

Sygn. akt VI P 188/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Turowska

Ławnicy: Jolanta Klimowicz-Pokusa, Maria Kordowska

Protokolant: stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2016r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. O. (P. (...))

przeciwko (...) Szkole Wyższej w S. ((...))

o odszkodowanie i wynagrodzenie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

II. zasądza od pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. na rzecz powoda J. O. kwotę 7.500 zł (słownie: siedem tysięcy pięćset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

III. zasądza od pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. na rzecz powoda J. O. kwotę 3 285, 68 zł (słownie; trzy tysiące dwieście osiemdziesiąt pięć złotych i 68/100)) tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę;

IV. w pozostałym zakresie powództwo oddala ;

V. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4000 zł (słownie: cztery tysiące złotych) ;

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatnie kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 540 zł (słownie: pięćset czterdzieści tytułem opłaty sądowej ;

Sygn. akt VI P 188/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 marca 2014r. powód J. O. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. kwoty 20.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej (...) Szkole Wyższej w S. na stanowisku Profesora na czas określony od dnia 1 października 2013r. do dnia 30 września 2014r. na podstawie umowy o pracę. W dniu 6 marca 2014r. został poinformowany przez Rektora pozwanej, że zapadła decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ze

skutkiem natychmiastowym z powodu dopuszczenia do prowadzenia zajęć w jego imieniu osoby obcej bez zgody i wiedzy przełożonych. Podniósł, że o uczestnictwie w zajęciach doktorantki wiedział zarówno Dziekan, jak i Rektor, których o tym osobiście poinformował.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu przyznała, że oferowała powodowi możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powód nie wyraził zgody. Zażyciła, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w związku z umożliwieniem prowadzenia zajęć w jego zastępstwie osobie niezatrudnionej na uczelni, bez wiedzy i zgody pracodawcy. O tym fakcie Rektor uczelni powziął informację w lutym 2014 r.

W piśmie z dnia 16 czerwca 2014r. (k. 86-91) powód oświadczył, że na dochodzoną pozwem kwotę składają się nierozliczone środki finansowe za wykonywaną pracę oraz ekwiwalent za urlop.

W piśmie z dnia 26 października 2014r. (k. 138-139) powód ograniczył żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia od pozwanej kwoty 18.000 zł. W pozostałym zakresie zrzekł się roszczenia. Sprecyzował, że na kwotę 18.000 zł składa się kwota 7.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwota 10.500 zł tytułem niewypłaconych świadczeń stypendialnych związanych z umową o pracę.

Na rozprawie w dniu 6 sierpnia 2015r. (k. 289) powód oświadczył, że cofa pozew ponad kwotę 18.000 zł. Pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 stycznia 2012r. została podjęta uchwała Senatu (...) Szkoły Wyższej w S. nr (...), którą zatwierdzono znowelizowany Statut (...) Szkoły Wyższej w S.. Zgodnie z § 7 Statutu organem kolegialnym uczelni jest senat. Organami jednoosobowymi uczelni są : rektor, dziekan i kanclerz. Zgodnie z § 15 pkt 5 do kompetencji rektora należy w szczególności podejmowanie decyzji w sprawach zatrudnienia i zwalniania pracowników uczelni. Zgodnie z § 31 pkt 2 stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje i rozwiązuje rektor.

Dowód:

-uchwała z dnia 31.01.2012r. nr (...), k. 38

-Statut (...) Szkoły Wyższej w S., k. 39-52

W dniu 1 lutego 2012r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wydała zarządzenia zgodnie z którym prezes (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., działając na podstawie uchwały Senatu nr (...) z dnia 31 stycznia 2012r. oraz zapisów Statutu (...) Szkoły Wyższej w S. zarządził, że wszystkie kwestie związane z finansami (...) Szkoły Wyższej w S., w szczególności przyznawanie dodatków funkcyjnych, nagród, premii i stypendiów muszą być zatwierdzone przez założyciela lub jego przedstawiciela pod rygorem nieważności. Zarządzenie obowiązywało od dnia 1 lutego 2012r. i uchylało wszelkie dotychczasowe postanowienia, regulaminy i zarządzenia dotyczące ww., a niezatwierdzone przez założyciela.

Dowód:

-zarządzenie Założyciela (...) Szkoły Wyższej w S. Prezesa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., k. 221

W dniu 1 października 2013r. została zawarta pomiędzy powodem J. O., a pozwaną (...) Szkołą Wyższą w S. umowa o pracę na czas określony do dnia 30 września 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód został zatrudniony na stanowisku Profesora. Miejszem wykonywania pracy była siedziba (...) Szkoły Wyższej w S.. Strony ustaliły wysokość

wynagrodzenia na kwotę 2.500 zł (brutto), które miało być płatne raz w miesiącu, w terminie do 10 dnia następnego miesiąca.

Zgodnie z umową powód zobowiązał się do wykonywania obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Szczegółowy zakres obowiązków określony został w załączniku nr 1 do umowy. Zakres obowiązków powoda obejmował w szczególności:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych według ustalonego przez pracodawcę planu zajęć dydaktycznych (przydziału czynności) uzgodnionego z pracownikiem;
- przeprowadzenie egzaminów i zaliczeń;
- odbywanie dyżurów konsultacyjnych;
- aktywny udział w pracach organizacyjnych pracodawcy.

Dowód:

-umowa o pracę z dnia 01.10.2013r., k. 5-6, k. 3 Części B akt osobowych powoda

-zakres obowiązków i odpowiedzialności etatowego nauczyciela akademickiego w (...) Szkole Wyższej w S., k. 24

Decyzją (...) Szkoły Wyższej w S. z dnia 3 października 2013r. na podstawie jednorazowej decyzji Rektora na wniosek Komisji Kwalifikacyjnej powodowi przyznano stypendium naukowe od Fundatora (...) Szkoły Wyższej w S. na okres od dnia 1 października 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. w kwocie 15.000 zł. W decyzji wskazano, że stypendium będzie wypłacane w kwocie 1.500 zł miesięcznie.

Zgodnie z § 2 pkt 1 stypendysta, który przerwał pracę naukową w (...) Szkole Wyższej w S. zostaje pozbawiony prawa do stypendium. Zgodnie z § 2 pkt 2 wskazano, że na żądanie fundatora, stypendysta zobowiązany jest do przedłożenia efektów prac, na które zostało przyznane stypendium lub realizacji przyjętego zakresu realizacyjnego stypendium. W razie niedostarczenia w/w wypłata stypendium może zostać wstrzymana. Zgodnie z § 2 pkt 4 cel, na który stypendium zostało przyznane został określony w odrębnym dokumencie.

Zgodnie z § 3 pkt 1 powód oświadczył, że zapoznał się z regulaminem przyznawania stypendiów, akceptuje jego treść i poddaje się jego regulacjom.

Dowód:

-decyzja stypendialna z dnia 03.10.2013r., k. 142, k. 4 Części B akt osobowych powoda

Przyznawanie stypendiów dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w (...) Szkole Wyższej w S. reguluje Regulamin z dnia 29 września 2012r. Regulamin ustala w zakresie nieuregulowanym innymi przepisami powszechnie obowiązującego prawa pracy lub obowiązującymi postanowieniami aktów wewnętrznych zasady przyznawania stypendium i zasady rozliczania przyznawanego stypendium.

Zgodnie z § 4 pkt 2 podstawą przyznania stypendium jest przedstawienie planu naukowo badawczego, podlegającego ocenie i weryfikacji Komisji naukowo-badawczej.

Zgodnie z § 4 pkt 3 zwyczajowo w skład Komisji naukowo badawczej wchodzi Rektor, Prorektor i Dziekan. Na podstawie § 4 pkt 15 rozliczenie pracy stypendialnej następuje każdorazowo po zakończeniu okresu przyznawania.

Dowód:

-Regulamin przyznawanie stypendiów dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w (...) Szkole Wyższej w S. reguluje Regulamin z dnia 29.09.2012r., k. 181-183

Celem stypendium przyznanego powodowi było wyrównanie niskiego wynagrodzenia. Pozwana w żaden sposób nie weryfikowała pracy dydaktycznej powoda. Nie żądała, aby przedstawiał jej jakiegokolwiek dokument, w tym plan naukowo-badawczy. Stypendium stanowiło element wynagrodzenia za pracę.

Dowód:

-zeznania powoda J. O., k. 107-109, k. 345-348 (czas : 00:02:41 - 00:33:39)

Pozwana wypłaciła powodowi łącznie kwotę 4.500 zł za miesiąc październik, listopad i grudzień 2013r., zgodnie z postanowieniami decyzji stypendialnej z dnia 3 października 2013r.

Dowód:

-zeznania powoda J. O., k. 107-109, k. 345-348 (czas : 00:02:41 - 00:33:39)

Wysokość wynagrodzeń pracowników pozwanego była każdorazowo ustalana indywidualnie. Wynagrodzenie profesora nadzwyczajnego ze stopniem naukowym doktora habilitowanego na uczelni państwowej wynosi 4.300 zł. Powód prowadził 7/8 przedmiotów na pozwanej Uczelni.

Dowód:

-zeznania świadka W. P., k. 146-149

-zeznania świadka J. H., k. 187-190 (czas : 00:35:34 - 01:39:38)

-zeznania świadka M. S., k. 190-192 (czas : 01:40:28 - 01:58:09)

W przypadku każdego wykładowcy pensum rozliczane jest na koniec roku akademickiego.

Dowód:

-zeznania świadka J. H., k. 187-190 (czas : 00:35:34 - 01:39:38)

-zeznania świadka M. S., k. 190-192 (czas : 01:40:28 - 01:58:09)

W semestrze zimowym (...) powód prowadził zajęcia z agroturystyki przy uczestnictwie swojej doktorantki U. K. , która specjalizuje się w tej dziedzinie . Zajęcia prowadzone były w okresie listopad/grudzień. U. K. przeprowadziła część zajęć samodzielnie, przy obecności powoda. Była wykładowcą agroturystyki na (...). Nie wiązał ją stosunek pracy z pozwaną Uczelnią. Obecność doktorantki na zajęciach wynikała z chęci powoda wzbogacenia zagadnień z zakresu Agroturystyki. Powód informował studentów, że zajęcia będą się odbywać z udziałem doktorantki. Zdarzyło się, że powód spóźnił się na zajęcia około 20 minut, kiedy na dłuższą rozmowę został zatrzymany przez Rektora. W tym czasie na zajęciach obecna była doktorantka U. K. . W tym czasie studenci mieli zleconą pracę do wykonania. Powód nie występował o pisemną zgodę na udział doktorantki w zajęciach. Odbyło się 4-6 zajęć, w których uczestniczyła doktorantka. Uczestnictwo doktorantki U. K. w zajęciach prowadzonych przez powoda polegało na przedstawieniu przygotowanej przez nią pracy - wyników badań dotyczących agroturystyki i dostępnych publikacji. W trakcie zajęć przedstawiała wyniki statystyczne na slajdach. Odbywało się to w obecności powoda. U. K. nie otrzymała żadnego wynagrodzenia za uczestnictwo w zajęciach. Na jednym z zajęć obecny był Dziekan. Studenci w połowie listopada 2013 r zawiadomili także rektora o tym fakcie.

Dowód:

-zeznania powoda J. O., k. 107-109, k. 345-348 (czas : 00:02:41 - 00:33:39)

-zeznania świadka U. K. , k. 185-186 (czas : 00:03:15 - 00:19:34)

-zeznania świadka A. D., k. 186-187 (czas : 00:19:34 - 00:35:15)

-zeznania świadka P. G., k. 326-327 (czas : 00:02:02 - 00:10:55)

Zajęcia z agroturystyki połączone były z zajęciami z krajoznawstwa. Zajęcia z krajoznawstwa zakończyły się wycieczką.

Dowód:

-zeznania świadka A. D., k. 186-187 (czas : 00:19:34 - 00:35:15)

W dniu 3 lutego 2014r. została podjęta przez zarząd (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. uchwała nr (...) na podstawie której na stanowisko Rektora (...) Szkoły Wyższej w S. został powołany prof.nadzw.dr.hab. T. H..

Dowód:

-uchwała z dnia 03.02.2014r. nr(...), k. 67

-powołanie z dnia 03.02.2014r., k. 37

W piśmie z dnia 7 lutego 2014r. Rektor pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. T. H. zwrócił się z prośbą do pełnomocnika Dziekana dr W. P. z prośbą o wyjaśnienie sytuacji dotyczącej prowadzenia zajęć dydaktycznych przez osobę niezatrudnioną w Uczelni w imieniu powoda.

Dowód:

-pismo Rektora T. H. z dnia 07.02.2014r., k. 26

W dniu 22 lutego 2014r. przedstawiciel pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. przedstawił dokumenty na podstawie których wykładowcy mieli zrezygnować z pracy i kazał je im podpisać. Powodowi zaproponowano również, aby pod tym oświadczeniem złożył swój podpis. J. O. odmówił podpisania tego dokumentu. Następnego pozwana wręczyła powodowi pismo nakazujące wykonywanie przez niego pracy w wymiarze 40 godzin tygodniowo.

Dowód:

-zeznania powoda J. O., k. 107-109, k. 345-348 (czas : 00:02:41 - 00:33:39)

W dniu 4 marca 2014r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył prof.nadzw.dr hab. T. H., dr W. P. - pełnomocnik dziekana, dr R. M. i E. S. - kierownik administracyjny oraz powód. Celem spotkania było wyjaśnienie kwestii związanej z prowadzeniem zajęć w zastępstwie powoda przez jego doktorantkę. Powód złożył w tej kwestii wyjaśnienia oświadczając, że doktorantka U. K. faktycznie prowadziła z nim zajęcia wskazując, że tę kwestię poruszył z dziekanem W. i otrzymał na to zgodę. Oświadczył również, że zdarzało mu się, iż U. K. pozostawała sama ze studentami, ale tylko na chwilę, podczas której rozmawiał z rektorem, dziekanem lub realizował inne pilne sprawy na uczelni.

Dowód:

-protokół z rozmowy przeprowadzonej z powodem w dniu 04.03.2014r., k. 29

-płyta CD zawierająca nagranie rozmowy przeprowadzonej w dniu 04.03.2014r., k. 167

-zeznania świadka E. S., k. 144-146

-zeznania świadka W. P., k. 146-149

-zeznania świadka T. H., k. 149-151

Pismem z dnia 4 marca 2014r. Rektor pozwanej (...) Szkoły Wyższej w S. T. H. wezwał powoda do przedstawienia sylabusów przedmiotowych wszystkich przedmiotów prowadzonych w kierunku Turystyka i Rekreacja w roku akademickim 2013/2014 w związku z pełnioną przez powoda funkcją kierownika Zakładu, w pierwszej kolejności przedstawienia wymagają (...) dotyczące przedmiotów:

-rozliczenie stypendium naukowego pobieranego w roku akademickim 2013/2014;

-wyjaśnienie rozbieżności wynikających ze złożonych oświadczeń oraz stanu faktycznego;

-wyjaśnienie sytuacji prowadzenia zajęć przez inną nieuprawnioną osobę.

Dowód:

-pismo pozwanej z dnia 04.03.2014r., k. 94

W dniu 5 marca 2014r. została przeprowadzona rozmowa pomiędzy Prorektorem dr R. M., a byłym Dziekanem dr M. W., pełniącym tę funkcję w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014. Prorektor zapytał, czy miała miejsce rozmowa pomiędzy dziekanem, a powodem, w trakcie której Dziekan wyraziłby zgodę na prowadzenie zajęć powoda przez inną osobę. Dziekan zaprzeczył i jednocześnie stwierdził, że taka rozmowa się nie odbyła.

Dowód:

-notatka służbowa z dnia 05.03.2014r., k. 31

-oświadczenie M. W. z dnia 12.03.2014r., k. 13

Podczas rozmowy, jaka została przeprowadzona pomiędzy Prorektorem dr R. M., a byłym dziekanem dr M. W., dr M. W. oświadczył, że w okresie od października 2013r. do początku grudnia 2013r. były prowadzone przez powoda zajęcia w trybie normalnych zjazdów. Na jednym z nich był obecny, gdzie omawiany był projekt, w którym brała udział (nie prowadziła) asystentka, czy studentka.

Dowód:

-oświadczenie dr M. W. z dnia 12.03.2014r., k. 13

W dniu 6 marca 2014r. pozwana złożyła powodowi propozycję rozwiązania z nim umowy o pracę z dnia 1 października 2013r. za porozumieniem stron. Powód na rozwiązanie umowy w tym trybie nie wyraził zgody.

Dowód:

-projekt rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, k. 13 Części B akt osobowych powoda

-zeznania powoda J. O., k. 107-109, k. 345-348 (czas : 00:02:41 - 00:33:39)

Pismem z dnia 6 marca 2014r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dnia 1 października 2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazała dopuszczenie przez powoda do prowadzenia zajęć osoby obcej w jego imieniu bez wiedzy i zgody przełożonych.

Dowód:

-pismo z dnia 06.03.2014r. rozwiązujące z powodem umowę o pracę z dnia 01.10.2013r., k. 7, k. 14 Części B akt osobowych powoda

W piśmie z dnia 5 kwietnia 2014r. adresowanym do pozwanej, powód ustosunkowując się do wezwania go przez pozwaną do wykonywania pracy w wymiarze 40 godzin tygodniowo oświadczył, że w środowisku akademickim, czas pracy nauczyciela akademickiego oraz roczny wymiar zajęć dydaktycznych ustalany jest głównie w oparciu o wynikające z umowy pensum dydaktyczne.

Dowód:

-pismo powoda z dnia 05.04.2014r., k. 16 Części B akt osobowych powoda

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres trzech ostatnich miesięcy od dnia 1 października 2013r. do dnia 6 marca 2014r. wynosiło 2.500 zł (brutto).

Dowód:

-zaświadczenie o zarobkach z dnia 16.04.2014r., k. 34

W piśmie z dnia 6 maja 2014r. T. M. - jeden ze studentów pozwanej Uczelni oświadczył, że wszystkie zajęcia z przedmiotów: socjologia, filozofia z elementami logiki, agroturystyka, krajoznawstwo oraz ruchy religijne i społeczne w (...) Szkoły Wyższej w S. prowadził w semestrze zimowym roku 2013/2014 powód. W realizacji zajęć z przedmiotu agroturystyki, prowadzonych pod kierunkiem powoda, uczestniczyła jego doktorantka, która dzieliła się ze studentami swoją szeroką wiedzą z tego zakresu w powiązaniu z zagadnieniami dotyczącymi rolnictwa i ekologii. Takie rozwiązanie dało możliwość dobrego poznania treści programowych agroturystyki. Oceny z przedmiotu Agroturystyka były wstawiane i wpisywane do indeksu osobiście przez powoda.

Dowód:

-oświadczenie T. M. z dnia 06.05.2014r., k. 93

W ramach działalności prowadzonej przez pozwaną (...) Szkołę Wyższą w S. funkcjonuje zarządzenie Dyrektora Generalnego nakazujące sporządzenie notatek służbowych z każdego spotkania, które odbywa się na Uczelni.

Dowód:

-zeznania świadka E. S., k. 144-146

Zgodnie z § 2 ust. 1b Regulaminu wynagrodzeń, który obowiązywał w (...) - Szkoły Wyższej w S. do 2012r. stawki miesięcznego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich - profesora nadzwyczajnego ze stopniem naukowym doktora habilitowanego wynosiły od 4.000 zł do 8.000 zł.

Dowód:

-Regulamin wynagrodzeń, który obowiązywał w (...) Szkole (...) - Szkoły Wyższej w S., k. 97

-zeznania świadka M. S., k. 190-192 (czas : 01:40:28 - 01:58:09)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, w szczególności wnioski wywodząc w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków i zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia

powoda oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powoda. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Sąd uznał częściowo za wiarygodne zeznania świadka M. S., z których wynika, że w lutym zapytano ją czy wie coś na temat tego, że w szkole były prowadzone wykłady przez osoby, które nie są w niej zatrudnione oraz na temat przebiegu postępowania „wyjaśniającego” przeprowadzonego w związku z tym w szkole. Zeznania te korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności w postaci zeznań świadków oraz z przedłożonymi dokumentami i nagraniem. Stąd w ocenie Sądu brak jest podstaw do ich podważenia w tym zakresie. Całkowicie niewiarygodne natomiast okazały się jej twierdzenia na temat regulaminu wynagradzania, który obowiązywał u poprzednika prawnego pozwanej, bowiem nie potwierdzają tego dokumenty złożone przez szkołę do akt sprawy, które zostaną ocenione w dalszej części uzasadnienia. W tym miejscu należy jedynie wskazać, że pozwana prowadziła przed tym sądem liczne procesy ze swoimi byłymi pracownikami w których jej stanowisko w przedmiocie obowiązywania regulaminu ewoluowało poczynając od tego, że początkowo twierdzono iż kwestia wynagrodzeń pracowników była ustalana indywidualnie z pominięciem tego aktu a skończywszy na przedłożeniu zarządzeń i protokołów mających wykazać, że został on uchylony. O czym w dalszej części uzasadnienia. Sąd w niniejszej sprawie w celu potwierdzenia wcześniejszego stanowiska pozwanej dopuścił dowód z uzasadnienia do wyroku w sprawie VI P (...).

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania świadka P. G.. Świadek w momencie przesłuchiwania go przez Sąd był już byłym studentem pozwanej Uczelni nie był więc związany z żadną ze stron niniejszego sporu. Sąd uznał za wiarygodne jego zeznania, w zakresie w jakim wskazywał, że Rektor uczelni w listopadzie został poinformowany przez innych studentów, że w zajęciach uczestniczy U. K. przy czym świadek zaprzeczył aby on sam był w tej grupie.

Te okoliczności potwierdziła również obecna studentka szkoły A. D., która także nie zawiadomiła władz uczelni, przyznała natomiast, że zajęcia profesora prowadziła U. K.. W ocenie Sądu w tym zakresie należało uznać twierdzenia tego świadka za wiarygodne z uwagi na to, że znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

W przeważającej części Sąd uznał za niewiarygodne zeznania złożone przez świadków W. P., T. H. oraz J. H., w szczególności w zakresie, w jakim wskazywali, na termin, w którym pozwana powzięła wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Zeznania złożone przez świadków wzajemnie się wykluczały, gdyż każdy z nich wskazywał na inny termin i źródło powzięcia wiedzy w tym przedmiocie.

Świadek W. P. zeznał, że dowiedział się o tym fakcie w trzeciej dekadzie stycznia 2014 r od profesora H., który z kolei dowiedział się o tym od pana H.. Powiadomionego następnie przez studentów, przy czym nie wiedział kiedy doszło do spotkania uczniów z przedstawicielem założyciela. Następnie sprostował swoją wypowiedź i wskazał, że dowiedział się o prowadzeniu zajęć na początku lutego. T. H. natomiast wyjaśnił, że studenci przyszyli do niego w tej sprawie w lutym, przy czym nie wskazał konkretnie którzy studenci zjawili się u niego w tej sprawie. Nie sporządzono ze tego spotkania również żadnej notatki a zawnioskowani przez szkołę uczniowie nie potwierdzili, że to oni chodzili na skargę w tej sprawie do rektora. Zdaniem Sądu świadkowie wbrew temu, co starali się wykazać posiadali wiedzę na temat uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez powoda jego doktorantki. Świadców wprawdzie zaprzeczali, aby posiadali taką wiedzę, jednakże Sąd doszedł do wniosku, że skoro informacja ta była powszechnie znana, mówili o tym studenci, wiedział o tym Dziekan, to zdaniem Sądu taka informacja musiała być również przekazana świadkom.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom J. H. z których wynikało, że regulamin wynagradzania z 2012 r został uchylony zarządzeniem bowiem przeczą temu bowiem dokumenty które zostały złożone do akt sprawy o czym poniżej. Z kolei świadek zeznał, że informacje o prowadzeniu zajęć przez osobę niezatrudnioną w szkole powziął od profesora H.. Co więcej stwierdził, że studenci poszli do rektora między 10-17 lutego a on był w tym czasie na korytarzu. T. H. zeznał, że

studenci przyszedli do niego 7 lutego 2014 r nie wspominał nic na temat tego ,że na przedstawiciel założyciela czekał na zakończenie tej rozmowy przed gabinetem .

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom E. S. poza tymi , z których wynikało ,że w szkole obowiązuje zarządzenie dyrektora generalnego w myśl którego z każdego spotkania które odbywało się na terenie uczelni , czy też w spółce akademia winna być sporządzana notatka służbowa. W pozostałym zakresie jej zeznania należało ocenić jako niespójne i nielogiczne. Świadek raz mówi o obowiązku sporządzania notatek ze spotkań , po czym twierdzi ,że to studenci zawiadomili T. H. o tym ,że zajęcia profesora prowadzi inna osoba jednocześnie przyznając ,że w tym wypadku żadna notatka nie została sporządzona. Dalej mówi ,że studenci zgłosili to dopiero w lutym bowiem obawiali się o wynik swojego egzaminu aby w dalszej części zeznań stwierdzić ,że nie wie w jaki sposób odbyło się zaliczenie z tych zajęć czy było to kolokwium czy też zaliczenie na obecność .

Sąd uznał za przekonujące zeznania świadka U. K. , która potwierdziła , iż prowadziła zajęcia dzieląc się swoją wiedzą z zakresu agroturystyki przez co wspomagała J. O..

Walor wiarygodności Sąd w całości przyznał zeznaniom złożonym przez powoda. Powód zeznawał w sposób konsekwentny, spójny i logiczny. Na potwierdzenie przywoływanych przez siebie okoliczności powód przedstawił również materiał dowodowy, który Sąd uznał za wiarygodny i autentyczny. Powód wykazał w pełni, że pozwana w sposób nieuprawniony i niezgodny z obowiązującym porządkiem prawnym rozwiązała z nim stosunek pracy.

Dowód w postaci nagrania rozmowy powoda i przedstawicieli pozwanej Sąd ocenił na podstawie art. 308 § 1 k.p.c., z którego wynika, że Sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była wysokość wynagrodzenia za pracę powoda zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę oraz zachowanie wymogów formalnych.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak wynika z przytoczonego przepisu, złożenie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. może nastąpić w terminie nie dłuższym niż miesiąc, gdy pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających takie zwolnienie. Koniecznym do zachowania tego terminu jest złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, aby dotarło ono do pracownika wraz ze stworzeniem mu możliwości zapoznania się z jego treścią, najpóźniej do końca dnia, który datą odpowiada dniu, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z ugruntowanym w tej materii stanowiskiem Sądu Najwyższego, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997r., I PKN 432/97). Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wiadomości anonimowe nie są w tym przypadku brane pod uwagę.

Termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 578/99, OSNAPIUS 2001, nr 18, poz.551).

Mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w pierwszej kolejności Sąd doszedł do wniosku, że nie został zachowany przez pozwaną ustawowy termin jednego miesiąca warunkujący skuteczne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W toku niniejszego postępowania Sąd przesłuchał świadków celem ustalenia, kiedy pracodawca w rzeczywistości uzyskał informację o okoliczności, która w jego ocenie uzasadniała rozwiązanie z powodów stosunku pracy.

Materiał dowodowy wykazywał na liczne rozbieżności w zeznaniach świadków zawnioskowanych przez pozwanego, na co Sąd wskazywał we wcześniejszym fragmencie uzasadnienia. Jednocześnie jeden ze świadków tj. P. G., który w ocenie Sądu przez to, że nie jest obecnie w żaden sposób związany ze stronami postępowania był najbardziej wiarygodny, zeznał, że studenci w tej sprawie interweniowali już w listopadzie 2013 r. Sąd ponadto miał na uwadze, iż w pozwanym zakładzie pracy obowiązuje zasada, z której wynika, że ze wszystkich spotkań, jakie mają miejsce na uczelni należy sporządzić notatkę służbową. Zastanawiające było wobec tego, dlaczego w przypadku, kiedy pracodawca uzyskał informacje stanowiące w jego ocenie o rażącym naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zaniechał sporządzenia takiej notatki. Sporządzenie takiego dokumentu niewątpliwie stworzyłoby pozwanej możliwości wykazania, w jakiej rzeczywistości dacie została jej przekazana informacja o zachowaniu powoda. W toku postępowania dowodowego pozwana ponadto zaniechała złożenia wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, studentów, którzy takiej informacji mieli jej udzielić. Zdaniem Sądu, gdyby studenci rzeczywiście przekazali pozwanej informację o obecności doktorantki na zajęciach, to wówczas pozwana wskazałaby, jakie konkretnie były to osoby, aby dowieść swoich racji. Zawnioskowani zaś byli studenci zaprzeczyli jakoby to oni zawiadamiali uczelnię o tej nieprawidłowości.

W ocenie Sądu należy przyjąć, że szkoła dowiedziała się o tym fakcie już w listopadzie 2013 r. Potwierdził to bowiem, jak już wcześniej, wskazano świadek P. G.. Nadto Sąd miał na uwadze również i to, że J. O. z T. H. łączyła wieloletnia znajomość zapoczątkowana jeszcze w czasach pracy na (...). Panowie znali się bardzo dobrze i kontaktowali się także poza uczelnią. Wobec czego trudno uwierzyć, że powód nie informował na bieżąco T. H. o swoich poczynaniach. Co więcej szkoła jest niewielką placówką co w ocenie Sądu wyklucza możliwość ukrycia takiego faktu przed jej administracją.

Reasumując rozważania na temat terminu, w jakim po stronie pozwanej istniał obowiązek złożenia przedmiotowego oświadczenia, Sąd doszedł do wniosku, że pozwana go nie zachowała. Szkoła dążąc do wykazania tej okoliczności winna była przedstawić stosowny materiał dowodowy, czego jednak nie uczyniła, przy czym ciężar dowodu faktu, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w tym zakresie spoczywał właśnie na niej.

Niezależnie od tego podkreślić należy, że do spełnienia warunku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, poprzez który rozumieć należy winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013r., II PK 81/13 LEX nr 1438800).

Zdaniem Sądu na gruncie niniejszej sprawy nie zostało wykazane zawinienie po stronie powoda, polegające na ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zdaniem Sądu w żadnym aspekcie wykonując powierzone mu obowiązki służbowe nie dopuścił się rażącego niedbalstwa, przez które rozumieć trzeba całkowite ignorowanie przez pracownika następstw swojego działania, mimo iż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują zachowanie szczególnej ostrożności i przezorność w działaniu (wyrok SN z dnia 16 lipca 2013r., II PK 337/12, LEX nr 1497141). Sąd oczywiście ma na uwadze, że powód kilkakrotnie wyszedł z sali wykładowej, na której obecni byli studenci oraz jego doktorantka. Chwilowej nieobecności jednak zdaniem Sądu nie sposób uznać za rażącego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód był obecny na terenie uczelni, zaś w czasie jego nieobecności prowadził rozmowy ze swoimi przełożonymi. Kilkukrotna, chwilowa nieobecność powoda podczas zajęć zdaniem Sądu nie może zostać zakwalifikowana jako zachowanie prowadzące do naruszenia obowiązku pracowniczego o ciężkim charakterze.

Nawet, jeżeli z punktu widzenia obiektywnego zachowania powoda nie można było uznać za poprawne, to sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Wynika to stąd, że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi, można mu przypisać winę umyślną. Zdaniem Sądu zachowanie powoda nie było nacechowane w żadnej mierze złą wolą. Powód wykonywał swoje obowiązki, obecny był na terenie uczelni, w czasie, kiedy miał zaplanowane zajęcia, prowadził te zajęcia, wspomagając się czasem wiedzą doktorantki, która posiadała wiadomości specjalne z dziedziny agroturystyki, a która przede wszystkim uczestniczyła w zajęciach pod jego kierunkiem. Sąd przy tym, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest zdania, że pozwana o niniejszej okoliczności posiadała wiedzę od samego początku, kiedy powód na teren uczelni przychodził z osobą, która pod jego kierunkiem robiła doktorat.

Pozwana zarzucała, że powód swoim zachowaniem naraził się na utratę zaufania studentów, doprowadzając w konsekwencji również do pogorszenia renomy uczelni. Pozwana nie przedłożyła żadnego materiału dowodowego, który potwierdzałby, że kilkakrotna, krótkotrwała nieobecność powoda na sali wykładowej naraziłaby pozwaną na utratę zaufania, czy też pogorszenie renomy uczelni. Zaznaczyć należy, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto, aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (wyrok SN z dnia 13 października 2013r., II PK 24/13, LEX nr 1396773). Zdaniem Sądu na gruncie niniejszej nie można było uznać, aby zachowanie powoda było obiektywnie naganne, czy też aby mogło doprowadzić do utraty względem niego zaufania.

Na podstawie art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak w pkt II wyroku zgodnie z żądaniem powoda na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c.

Powód domagał się również zasądzenia od pozwanej kwoty 10.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia miesięcznego. Zdaniem Sądu to żądanie powoda zasługiwało na uwzględnienie ale jedynie w części. W aktach sprawy znajduje się decyzja stypendialna, z której wynika, że pozwana zobowiązała się wypłacać powodowi przez okres 10 miesięcy stypendium w wysokości 1.500 zł miesięcznie. Pozwana uregulowała na rzecz powoda przedmiotowe świadczenie za okres jedynie trzech miesięcy. Zdaniem Sądu zobowiązanie się pozwanej do regulowania w każdym miesiącu na rzecz powoda wskazanej kwoty stanowiło dodatkowy składnik wynagrodzenia. Sąd uznał, że świadczenie przyznane w decyzji jako stypendium w rzeczywistości było wynagrodzeniem za pracę. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem było to, że przyznanie stypendium nie odbyło się zgodnie z postanowieniami regulaminu, precyzującego warunki od spełnienia których uzależnione miało być przyznanie tego świadczenia. Z regulaminu wynikało, że warunkiem przyznania stypendium było przedstawienie planu naukowo badawczego, podlegającego ocenie i weryfikacji Komisji naukowo-badawczej. Jak natomiast ustalono w niniejszym postępowaniu powód nie został zobligowany do przedstawienia takiego planu.

Ponadto w decyzji wskazane zostało, że w odrębnym od decyzji dokumencie został sprecyzowany cel przyznania stypendium. Pozwana nie wykazała, aby w rzeczywistości taki dokument funkcjonował w obrocie prawnym. W konsekwencji powodowało to, że stypendysta został pozbawiony możliwości przedstawiania efektów swojej pracy oraz wykorzystania w pełni możliwości kształcenia oraz zdobywania wiedzy w ustalonym przy przyznawaniu stypendium zakresie. Sąd mając na uwadze poczynione w sprawie ustalenia, doszedł do wniosku, że stypendium w rzeczywistości stanowiło faktyczny składnik wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji Sąd decyzję stypendialną uznał za czynność prawną pozorną, zgodnie z art. 83 § 1 k.c. Niniejszy przepis stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Symulacja w każdym przypadku musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony które dokonują takiej czynności prawnej podejmują próbę wywołania wobec osób trzecich rzeczywistego, prawdziwego przeświadczenia, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Pozorność czynności prawnej polega na tym, że strony przejawiają zamiar dokonania określonej czynności, pomimo że w rzeczywistości ich wola jest wyeliminowanie skutków dokonywanej czynności prawnej. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych, porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub, że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Zdaniem Sądu rzeczywistą intencją stron było to, aby kwota 1.500 zł wynikająca z decyzji stypendialnej z dnia 3 października 2013r. stanowiła dla powoda dodatkowy składnik wynagrodzenia.

Za takim stanowiskiem przemawia również i to, że biorąc pod uwagę zapisy regulaminu wynagradzania obowiązującego w (...) Szkole (...) minimalne wynagrodzenie profesora nadzwyczajnego ze stopniem naukowym doktora habilitowanego wynosiło 4000 zł (w przypadku powoda 2500 zł – z umowy o pracę i 1500 zł z decyzji stypendialnej). Przy czym nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia pozwanego, że w pozwanej szkole nie obowiązywał ten regulamin. Warto w tym miejscu przedstawić ujęciu historycznym stanowisko pozwanego, które ewoluowało w trakcie trwania postępowania. Co więcej Sąd w tym składzie prowadził kilka procesów z pozwanym, w których przedmiotem oceny było także obowiązywanie tego regulaminu. W tamtych procesach pozwany w trakcie ich trwania, podobnie jak i w niniejszym, powoływał się na coraz to inne argumenty przemawiające przeciwko uznaniu tego dokumentu za obowiązujący. Poczynając od twierdzeń, że wynagrodzenia za pracę były ustalane indywidualnie z pominięciem zapisów regulaminu po czym, kiedy ta argumentacja nie została uwzględniona starał się wykazać, że ten regulamin został uchylony.

Zgodnie z art. 77² § 1. pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Paragraf 5. Stanowi, że do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2. Kp

Zgodnie z art. 241¹² §2 pkt. 1 pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie , o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu .

Jak wynika z wyżej przywołanych przepisów pracodawca winien zawiadomić pracowników o wypowiedzeniu regulaminu wynagradzania . Zgodnie zaś z ustalonym stanem faktycznym w niniejszej sprawie pracodawca nie uczynił zadość temu obowiązkowi. Zdecydował na podstawie arbitralnej decyzji , że po zmianie władz uczelni obowiązujący regulamin wynagradzania przestaje obowiązywać a warunki wynagradzania będą ustalane indywidualnie z każdym pracownikiem . Przy czym nie powiadomił o tym pracowników uczelni. W ocenie Sądu takie stanowisko jest nieuprawnione i z tego względu należy uznać, że wobec braku jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego wypowiedzenie regulaminu wynagradzania, ten akt prawny u pozwanego obowiązuje . Bez wpływu zaś na to mają następujące w między czasie zmiany właściciela szkoły i statutu.

Tej oceny nie zmienia złożone do akt zarządzenie Założyciela (...) Szkoły Wyższej w S. Prezesa (...) Spółki zoo z dnia 1 lutego 2012 r z którego wynika ,że wszystkie kwestie związane z finansami (...) Szkoły Wyższej w S. w szczególności :

- zaciągnię zobowiązań ;
- podpisywanie umów cywilnoprawnych z osobami i podmiotami ;
- zatrudnienie pracowników dydaktycznych i administracyjnych
- przyznawanie dodatków funkcyjnych

Przyznawanie nagród , premii , stypendiów muszą być zatwierdzone przez Założyciela lub Jego przedstawiciela bowiem z jego paragrafu 2 wynika ,że to zarządzenia uchyla dotychczasowe postanowienia , regulaminy i zarządzenia dotyczące ww. a nie zatwierdzone przez założyciela.

Podkreślenia wymaga, iż jest to również niewiarygodne, bowiem jak wyraźnie wskazuje treść tego pisma nie odnosi się to do regulaminu wynagradzania, dodatkowo ten dokument nie mówi nic o ustalaniu wynagrodzeń zasadniczych . § drugi stanowiący o uchyleniu aktów wewnętrznych, dotyczy tylko wymienionych w § 1 czynności, zatem nie regulaminu wynagradzania. Nadto nawet gdyby doszło do utraty mocy wiążącej regulaminu, to następuje to w innym trybie, określonym w k.p., i wymaga wypowiedzenia (regulamin nie był zawarty na czas określony) wobec pracowników nim objętych, a tego pozwana nie udowodniła.

Podkreślenia też wymaga, iż gdyby rzeczywiście statut czy owo zarządzenie spowodował utratę mocy wiążącej regulaminu, to pracodawca winien sporządzić nowy regulamin, z uwagi na treść art. 77² k.p.. czego pozwana spółka nie wykazała. Potwierdza to pośrednio, iż ów dotychczasowy regulamin cały czas obowiązywał.

Podobnie należy odnieść się do wniosków dowodowych , które zgłoszono w dniu 2 listopada 2015 r na potwierdzenie tego ,że ten dokument nie obowiązywał . Ten fakt miał potwierdzać zdaniem pozwanej szkoły brak zarządzenia rektora w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagrodzeń na liście zarządzeń z 2008 r oraz brak jego zatwierdzenia przez senat uczelni. Na dowód tego strona pozwana przedłożyła dwa regulaminy wynagradzania obowiązującego od 1 grudnia 2003 r do 30 czerwca 2004 r oraz od 1 września 2004 r do 30 sierpnia 2005 r . W ocenie Sądu nie dowodzą one tego ,że w 2008 r nie doszło do wprowadzenia w życie regulaminu bowiem dotyczą znacznie wcześniejszego okresu . Nadto w ocenie Sądu , nie potwierdzają stanowiska pozwanego także przedłożone zestawienia zarządzeń bowiem po zarządzeniu rektora z dnia 08 maja 2008 r o numerze 9 są wydane zarządzenia z dnia 1 lipca 2008 r o numerze 12 i z dnia 1 sierpnia 2008 r o numerze 11 . Brak chronologii w nadawaniu numerów zarządzeń a także brak niektórych (zarządzenia numer 10) w ocenie Sądu podważa wiarygodność tego dokumentu . Niezależnie od tego należy wskazać, że pozwana nie wykazała aby ważność regulaminu wynagradzania uzależniona była od jego zatwierdzenia przez senat. Nie przedłożyła statutu z tego okresu na poparcie swoich twierdzeń w tym zakresie a ze statutu znajdującego się

w aktach sprawy wynika ,że zatwierdzenie i zmiany regulaminów wynagradzania pracowników uczelni należą do kompetencji rektora .(§ 15 pkt. 7)

Z ustalonego stanu faktycznego wynika ,że pozwana uregulowała na rzecz n powoda niniejsze świadczenie nazwane stypendium jedynie za okres trzech miesięcy tj do grudnia , w związku z tym Sąd uznał, że należało zasądzić od niej na rzecz powoda kwotę 3 285,58 zł stanowiącą równowartość wynagrodzenia za styczeń , luty i marzec do dnia otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę .

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak w pkt III wyroku na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Za pozostały okres Sąd oddalił powództwo uznając ,że skoro stypendium było de facto wynagrodzeniem za pracę to po rozwiązaniu umowy o pracę powód utracił do niego prawo z uwagi na zaprzestanie świadczenia pracy .

Dlatego Sąd na podstawie art. 80 Kp a contrario orzekł jak w pkt. 4 wyroku.

W toku postępowania powód cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia ponad kwotę 18.000 zł. Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia drugiej strony aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Nadto, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w piśmie procesowym, postanowienie o umorzeniu postępowania może zapaść na posiedzeniu niejawnym. Sąd wziął po uwagę również treść art. 469 k.p.c., dochodząc do wniosku, że cofnięcie pozwu w żaden sposób nie naruszało słusznego interesu pracownika. W związku z powyższym Sąd w pkt I wyroku na mocy wskazanego przepisu art.355 § 1 k.p.c. postępowanie umorzył.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt V-VI wyroku na podstawie art. 100 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz.U. z 2013 r poz. 461) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu mając na uwadze to ,że powód wygrał sprawę w 60 procentach . Sąd na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 540 zł tytułem opłaty sądowej .(pkt. VII wyroku)

W pkt VI wyroku Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 4000 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.