26 maja do 29 maja 2016r., 19 czerwca 2016r. oraz od 14 lipca do 10 września 2016r., a także kwotę 6.555,78 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby, tj. za okres od 11 maja do 25 maja 2016r. oraz od 30 maja do 17 czerwca 2016r.

Podstawę prawną dochodzonego roszczenia o zapłatę wynagrodzenia stanowi przepis art. 85 § 1 i 2 k.p, natomiast roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy przepis art. 92 § 1 pkt 1 k.p.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, łączny okres czasu, w którym powód był gotowy do świadczenia pracy, a nie mógł jej świadczyć z powodu niedopuszczenia go do pracy, wyniósł 77 dni, liczone od momentu restytucji stosunku pracy do momentu ustania stosunku pracy.

Natomiast łączny okres czasu, w którym powód przebywał na zwolnieniach lekarskich wyniósł 59 dni. Jednakże domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wyłącznie za 33 dni, wynikający z przepisu art. 92 § 1 pkt 1 k.p.

W toku postępowania strona pozwana nie kwestionowała wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia o wynagrodzenie, koncentrując się wyłącznie na przedstawianiu argumentacji co do braku restytucji stosunku pracy. Podnosiła jedynie, że okres wypowiedzenia upłynął z dnia 10 września 2016r., powołując się w tym zakresie na treść Zarządzenia nr (...) Rektora Wyższej Szkoły (...) G. w J. z dnia 18 maja 2015r., zgodnie z którym semestr letni trwał od 26 lutego 2016r. do 10 września 2016r.

Powyższa kwestia ostatecznie nie była kwestionowana przez stronę powodową, która w piśmie procesowym z dnia 26 kwietnia 2018r. wskazała, że domaga się zasądzenia wynagrodzenia za czas od restytucji stosunku pracy do dnia 10 września 2016r., a zatem zgodnie z ww. zarządzenie.

Zdaniem Sądu brak było jakichkolwiek przeciwwskazań do zasądzenia żądanych kwot z tytułu wynagrodzenia. Skoro bowiem stosunek pracy został ponownie nawiązany z uwagi na przywrócenie powoda do pracy, to przysługiwało mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Wobec czego Sąd zasądziła rzecz powoda kwotę 18.121,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwotę 6.555,78 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności roszczenia, tj. od dnia 11 września 2016r., czyli dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy do dnia zapłaty.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazać należy, co następuje.

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty. Roszczenie powoda znajduje oparcie w przepisach art. 171 § 1 k.p. oraz art. 133 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z poglądami doktryny należy przyjąć, iż za każdy miesiąc pracy nauczycielowi akademickiemu przysługują 3 dni urlopu wypoczynkowego. Zaś z chwilą rozwiązania stosunku pracy nauczyciel akademicki nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2006r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich (Dz.U. z 2015r., nr 1102).

Miesięczne wynagrodzenie powoda, zgodnie z przedstawionym przez pracodawcę zaświadczeniem o wynagrodzeniu, wynosiło 7.450,00 zł brutto. Przepis § 5 ust. 1 powyższego rozporządzenia stanowi, iż wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, oblicza się dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego należy pomnożyć przez liczbę dni tego urlopu.

Dzieląc sumę miesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwotę 7.450,00 zł przez współczynnik 21 otrzymuje się kwotę 354,76 zł, stanowiącą ekwiwalent za jeden dzień niewykorzystanego urlopu.

W okresie od dnia 1 maja 2016r. do dnia 10 września 2016r. powód nabył prawo do 13 dni urlopu, z czego nie wykorzystał ani jednego dnia. W związku z czym, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu w kwocie 4.611,00 zł (354,76 zł x 13 dni). Jednocześnie Sąd podkreśla, że strona pozwana nie kwestionowała ani ilości przysługującego powodowi urlopu, ani wysokości dochodzonego roszczenia.

Nie ulega przy tym wątpliwości, iż roszczenie o wypłatę ekwiwalentu staje się wymagalne z chwilą ustania stosunku pracy. Skoro zatem stosunek pracy ustał z dniem 10 września 2016r., to od tego momentu powód jest uprawniony do domagania się ustawowych odsetek.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził na rzecz powoda ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 4.611,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty.

Przechodząc do roszczenia o zasądzenie na rzecz powoda kwoty 14.900,00 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd wskazuje, że także to roszczenie okazało się zasadne.

W przedmiotowej sprawie znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 powyższej ustawy przepisy art. 5 ust 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, czyli takie przyczyny, które leżą po stronie pracodawcy i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą ani po stronie pracodawcy, ani po stronie pracownika.

W przedmiotowej sprawie nie budzi wątpliwości fakt, że wyłącznym powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była wyłączna przyczyna leżąca po stronie pracownika. Pozwana w wypowiedzeniu umowy wskazała bowiem jako wyłączny powód redukcję zatrudnienia, spowodowaną zmniejszającą się liczbą studentów. Niewątpliwie jest to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy i w żaden sposób nie jest związana z pracownikiem, ani sposobem wykonywania przez niego pracy.

Warunkiem zastosowania przywołanych powyżej przepisów ustawy oraz uzyskania przez pracownika prawa do odprawy jest zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej 20 osób. Warunek ten jest w przedmiotowej sprawie spełniony. Pozwana zatrudnia bowiem powyżej 20 pracowników, co wynika z danych zamieszczonych na stronie internetowej pozwanej uczelni. Nadto strona powodowa wystąpiła do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego udzielenie informacji w zakresie ilości zatrudnionych nauczycieli akademickich. W piśmie z dnia 23 maja 2017r. Ministerstwo wskazało, że na dzień 31 grudnia 2016r. u pozwanego było zatrudnionych 77 nauczycieli akademickich. Tym samym przesłanka ustawowa jest spełniona i przepisy ustawy mają zastosowanie.

Zgodnie z przepisami ustawy odprawa pieniężna jest świadczeniem pieniężnym, które jest wypłacane jednorazowo, stanowiącym rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy. Odprawa przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy została rozwiązana z nim umowa o pracę na czas określony czy na czas nieokreślony. Nie ma także znaczenia tryb, według którego nastąpił zwolnienie, tzn. tryb zwolnień grupowych czy indywidualnych. Zaś wysokość odprawy jest wyraźnie określona w ustawie i jest uzależniona od stażu pracy pracownika. Jej wymiar uzależniono od stażu pracy pracownika, zgodnie z regułą: czym dłuższy staż pracy, tym wyższa odprawa. W konsekwencji zatrudnienie krótsze niż 2 lata uzasadnia wypłatę odprawy w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, staż od 2 do 8 lat – 2 miesięcznego, natomiast staż ponad 8 lat – 3 miesięcznego.

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 8 lipca 2013r. do 10 września 2016r., czyli powyżej 2 lat, a mniej niż 8 lat. Jego staż pracy uzasadnia wypłatę odprawy w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 14.900,00 zł (7.450,00 zł x 2) oraz odsetek od dnia wymagalności roszczenia, tj. od dnia 11 września 2016r., czyli dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 14.900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł, mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., a także § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.960,00 zł (360,00 zł - roszczenie o odszkodowania; 3.600,00 zł – pozostałe roszczenia majątkowe) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025), Sąd nakazał pobrać od pozwanej Wyższej Szkoły (...) G. w J. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.327,00 zł (66.538,19 zł x 5%) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

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