



**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Dorota Michalak

Protokolant: Agata Żukowska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2022 r. w Białymstoku  
na rozprawie  
sprawy z powództwa Jaroslava Volkonowskiego  
przeciwko Uniwersytetowi w Białymstoku  
o przywrócenie do pracy

- I.** Przywraca powoda Jaroslava Volkonowskiego do pracy w pozwanym Uniwersytecie w Białymstoku na poprzednie warunki pracy i płacy.
- II.** Nakłada na pozwanego obowiązek dalszego zatrudnienia powoda – do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie.
- III.** Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.598 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1.080 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się nin. orzeczenia do dnia zapłaty.

## UZASADNIENIE

Powód Jaroslav Volkonovski w pozwie skierowanym przeciwko Uniwersytetowi w Białymstoku wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowym stanowisku do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Domagał się także zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według złożonego do akt spisu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W uzasadnieniu stanowiska powód podał, iż nie zgadza się z przyczynami oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i że przyczyny te nie uzasadniały zastosowania trybu tzw. dyscyplinarnego zwolnienia. Podniósł, że zarzucane mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie miało miejsca, bowiem wywiad dotyczący bieżącej sytuacji i problemów uczelni, jakiego udzielił podczas inauguracji nowego roku akademickiego w wileńskiej Filii Uniwersytetu – nie był przez niego autoryzowany, przez co nie ponosi odpowiedzialności za późniejszy sposób zredagowania tekstu przez dziennikarzy. Utrzymywał, że nie można przypisywać mu nadmiernej i nieuzasadnionej krytyki pracodawcy, bowiem jego publiczne wypowiedzi na temat sytuacji Filii były prawdziwe, w tym zwłaszcza dotyczące: braku uruchomienia studiów magisterskich na kierunku ekonomii, wydania absolwentom błędnych dyplomów, rozwijania niepożądanego współpracy z uniwersytetami Federacji Rosyjskiej, podejmowania działań zmierzających do nadania Filii profilu praktycznego, planów rozbudowy siedziby w Wilnie na działce nie dającej możliwości zorganizowania wystarczającej liczby miejsc parkingowych. Zdaniem powoda, rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym (dyscyplinarnym) nie uzasadniała także „utrata zaufania” do niego, jako pracownika uczelni. Powód zaprzeczał temu, by wypowiadał się w obecności współpracowników, iż w Filii w Wilnie „panuje bałagan” oraz by podejmował działania naruszające zasady współżycia społecznego. Podniósł, iż to pozwany dopuszczał się tego typu zachowań, poprzez szukanie pretekstu do rozwiązania umowy o pracę, mimo korzystania przez powoda z ochrony przedemerytalnej. Jaroslav Volkonovski stał na stanowisku, że udzielając wywiadu prasowego działał w granicach

dozwolonej krytyki, której celem było zwrócenie uwagi na problemy Filii w Wilnie i zmotywowanie władz uczelni do podjęcia odpowiednich działań naprawczych.

Pozwany Uniwersytet w Białymstoku w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pracodawca podnosił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa pracy i uzasadnione. W ocenie pozwanego, Jaroslav Volkonovski rozpowszechniając krytyczne uwagi na temat pracodawcy i jego działań organizacyjno-inwestycyjnych – co najmniej zignorował następstwa swego zachowania, a powinien zachować powściągliwość, tym bardziej, że wcześniej został pisemnie pouczone o zasadach występowania i wypowiedzania się publicznie o sprawach Filii w Wilnie. Według pozwanego, upowszechnienie przez powoda za sprawą wywiadu, nieprawdziwych bądź niepełnych informacji dotyczących funkcjonowania filii, naruszało dobre imię i wizerunek pracodawcy. Krytyka ze strony powoda obejmowała szerokie spektrum aktywności pozwanego, była nadmierna i wykraczała poza granice obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, przez co skutkowało całkowitą utratą zaufania do pracownika. Odnosząc się do poszczególnych problemów zarysowanych przez powoda w wywiadzie, pozwany wyjaśniał, że : uruchomienie kierunku studiów wymaga zarekrutowania ustalonej statutowo minimalnej liczby studentów; błąd na wydanych absolwentom dyplomach był nieznaczny i został naprawiony; współpraca z uczelniami rosyjskimi wynikała z sygnowanych umów międzyinstytucjonalnych; nadanie Wydziałowi Ekonomiczno-Informatycznemu w Wilnie profilu praktycznego było następstwem zmiany przepisów; planowana rozbudowa siedziby Filii docelowo poprawi warunki pracy wykładowców i jakość studiowania. Nadto pozwany podniósł, iż powód naruszał zasady współżycia społecznego, a jego zachowania i wypowiedzi wprowadzały negatywną atmosferę w zakładzie pracy. Pracodawca utrzymywał również, że przywrócenie Jaroslava Volkonovskiego do pracy jest niemożliwe, a także niecelowe, gdyż powód wykonując obowiązki służbowe przekraczał swe kompetencje, był negatywnie nastawiony do działalności pozwanego, a utracone w całości zaufanie uniemożliwia dalszą konstruktywną współpracę stron sporu.

**Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:**

Przebieg zatrudnienia Jaroslava Volkonovskiego na Uniwersytecie w Białymstoku (dalej: UwB) pozostawał poza sporem i znajduje potwierdzenie w dokumentacji z akt osobowych. I tak: w dniu 28.12.2005r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 02.01.2006r. do 31.12.2006r., na podstawie której powód świadczył pracę w pełnym wymiarze na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Nauk Historyczno-Prawnych na Wydziale Prawa UwB. Od 01.01.2007r. strony łączyła kolejna umowa zawarta na okres do 28.02.2009r., w ramach której powód kontynuował pracę na stanowisku profesora nadzwyczajnego w Katedrze Nauk Historyczno-Prawnych Wydziału Prawa, jako podstawowym miejscu pracy (k. 6/B).

Od października 2007r. po długich staraniach, których inicjatorem był m.in. powód, zaczął działać Wydział Ekonomiczno-Informatyczny UwB w Wilnie jako pierwszy (i jak dotąd jedyny) zagraniczny wydział utworzony przez polską uczelnię. Wileńska Filia UwB od początku istnienia miała na celu podniesienie wskaźnika wyższego wykształcenia i pielęgnowanie polskości wśród polskiej mniejszości na Litwie. Pełnienie obowiązków Dziekana Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie powierzono powodowi (k.8/B). W związku z tym zmianie uległy postanowienia umowne w zakresie miejsca świadczenia pracy: od 01.10.2007r. powód miał realizować 120 godz. zajęć dydaktycznych na Wydziale Prawa w Białymstoku oraz 60 godz. zajęć dydaktycznych na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie (k.10/B). W dniu 07.05.2008r. powód został wybrany Dziekanem Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie na pełną czteroletnią kadencję (k. 13/B, 14/B). Dnia 07.01.2009r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony (k.20/B). W oparciu o nią powód pozostawał zatrudniony na UwB na stanowisku profesora nadzwyczajnego w wymiarze pełnego etatu, a przypisane temu stanowisku zajęcia dydaktyczne miał realizować w Katedrze Nauk Historyczno-Prawnych na Wydziale Prawa (w wymiarze 120 godz.) oraz w Katedrze Ekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie (w wymiarze 60 godz.). Od 01.09.2012r. do 31.08.2016r. trwała kolejna kadencja Jaroslava Volkonovskiego jako Dziekana Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie (k. 41/B). W dniu 10.09.2015r. powód zwrócił się do Rektora o przeniesienie z Wydziału Prawa (gdzie pracował w wymiarze 2/3 etatu), na Wydział Ekonomiczno-Informatyczny w Wilnie (k. 28/A). Po aneksowaniu umowy (k. 63/B), od 01.10.2015r. powód pozostawał zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku profesora

nadzwyczajnego UwB z obowiązkiem wykonywania całości zajęć dydaktycznych na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie (w wymiarze 210 godz. w roku akademickim).

Pismem datowanym na 30.09.2015r. Jaroslav Volkonovski zawiadomił litewski Państwowy Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, iż z dniem 01.10.2015r. została rozwiązana umowa o pracę łącząca go z pracodawcą z Rzeczypospolitej Polskiej: Uniwersytetem w Białymstoku i że od ww. daty będzie otrzymywał dochód wyłącznie od pracodawcy zarejestrowanego w Republice Litewskiej (k. 123).

W 2016 r. powód został wybrany na Prodziekana do spraw ogólnych Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie. Jego kadencja miała trwać od 01.09.2016r. do 31.08.2020r. (k. 66/B). Do kompetencji powoda jako Prodziekana ds. ogólnych należały m.in. sprawy dotyczące badań i publikacji naukowych, współpracy zagranicznej, opieki nad naukowcami goszczącymi na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie (k. 92). Funkcję Dziekana Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie sprawowała wówczas Mieczysława Zdanowicz. Na tle przeprowadzanej w Polsce reformy szkolnictwa wyższego, na uczelni wdrażane były zmiany organizacyjne. W dniu 08.11.2017r. Rada Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie podjęła uchwałę ws. planowanej zmiany profilu kształcenia na kierunku ekonomia i wystąpiła do Senatu UwB ze stosownym wnioskiem. Uchwałą z 20.12.2017r. Senat wyraził zgodę na zmianę od roku akademickiego 2018/2019 profilu kształcenia na studiach na kierunku ekonomia z ogólnoakademickiego na praktyczny (k. 107).

Funkcjonowanie wileńskiej Filii od początku budziło zainteresowanie mediów litewskich, a uroczystości uczelniane poprzedzane były konferencjami prasowymi. Pismem z dnia 06.11.2018r. powód został upomniany, że do występowania w imieniu UwB, w tym w sprawach dotyczących Filii, są upoważnieni Rektor UwB i Dziekan Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie, a niestosowanie się do powyższych zasad będzie traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych (k. 95).

Pismem datowanym na 03.12.2018r. poinformowano Jaroslava Volkonovskiego, że w związku z wyrażoną zgodą na zaliczenie do pracowników prowadzących działalność naukową (liczba N) oraz złożonym oświadczeniem o reprezentowanej przez niego dyscyplinie nauki (ekonomia i finanse: 50% zaangażowania czasu pracy; nauka o polityce i administracji: 50 % zaangażowania czasu pracy) – z dniem 01.01.2019r. zostanie

przeniesiony na Wydział Prawa UwB (k. 61). Przygotowano dla niego umowę – mającą obowiązywać od 01.02.2019r. – o zatrudnieniu na Wydziale Prawa w pełnym wymiarze etatu. W odpowiedzi powód pismem z 29.01.2019r. zwrócił się do Rektora o przesunięciu na dzień 01.10.2019r. początkowego terminu obowiązywania ww. umowy. Argumentował, że ma do zrealizowania zajęcia dydaktyczne w Katedrze Ekonomii w Wilnie oraz zaplanowane działania organizacyjne w Filii, jako prodziekan i członek komisji działających na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym, których kadencja została skrócona do 30.09.2019r. Powód wyraził zainteresowanie podpisaniem umowy z podziałem etatu na części: 1/3 na Wydziale Prawa i 2/3 na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie (k.62). Rektor poinformował zwrotnie, że złożenie oświadczeń: o zaliczeniu do liczby N i o reprezentowanej dyscyplinie nauki skutkuje przeniesieniem do innej jednostki organizacyjnej UwB, co nastąpi z dniem 01.10.2019r. (k.63-64). Powód, który po reformie wieku emerytalnego (dokonanej ustawą z dnia 16.11.2016r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS – Dz.U. z 2017r., poz.38), podlegał od 01.10.2017r. ochronie przedemerytalnej – zwrócił się do pracodawcy o wskazanie podstawy prawnej przeniesienia go do innej jednostki organizacyjnej i powołał się na przysługującą mu ochronę przed wypowiedzeniem (k.65). Do zmiany umowy o pracę albo jej wypowiedzenia ostatecznie wówczas nie doszło.

Z dniem 30.09.2019r. Jaroslav Volkonovski (wobec ustawowego skrócenia kadencji) przestał pełnić funkcję Prodziekana ds. ogólnych, a w dniu 01.10.2019r. uczestniczył w inauguracji roku akademickiego 2019/2020 na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie. Po oficjalnej uroczystości powód rozmawiał z przybyłymi dziennikarzami o funkcjonowaniu Filii i jej problemach. Artykuły nawiązujące do jego krytycznych wypowiedzi zostały następnie opublikowane w litewskiej prasie i na portalach internetowych, a informacja o tym dotarła do władz uczelni.

Pismem z dnia 21.10.2019r. pracodawca zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej (Związku Nauczycielstwa Polskiego Pracowników Uniwersytetu w Białymstoku) z informacją o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. W udzielonej na piśmie odpowiedzi z 24.10.2019r. organizacja związkowa zajęła negatywne stanowisko wobec powyższego zamiaru i zarzuciła brak powołania się na konkretne zdarzenia, które miałyby uzasadniać natychmiastowe i zawinione przez pracownika rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem związku zawodowego,

przedstawione przez powoda w wywiadzie fakty należy odróżnić od ich interpretacji dokonanej przez dziennikarzy. Z uwagi na powyższe organizacja związkowa rekomendowała odstąpienie od zamiaru rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (k.19-20).

Finalnie pismem datowanym na 24.10.2019r. (k.17-18) pracodawca rozwiązał łączącą go z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. Pozwany wskazał szereg przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny te (określone numerycznie od 1 do 7) sformułowane zostały następująco:

1. Podanie w treści wywiadu prasowego, który został opublikowany na portalu internetowym „Wiadomości Znad Wilii” oraz internetowym wydaniu „Gazety Polskiej Codziennie” informacji dotyczących funkcjonowania Filii UwB w Wilnie w sposób naruszający dobre imię pracodawcy oraz jego wizerunek; w szczególności zaś: nieuzasadnione krytykowanie prowadzonej polityki w zakresie współpracy międzynarodowej, podawanie nieprawdziwych lub niepełnych informacji dotyczących wydawanych dyplomów, podawanie informacji sugerujących trudności w kontynuowaniu edukacji przez absolwentów lub trudności w podejmowaniu nauki, co może z kolei sugerować nieudolność organizacyjną pracodawcy i negatywnie wpłynąć na jego wizerunek.
2. Nieuzasadnione krytykowanie działań pracodawcy zmierzających do nadania Filii w Wilnie profilu praktycznego, co wynika wyłącznie z konieczności dostosowania profilu Filii do faktycznego zakresu obowiązków wykonywanych przez pracowników będących nauczycielami akademickimi.
3. Podawanie nieprawdziwej informacji, która może wprowadzać w błąd i kształtować negatywne osądy działań pracodawcy, a dotyczącej rzekomego negatywnego wpływu sprofilowania praktycznego – na ocenę Filii przez Komisję Ewaluacji Nauki.
4. Nieuprawnione negatywne ocenianie podjętych działań inwestycyjnych, co stanowi nieuzasadnioną ingerencję w działania zarządcze pracodawcy i może negatywnie wpłynąć nie tylko na wizerunek pracodawcy, ale także na aspekt finansowania planowanej inwestycji.
5. Nieuprawnione udzielanie informacji o zakresie planowanej inwestycji m.in. w zakresie planowanych miejsc parkingowych czy też obszaru zabudowy, które to informacje

stanowią tajemnicę służbową i niezależnie od sposobu ich uzyskania, czy też możliwości potwierdzenia, nie powinny być upubliczniane.

6. Utrata zaufania (w związku z okolicznościami opisanymi w punktach 1-5, a także pozostałymi wypowiedziami opublikowanymi lub będącymi podstawą formułowania określonych treści w publikacjach prasowych) – do powoda jako pracownika, który zajmując m.in. stanowisko Prodziekana, powinien mieć szczególną świadomość znaczenia sposobu prezentowania informacji dotyczących pracodawcy dla jego dobrego imienia oraz dla jego wizerunku w środowisku litewsko-polskim, w szczególności w przypadku podawania informacji nieprawdziwych lub mogących wprowadzać w błąd, czy też informacji mogących negatywnie wpłynąć na finansowanie podejmowanych działań.

7. Naruszenie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy polegające na wprowadzaniu „negatywnej atmosfery” w zakładzie pracy i sugerowaniu w rozmowach ze współpracownikami bezładu organizacyjnego panującego w Filii.

Oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powodowi w dniu 29.10.2019r., w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu z ww. datą. Wynagrodzenie Jaroslava Volkonovskiego wyliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.996,58 zł brutto (k. 118, 119-120).

Nie zgadzając się w całości z zarzutami stawianymi przez pozwanego oraz z trybem rozwiązania stosunku pracy – powód z zachowaniem ustawowego terminu wniósł w dniu 19.11.2019r. pozew do tut. Sądu. Zaznaczenia wymaga, iż w dniu 03.12.2019r. Jaroslav Volkonovski zwrócił się też do Komisji ds. Sporów Pracowniczych w Wilnie działającej w ramach Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej przy Ministerstwie Pracy i Zabezpieczenia Społecznego z wnioskiem zobowiązanie Filii Uniwersytetu w Białymstoku Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego do przedstawienia odpowiednim organom ubezpieczeń społecznych zawiadomienia o zwolnieniu go z pracy oraz o wyegzekwowanie należnej mu rekompensaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wniosek powoda został odrzucony decyzją z dnia 12.12.2019r. (k.124-127). Komisja uznała, że rozstrzygnięcie zainicjowanego sporu nie leży w jej kompetencjach (pracodawcą powoda nie był Wydział Ekonomiczno-Informatyczny w Wilnie, lecz Uniwersytet w Białymstoku, a przy tym pracownik i pracodawca w umowie o pracę uzgodnili, że właściwy dla rozstrzygania powstałych pomiędzy nimi sporów będzie Sąd Rejonowy w Białymstoku).



Opisany powyżej przebieg zdarzeń i ich chronologia pozostawały poza sporem. Osią sporu była natomiast zgodność z prawem rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Podstawę prawną roszczenia powoda o przywrócenie do pracy stanowi art. 56 § 1 k.p. Rozstrzygając o zasadności powództwa należało uprzednio ustalić, czy strona pozwana przy dokonywaniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dochowała wszystkich wymogów formalnych, czy podane przyczyny zwolnienia powoda z pracy były prawdziwe (nie pozorne) i zaistniały w rzeczywistości, a nadto czy usprawiedliwiały zastosowanie trybu dyscyplinarnego.

Analiza zebranego materiału dowodowego doprowadziła Sąd do przekonania, że decyzja pozwanego w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia – była pod względem formalnym poprawna. Oświadczenie woli pracodawcy zostało bowiem złożone na piśmie (zgodnie z art. 30 § 3 k.p.), wskazywało przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy (jak tego wymaga art. 30 § 4 k.p.), a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu (w myśl art. 30 § 5 k.p.).

Pozwany dopełnił też obowiązku wynikającego z art. 52 § 3 k.p. tzn. podjął decyzję o zwolnieniu powoda po uprzednim skonsultowaniu zamiaru rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Wprawdzie Związek Nauczycielstwa Polskiego Pracowników Uniwersytetu w Białymstoku opowiedział się przeciwko zwolnieniu powoda, jednak stanowisko to nie było dla pracodawcy wiążące. Na datę zwolnienia z pracy powód był w okresie ochrony przedemerytalnej, ale pozwany nie naruszył art. 39 k.p., gdyż powyższy przepis chroni pracownika przed wypowiedzeniem, nie zaś przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Dopełnienie przez pracodawcę wymogów formalnych przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu powoda, oznaczało powinność zbadania w dalszej kolejności przez Sąd, czy wskazane przyczyny uzasadniały natychmiastowe zakończenie stosunku pracy.

Tytułem wstępu wyjaśnić należy, iż ciężący na pracodawcy obowiązek wskazania na piśmie przyczyny lub przyczyn rozwiązania bezterminowej umowy o pracę oznacza, że

tylko w ich granicach może się toczyć późniejsze postępowanie odwoławcze przed sądem pracy. Innymi słowy: okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być tożsame, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania umowy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010r., II PK 306/09).

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w trybie dyscyplinarnym – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga („ciężkość”) tego naruszenia równa się znacznemu stopniowi winy pracownika. Przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku; dbanie o dobro zakładu pracy; przestrzeganie tajemnicy pracodawcy; przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego – to niewątpliwie podstawowe obowiązki pracownicze, skatalogowane wprost w art. 100 k.p. Ocena, czy naruszenie podstawowego obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i powinna uwzględniać zawinienie pracownika oraz stan zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się bowiem trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (vide: wyrok SN z 20.12.2013r., II PK 81/13). Ustalenie winy umyślnej zakłada celowe naruszenie obowiązku lub przynajmniej godzenie się na to i nie podejmowanie próby zapobieżenia naruszeniu. Z kolei przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad i standardów prawidłowego zachowania się, jakiego w danej sytuacji należałoby wymagać od pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 27.10.2010r., III PK 21/10 – „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, jeżeli rodzaj

wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przestrożność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi”. W judykaturze ugruntowany jest pogląd, iż zwolnienie z pracy w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a nadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

Pozwany pracodawca podał siedem złożonych i rozbudowanych opisowo przyczyn rozwiązania łączącej go z powodem umowy o pracę. Zaznaczenia wymaga, iż brak przeszkód ku temu, by pracodawca rozwiązujący umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy, ale za to wystarczająco usprawiedliwiający zwolnienie. Wskazywane przyczyny mogą mieścić się w jednej przesłance uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (np. utrata zaufania, na którą składają się określone zachowania pracownika), albo stanowić odrębne przyczyny – zależy to od ustaleń faktycznych konkretnego przypadku.

Uniwersytet w Białymstoku w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoływał się przede wszystkim na treść wypowiedzi Jaroslava Volkonovskiego podczas wywiadu udzielonego dziennikarzom w dniu 01.10.2019r., po uroczystej inauguracji nowego roku akademickiego w wileńskiej Filii UwB. Zdaniem pozwanego, wypowiedzi te stanowiły nieuzasadnioną i nadmierną krytykę pracodawcy. Publiczne krytykowanie pracodawcy może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę, ale tylko wtedy, gdy przekracza granice tzw. „krytyki dozwolonej”. W orzecznictwie i doktrynie od dawna nie budzi zaś wątpliwości, że pracownikowi przysługuje prawo do tzw. dozwolonej, także publicznej krytyki pracodawcy, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu pracy, gdy nie prowadzi to do naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ani powinności zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 03.09.2020 r., II PK 215/18, zasadą jest, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy, gdyż ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania nieprawidłowościom, które obserwuje na terenie zakładu pracy. Prawo to stanowi element wolności wyrażania swoich poglądów chronionej przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej (art. 54 ust. 1) i prawo międzynarodowe (np. art. 10 Konwencji

o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności). Pracownik powinien jednak zachować właściwą formę, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego. Krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągać dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej jest, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej. Nie jest też dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach. Ponadto stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia. Dozwolona krytyka musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Jej podstawową cechą jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą – przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu – oraz że działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy (por. np. wyroki SN : z 28.08.2013r., I PK 48/13; z 10.05.2018r., II PK 74/17). Ocena, czy zwolniony pracownik przekroczył granice dozwolonej krytyki zależy każdorazowo od indywidualnego przypadku.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy przypomnieć należy, że – jak wynika z oświadczenia pozwanego – źródłem utraty zaufania do powoda było przekazanie przez niego mediom informacji dotyczących funkcjonowania Filii UwB w Wilnie w sposób naruszający dobre imię pracodawcy oraz jego wizerunek. Pozwany powołał się na (nawiązujące do wypowiedzi powoda lub je cytujące) artykuły opublikowane na portalu internetowym Wiadomości Znad Wilii: [https://zw.lt/wilno-wilenszczyzna/prof-wolkonowski-filia-uwb-w-wilnie-przezywa-zle-czasy/\(k.21-23\)](https://zw.lt/wilno-wilenszczyzna/prof-wolkonowski-filia-uwb-w-wilnie-przezywa-zle-czasy/(k.21-23)) i w internetowym wydaniu Gazety Polskiej Codziennie: <https://gpcodziennie.pl/120915-problemywilenskiejfiliiuniwersytetuwbialymstoku.html> (k.24-25). Analiza całości zgromadzonych w nin. sprawie dowodów doprowadziła jednak Sąd do przekonania, że Jaroslav Volkonovski nie wykroczył poza granice dozwolonej krytyki.

Przede wszystkim w dniu 01.10.2019r. powód nie pełnił już funkcji Prodziekana ds. ogólnych Filii UwB w Wilnie, tak więc udzielając wywiadu nie reprezentował władz Filii, lecz wypowiadał się we własnym imieniu (jako profesor uczelni), a przez to nie

naruszył zasad przekazanych mu do stosowania w piśmie z dnia 06.11.2018r. (k. 95). Zauważyć też należy, iż to nie powód zabiegał o spotkanie z przedstawicielami mediów obecnymi na inauguracji roku akademickiego, lecz dziennikarze oczekujący na rozmowę z Dyrektorem Filii po zakończeniu oficjalnej uroczystości, poprosili powoda o wypowiedzenie się na temat aktualnej sytuacji Filii. Nie może też dziwić, że dziennikarze zwrócili się akurat do powoda, jako że z racji zainteresowań naukowych jak i pełnienia przez szereg lat funkcji dziekana i prodziekana, znany był mediom jako osoba posiadająca rozległą wiedzę na temat funkcjonowania Filii i problemów szkolnictwa polskiego na Litwie. Wypowiedzi powoda dla mediów były wyważone, powód nie używał słów powszechnie uznawanych za obraźliwe lub mogących konkretne osoby zdyskredytować. Wypowiedzi te nie były też prowokacyjne, stąd nie można zarzucić Jarosławowi Volkonovskiemu, by świadomie dążył do konfliktu z pracodawcą i celowo chciał zaszkodzić jego wizerunkowi. Z treści artykułów odwołujących się do wywiadu powoda wynika, że faktycznie zwrócił on publicznie uwagę na pewne decyzje i działania pozwanego o charakterze organizacyjno-inwestycyjnym, które w jego ocenie były błędne, ale jednocześnie sugerował nowym władzom przyjrzenie się tym problemom i ich rozwiązanie (vide: k. 23 – „póki jest czas, wszystko można zrobić tak, aby ta uczelnia kwitła i się rozwijała. Mam nadzieję, że nowe władze naprawią zaistniałą sytuację”). Prawdą jest też, że powód publicznie krytykował wydanie absolwentom w 2019 roku nieprawidłowych dyplomów oraz wyrażał zaniepokojenie ograniczaniem polskiej młodzieży możliwości studiowania na Litwie w ojczystym języku wobec nie uruchomienia w roku akademickim 2019/2020 studiów drugiego stopnia na kierunku ekonomii (vide k. 23: „najważniejsze zadania to uruchomienie studiów magisterskich, wymienienie wspomnianych 38 dyplomów”). Powodowi nie można zarzucić wyrażania swego stanowiska w niewłaściwy sposób. Jego wypowiedzi były merytoryczne, a krytyczne oceny odpowiednio uargumentowane.

Zarzucana powodowi nieuzasadniona krytyka polityki uczelni w zakresie współpracy międzynarodowej, w ocenie Sądu była krytyką dozwoloną. Powód przestrzegwał, że kontakty Filii polskiego uniwersytetu z ośrodkami naukowymi Federacji Rosyjskiej są źle odbierane na Litwie z uwagi na zaszłości historyczne i dążenie władz litewskich do odcięcia się od wpływów rosyjskich. Okoliczność tę potwierdzili świadkowie: Tadeusz Łozowski (k. 372-373), Daniel Stankiewicz (k. 377), Ryszard

Kontrimavicius (k. 401), Renata Mazur (k. 405-408), Mariusz Giero (k. 416-418), Justyna Lucinska (k. 421-423) oraz Germanas Budnikas (k. 463-464). Absolwenci Filii poszukujący zatrudnienia, jak zeznała świadek Renata Mazur, nie chcieli się chwalić współpracą z uczelniami rosyjskimi, bo w ich mniemaniu obniżało to wartość na rynku pracy, albo mogło blokować studentom rozwój zawodowy w sektorze publicznym, co podniosła świadek Justyna Lucinska. Z kolei świadek Mariusz Giero podał, iż przed kontaktami z Federacją Rosyjską ostrzegwał pracowników Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie prowadzący szkolenie oficer Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Wskazywane przez powoda i potwierdzone przez świadków problemy dotyczące współpracy z uczelniami rosyjskimi nie były więc błahe, ale bardzo istotne dla społeczności akademickiej na Litwie. Świadek Germanas Budnikas zeznał, że kooperacja z uczelniami rosyjskimi była negatywnie postrzegana także przez media. Jeżeli więc pozwany dbał o dobrą prasę w takim stopniu, że następstwem udzielonego przez powoda wywiadu było jego zwolnienie w trybie dyscyplinarnym, to tym bardziej winien być zainteresowany rezygnacją z problematycznej współpracy. Zresztą sam dyrektor Filii Adam Doliwa w wywiadzie udzielonym w listopadzie 2029r. stwierdził, że rozumiejąc kontekst geopolityczny wycofuje się z tej współpracy.

Analizując kwestię krytykowania przez powoda kontaktów z uczelniami Federacji Rosyjskiej, Sąd miał też na uwadze wyjaśnienia pozwanego, który powoływał się na zawarte umowy międzyinstytucjonalne oraz potrzebę umożliwienia społeczności akademickiej zapoznania się z różnymi poglądami. Z akt sprawy nie wynika jednak, żeby poza uniwersytetami w Kaliningradzie i Smoleńsku Wydział Ekonomiczno-Informatyczny w Wilnie prowadził wymianę także z innymi uczelniami. Pozwany nie podał przykładów współpracy ze szkołami wyższymi z państw Unii Europejskiej, co podważa założenie prezentowania studentom różnorodnych stanowisk i punktów widzenia. W wywiadzie dla „Kuriera Wileńskiego” jeden ze studentów europeistyki Jarosław Antoniewicz przyznał, że nie skorzystał z propozycji wyjazdu do Rosji, bo nie chciał „mieć w swoim życiorysie szkolenia w Kaliningradzie”, które w litewskich realiach nie jest atutem, lecz obciążeniem (k. 31). Podkreślenia wymaga, że krytykę współpracy z uczelniami rosyjskimi powód oparł na osobistym doświadczeniu uczestnictwa w wykładzie jednego z profesorów uniwersytetu im. I. Kanta w Kaliningradzie, którego wypowiedzi wysłuchał oraz uznał je za szerzenie propagandy kremlowskiej i idei obcych

wartościom europejskim. Obecna sytuacja geopolityczna w Europie, a zwłaszcza na Ukrainie także potwierdzają, że prezentowany przez powoda w 2019 roku krytyczny stosunek do współpracy z instytucjami Federacji Rosyjskiej miał swoje uzasadnienie.

W odniesieniu do zarzutu podawania nieprawdziwych lub niepełnych informacji dotyczących wydawanych dyplomów – to niespornie powód przekazał dziennikarzom wiadomość, że 38 absolwentów Filii z roku 2019 otrzymało dyplomy z błędami. Była to informacja prawdziwa, bo na skutek niedopatrzenia kierownika dziekanatu Beaty Žilinskaite doszło do wydrukowania dyplomów z błędem technicznym, tzn. bez oznaczenia: „PRK VI” (Polska Rama Kwalifikacyjna poziom VI), które potwierdza ukończenie studiów pierwszego stopnia i pozwala odnieść zdobyte wykształcenie do Europejskiej Ramy Kwalifikacyjnej. Zdaniem pozwanego było to nieznaczące uchybienie. Zauważyć jednak należy, że chociaż błąd w opinii pracodawcy nie był znaczący, to rzeczywiście wystąpił. Tym samym nie można uznać, że podana przez powoda informacja nie była prawdziwa. Co więcej, wskazany błąd (brak oznaczenia PRK) oznaczał, że wydane absolwentom dyplomy nie spełniały wymogów formalnych i skutkowało koniecznością wydrukowania nowych dokumentów. Cała sprawa została wyjaśniona, a Beata Žilinskaite przeprosiła za swój błąd. Ww. zeznała (k. 391), że sytuacja z dyplomami wprawdzie nie była dla absolwentów komfortowa, ale niektórzy z nich odnieśli się do niej ze zrozumieniem. Tak więc nie wszyscy zainteresowani postrzegali błędne wydrukowanie dyplomów jako drobną niedogodność, a w konsekwencji nie można przyjąć za pozwanym, że problem był nieistotny. Prawdą jest, że udzielając wywiadu mediom powód nie zaznaczył wyraźnie, iż błąd miał charakter techniczny i szybko został zauważony, ale nie pozbawia to informacji o wydaniu błędnych dyplomów – waloru prawdziwości.

Również sygnalizowany przez powoda w wywiadzie problem nie uruchomienia w roku akademickim 2019/2020 studiów magisterskich na kierunku ekonomia z powodu braku wystarczającej liczby chętnych – w rzeczywistości wystąpił. Sytuacja taka niespornie zaistniała po raz pierwszy od początku istnienia Filii w Wilnie. Z tej przyczyny obawy Jaroslava Volkonovskiego dotyczące sposobu zarządzania placówką, zwłaszcza w zakresie niedostatecznego promowania wśród polskiej młodzieży oferowanych przez Filię kierunków studiów, były uzasadnione. Podczas wywiadu powód krytykował przede wszystkim formalne podejście władz uczelni do kwestii uruchamiania studiów. Z § 19

uchwały Senatu UwB z dnia 19.12.2018r. w sprawie warunków i trybu rekrutacji prowadzonej w drodze elektronicznej na jednolite studia magisterskie, studia pierwszego stopnia i studia drugiego stopnia w roku akademickim 2019/2020 (k. 479 i nast.) wynika, że studia na danym kierunku mogą być uruchomione przy liczbie kandydatów zakwalifikowanych do przyjęcia nie mniejszej niż 30 w przypadku studiów stacjonarnych. Powyższe zasady w realiach litewskich są jednak, co podnosił powód, zbyt rygorystyczne i wskazywał, że na uczelniach litewskich możliwe jest uruchomienie kierunku nawet przy zakwalifikowaniu tylko czterech kandydatów. Jego wypowiedź należy więc odczytywać jako postulat zmiany podejścia władz UwB do rekrutacji na studia w wileńskiej Filii, w szczególności zaś jako postulat uwzględnienia przy określaniu minimalnej liczby studentów – liczby ludności Litwy, która jest ponad trzynastokrotnie mniejsza niż liczba ludności Polski. Dodatkowo z zeznań świadka Mariusza Giero (k. 416-418) wynika, że malejące zainteresowanie studiami na wileńskiej Filii UwB mogło pozostawać w związku z niewystarczającym jej promowaniem w szkołach, a zbyt małą aktywność Dziekan Mieczysławy Zdanowicz w tym obszarze powód krytykował podczas posiedzeń Rady Wydziału. Sam powód pełniąc funkcję dziekańską aktywnie uczestniczył w rekrutacjach, odwiedzał polskie szkoły na Litwie (zeznania świadków Justyny Lucinskiej k. 421-423 i Czesława Noniewicz k. 455-458), stąd nieuruchomienie kierunku mógł potraktować jako zaprzepaszczenie jego wcześniejszej pracy nad rozwojem Filii w Wilnie. Tak czy inaczej, fakt braku uruchomienia w Filii na rok akademicki 2019/2020 studiów magisterskich na kierunku ekonomii oznaczał pewne ograniczenie studentom Filii możliwości kontynuowania edukacji, a co za tym idzie krytyczne wypowiedzi powoda na ten temat były usprawiedliwione, wynikały z troski powoda o przyszłość wileńskiej Filii, a nie z chęci zaszkodzenia wizerunkowi i interesom pracodawcy.

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem, oznaczona numerem 2, sprowadza się do zarzutu nieuzasadnionego – w ocenie pozwanego – krytykowania działań pracodawcy zmierzających do nadania Filii w Wilnie profilu praktycznego. Prawdą jest, że w artykule opublikowanym na portalu internetowym Wiadomości Znad Wilii przytoczona została wypowiedź powoda, który udzielając wywiadu mediom stwierdził, iż dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia o profilu praktycznym władze litewskie nostryfikują jako „*profesinis bakalauras*”, a tytuł ten otrzymują absolwenci zawodowych kolegiów litewskich. Absolwent kolegium ma wprowadzić



możliwość podjęcia studiów magisterskich na litewskiej uczelni, musi jednak odbyć studia wyrównawcze (k. 22). W ocenie Sądu treść przywołanej wypowiedzi nie stanowiła „nieuzasadnionej krytyki działań pracodawcy”. Powód co prawda wyraził negatywną opinię o dążeniu do sprofilowania praktycznych kierunków studiów w Filii, jednakże swoje stanowisko uargumentował występowaniem w praktyce przypadków traktowania przez władze litewskie dyplomów ukończenia studiów pierwszego stopnia na Filii jako równorzędnych ukończeniu kolegium zawodowego, co następnie oznaczało brak możliwości podjęcia studiów magisterskich na uczelniach litewskich. Powyższe problemy potencjalnie mogły zniechęcać polską mniejszość na Litwie do studiowania na Filii polskiej uczelni. Zdaniem Sądu, wypowiedź powoda należy więc odczytywać jako wyraz zatroskania i dbałości o przyszłość Filii w Wilnie, zwłaszcza, że to m.in. powód zabiegał i uczestniczył w jej tworzeniu, a następnie rozwijał jej działalność.

Występowanie problemów z uznawaniem dyplomów potwierdzili przy tym świadkowie: Adam Doliwa i Mieczysława Zdanowicz. Adam Doliwa wskazywał, że gdy zaczął pełnić funkcję Dyrektora Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie, spotkał się z trudnościami w podejmowaniu przez absolwentów tego wydziału studiów drugiego stopnia. Konkretnie Łukasz Kamiński zgłosił taki problem. Jego źródłem było kwestionowanie przez władze uczelni litewskich akademickiego charakteru Filii w Wilnie i traktowanie jej (w związku z profilem praktycznym poszczególnych kierunków studiów) jako szkoły zawodowej. Świadek Adam Doliwa przyznał, że wpływały do niego zapytania w tej kwestii z Ministerstwa Edukacji i Oświaty Litwy (k. 236v-237v godz. 01:02:05-01:19:06). Z kolei Mieczysława Zdanowicz przyznała zaistnienie problematycznej sytuacji z udziałem absolwenta Łukasza Kamińskiego, ale utrzymywała, że był to jednostkowy przypadek, a inni studenci bez kłopotów rekrutowali się na studia drugiego stopnia (k. 240v godz. 02:34:55). Z zeznań świadków wynika zatem, że przynajmniej jedna, znana z imienia i nazwiska osoba, miała trudności z kontynuacją edukacji. Wystąpienie chociażby jednostkowej sytuacji wskazuje, że problem faktycznie się pojawił. Nie można więc zarzucać powodowi przekazania informacji nieprawdziwej. Co więcej, problem ten wywołał zainteresowanie władz Litwy, a to oznacza, że – pomimo obowiązywania polsko-litewskiej umowy o uznawaniu dyplomów – należało zweryfikować dotychczasowe rozwiązania. Dopiero nowa umowa pomiędzy rządem RP a rządem Republiki Litewskiej z dnia 03.08.2020r. o wzajemnym uznawaniu dokumentów

uprawniających do podejmowania studiów wyższych, uregulowała sytuację w omawianym obszarze, co pośrednio potwierdza słuszność nagłaśniania publicznie przez powoda już w 2019 roku problemów związanych ze sprofilowaniem praktycznym Filii.

Odpierając zarzuty dotyczące działań zmierzających do nadania Filii profilu praktycznego, pozwany powoływał się na zmiany w polskim prawie o szkolnictwie wyższym. Należy jednak mieć na względzie, że Wydział Ekonomiczno-Informatyczny w Wilnie funkcjonuje w dwóch reżimach prawnych: polskim i litewskim. Świadek Adam Doliwa wyjaśnił (k. 238 godz. 01:31:12), iż pozwany zamierzał przekształcić Wydział Ekonomiczno-Informatyczny w Wilnie w jednostkę *stricte* dydaktyczną uznając, że nieznaczný dorobek naukowy pracowników tego Wydziału wpływałby na obniżenie oceny uczelni jako całości na płaszczyźnie dokonań naukowych. Jednostki dydaktyczne nie były zaś uwzględniane przy ewaluacji. W konsekwencji zmiana profilu Filii w Wilnie na praktyczny, skutkowałaby wykluczeniem jej z procedury oceniania na podstawie przepisów prawa polskiego. Jakkolwiek dążenia pozwanego do podwyższenia oceny uczelni są zrozumiałe, to jednak nie można odmawiać powodowi – jako pracownikowi i byłemu dziekanowi – prawa do krytyki poczyniań pracodawcy. Powód rzeczowo wskazywał, jakie zagrożenia dla Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie powstają w związku z jego praktycznym sprofilowaniem, a przez to nie można przyjąć, że przekroczył w tym zakresie granice dozwolonej krytyki. O swoistej degradacji Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie do poziomu kolegium z uwagi na nadanie mu profilu praktycznego, wypowiadali się też świadkowie: Tadeusz Łozowski (k. 372-373) i Władysław Homenda (k. 445v-450). Sama negatywna opinia o dokonywanych przez pracodawcę zmianach, zwłaszcza uargumentowana, nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 k.p. Oczywistym bowiem jest, że nie wszystkie działania pracodawcy (jakiegokolwiek) spotykają się z bezwarunkową akceptacją wszystkich pracowników. Na gruncie nin. sprawy nie można wykluczyć, że sprofilowanie praktyczne Filii przełoży się w przyszłości niekorzystnie na ocenę Filii, dokonywaną okresowo przez władze oświatowe litewskie na podstawie prawa litewskiego. Zdaniem Sądu, brak reakcji pozwanego na zgłaszane zastrzeżenia w znacznym stopniu przyczynił się do poszukiwania przez powoda innych dróg wpływu na pracodawcę i finalnie do ujawnienia problemu opinii publicznej.

Przedstawione powyżej argumenty odnoszą się również do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w oświadczeniu pracodawcy w punkcie 3, tj. podania przez powoda nieprawdziwej informacji dotyczącej rzekomego negatywnego wpływu nadania Filii w Wilnie profilu praktycznego – na ocenę Filii w Wilnie przez Komisję Ewaluacji Nauki. W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż powód w swej wypowiedzi odnosił się nie do oceny dokonywanej przez polską komisję, ale przez instytucję litewską. Z uzasadnienia pozwu wynika, że według prawa litewskiego wszystkie uczelnie co 6 lat podlegają akredytacji instytucjonalnej wg 5 kryteriów, w tym kryterium działalności naukowej. Dlatego powód konsekwentnie utrzymywał, że istnieje realna obawa obniżenia oceny Filii przy kolejnej akredytacji, o ile nie będzie można wykazać (wobec praktycznego sprofilowania) prowadzenia przez Filię działalności naukowo-badawczej. Zresztą w toku nin. procesu pozwany sam przyznał (vide: pismo przygotowawcze – k.193), że w stosunku do potencjalnie negatywnego wpływu na przyszłą ocenę Filii nadania jej profilu praktycznego – omyłkowo wskazał, że chodzi o polską Komisję Ewaluacji Nauki, błędnie odczytując w tym przypadku kontekst wypowiedzi prasowych powoda. W konsekwencji – omawiana przyczyna żadną miarą nie uzasadniała zwolnienia powoda z pracy w trybie dyscyplinarnym. Na marginesie zauważyć można, iż podejście pozwanego do kwestii sprofilowania praktycznego wileńskiej Filii cechuje niekonsekwencja. Z jednej bowiem strony – Wydziałowi Ekonomiczno-Informatycznemu w Wilnie pozwany nadał profil praktyczny, by zapobiec obniżeniu oceny uczelni w procesie ewaluacji na podstawie polskich przepisów. Z drugiej zaś strony uznał, że poinformowanie przez powoda opinii publicznej o problemach, jakie mogą wystąpić na gruncie prawodawstwa litewskiego w związku ze sprofilowaniem praktycznym Filii w Wilnie, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powód w swoich wypowiedziach dla prasy podnosił, że prestiż (ocena jakości) szkoły wyższej uzależniony jest m.in. od ilości i jakości prowadzonych badań oraz liczby zatrudnionych pracowników naukowo-badawczych. Prezentowanie publiczne takich opinii nie może być uznane za sprzeczne z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy.

Dwie kolejne (oznaczone numerami: 4 i 5) wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, dotyczyły wypowiedzi Jaroslava Volkonovskiego na temat planowanej inwestycji dotyczącej poprawy warunków lokalowych Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie. Pracodawca zarzucił

powodowi, iż w sposób nieuprawniony negatywnie oceniał podjęte działania inwestycyjne, co stanowiło nieuzasadnioną ingerencję w działania zarządcze pracodawcy, a nadto udzielił informacji o zakresie planowanej inwestycji, czym naruszył tajemnicę służbową. Przed przystąpieniem do analizy ww. przyczyn tytułem wstępu wyjaśnić należy, iż uchwałą z dnia 19.06.2013r. Senat UwB wyraził zgodę na realizację inwestycji pn. „Zakup nieruchomości na potrzeby działalności naukowo-dydaktycznej Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie (Litwa)”. Kolejnymi uchwałami: z 31.05.2017r. i z 25.10.2017r. Senat wyraził również zgodę na realizację inwestycji pn. „Przebudowa, rozbudowa budynków przy ul. Aguonu 22 w Wilnie na potrzeby Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie” (k. 110, 111, 112). Decyzje o nabyciu nieruchomości i jej rozbudowie stanowiły zatem akty prawa wewnętrznego, a co więcej – zostały one opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej UwB (vide: <https://bip.uwb.edu.pl/uwb/>, zakładka: „akty prawne UwB”) na podstawie postanowień Statutu pozwanego. Tym samym, uchwały te są ogólnodostępne, a możliwość zapoznania się z nimi mieli nie tylko pracownicy pozwanego, ale także osoby postronne. Już więc ta okoliczność wyłącza przyjęcie przez Sąd, że cały proces inwestycyjny objęty był tajemnicą służbową.

Ponadto zakres przedmiotowej inwestycji oraz sposób jej finansowania stanowiły temat co najmniej kilkukrotnie poruszonymi w mediach. Informacje o omawianej inwestycji pojawiły się m.in. w artykułach: H. Adamowicz pt. „Wileńska filia białostockiego uniwersytetu przejdzie gruntowną metamorfozę” opublikowanym 15.03.2018r. (k. 33-34); M. Gawiny pt. „Jarosław Gowin w Białymstoku. Uniwersytet w Białymstoku ma już pewne 19 mln zł na filię w Wilnie” opublikowanym 14.03.2018r. (k. 41); „Ma ruszyć budowa filii UwB w Wilnie” opublikowanym 04.01.2019r. (k. 44-45); „Uniwersytet w Białymstoku patrzy na Wschód”, w którym cytowano słowa ówczesnego rektora UwB Leonarda Etela (k. 46-49) oraz artykule pt. „Zobacz, jak będzie wyglądał nowy gmach Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie” opublikowanym 03.01.2019r. (k. 50)

Wielość tekstów poświęconych tematyce rozbudowy Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie nie pozwala zatem na stwierdzenie, że informacje o inwestycji należały do zagadnień objętych tajemnicą służbową. Przedstawiciele pozwanego wypowiadali się w mediach w tej kwestii niejednokrotnie, zasadniczo na bieżąco

relacjonując przebieg procesu inwestycyjnego. Poruszając to zagadnienie podczas udzielania wywiadu w dniu 01.10.2019r. Jaroslav Volkonovski nie mógł zatem naruszyć tajemnicy służbowej. Zauważyć również należy, że powód nie podawał szczegółów dotyczących finansowania projektu. W tej części jedynie powielił informacje już wcześniej przekazane opinii publicznej. Powód wyraził natomiast obawę, że środki pieniężne przeznaczone na rozbudowę zostaną niewłaściwie wykorzystane z uwagi na wybraną lokalizację Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie. Zdaniem Sądu, wypowiedź powoda w tym zakresie nie wykraczała poza ramy dozwolonej krytyki. Powód bowiem rzeczowo uzasadnił swoją opinię wskazując, że powierzchnia nieruchomości nie daje gwarancji zorganizowania odpowiedniej liczby miejsc parkingowych oraz wybudowania hali sportowej. Zauważyć przy tym trzeba, że przywołane przez powoda kwestie budziły wątpliwości władz UwB już wcześniej. Przykładowo, w artykule pt. „Ma ruszyć budowa filii UwB w Wilnie” z dnia 04.01.2019r. przytoczono wypowiedź kanclerza uczelni Tomasza Zalewskiego, który stwierdził, że wybrana lokalizacja „nie jest najlepsza”, gdyż działka jest za ciasna (k. 45). Podobne twierdzenia znalazły się w artykule pt. „Uniwersytet w Białymstoku patrzy na Wschód” (k. 48), gdzie wskazano, że nieruchomość jest zbyt mała, by pomieścić parking na 100 samochodów, zgodnie z wymogami prawa litewskiego. Również zeznający w nin. sprawie świadkowie krytykowali lokalizację inwestycji. Świadek Tadeusz Łozowski podał, że powierzchnia nieruchomości jest zbyt mała w stosunku do potrzeb, a nadto że mogą pojawić się problemy z komunikacją (k. 372-373). Świadcowie Ryszard Kontrimavicius i Justyna Lucinska także ocenili wybór nieruchomości pod inwestycję negatywnie (k. 401, 421-423). Świadek Mariusz Giero stał na stanowisku, że istnieją zarówno zalety, jak i wady dokonanego wyboru lokalizacji (k. 416-418), a świadek Germanas Budnikas ocenił ten wybór pozytywnie (k. 463-464). Z powyższego wynika zatem, że opinie o lokalizacji inwestycji były różne. Niektórzy z pracowników ocenili działania pozwanego w tym zakresie pozytywnie, inni negatywnie, a jeszcze inni wahali się co do jednoznacznej oceny. Niespornie jednak kwestie dotyczące zarówno samej inwestycji, jak i wybranej lokalizacji były publicznie dyskutowane już wcześniej, a podczas inauguracji nowego roku akademickiego 2019/2020 powód ponownie o nich wspominał. Zdaniem Sądu, podjęta przez powoda krytyka dotycząca lokalizacji inwestycji była krytyką dozwoloną, a pozwany nie wykazał jaką konkretnie tajemnicę

służbową ujawnił powód, ani w jaki sposób miałyby naruszyć zarządcze uprawnienia pracodawcy. W konsekwencji także omawiane j.w. przyczyny nie legalizowały rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Przyczyna oznaczona numerem 6 w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy – to utrata zaufania do powoda jako pracownika zajmującego m.in. stanowisko Prodziekana. Dla przypomnienia: w dacie udzielania wywiadu dziennikarzom po inauguracji roku akademickiego, powód nie pełnił już na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie funkcji Prodziekana ds. ogólnych. Niezależnie od tego, zasadniczo trzeba zgodzić się z pozwanym, że od powoda jako pracownika, który w przeszłości przez dwie kadencje kierował Filią, można było oczekiwać zrozumienia roli i siły oddziaływania mediów oraz świadomości tego, że sposób prezentowania mediom informacji na temat uczelni ma znaczenie wizerunkowe. Jednakże Sąd ustalił (co zostało omówione powyżej), że udzielony przez Jaroslava Volkonovskiego w dniu 01.10.2019r. wywiad nie zawierał stwierdzeń obraźliwych, nieprawdziwych czy naruszających tajemnicę pracodawcy. Można zgodzić się z oceną, że co do części poruszanych tematów informacje przekazane przez powoda mediom nie były wyczerpujące i nie uwzględniały wszystkich aspektów danego problemu, ale zdaniem Sądu, nie wynikało to ze złej woli powoda, ani chęci celowego zaszkodzenia wizerunkowi pracodawcy, tylko wiązało się z czasowymi ograniczeniami spotkania z dziennikarzami. Poza tym to poszczególni dziennikarze zdecydowali ostatecznie, które wypowiedzi powoda zamieścić w swoich publikacjach i jaki nadać im kontekst.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi odnosić się tylko do jednego czynu, lecz może obejmować kilka czynów/zachowań, które skumulowane składają się na utratę zaufania do pracownika. Tym samym, jeśli „utrata zaufania” wynika z ciężkiego naruszenia obowiązków, może być zasadną podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z 22.03.2016 r., II PK 37/15). Innymi słowy: „utrata zaufania” może zostać uznana za przyczynę usprawiedliwiającą dyscyplinarne zwolnienie tylko w przypadku, gdy zachowania pracownika powodujące utratę zaufania do niego, zostaną zakwalifikowane jako „ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zdaniem Sądu, zachowania powoda opisane w punktach 1-5 oświadczenia z dnia 24.10.2019r. – kryterium tego nie spełniały. Powód udzielając

wywiadu podawał prawdziwe informacje dotyczące problemów w organizacji i funkcjonowaniu Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie, nie przekraczając przy tym granic dozwolonej krytyki. Niektóre z poruszonych przez powoda kwestii, takie jak choćby: negatywne postrzeganie przez władze litewskie współpracy z uczelniami rosyjskimi, mała powierzchnia nieruchomości przeznaczona na inwestycję, były wcześniej zgłaszane i znane władzom uczelni. W tej sytuacji przedstawienie ich mediom stanowiło przejaw troski o dalszy pozytywny rozwój wileńskiej Filii.

Negatywne postrzeganie Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie jako skutek wypowiedzi powoda dla mediów, potwierdziło dwóch świadków: Olga Mindiul (k. 388) i Beata Žilinskaite (k. 391). Przy tym Olga Mindiul tylko ogólnie podała, że skutek taki nastąpił, nie wskazała natomiast żadnego konkretnego przykładu negatywnych konsekwencji wywołanych udzielonym przez Jaroslava Volkonovskiego wywiadem. Z kolei Beata Žilinskaite powołała się na wątpliwości studentów co do statusu Filii w Wilnie na tle litewskich szkół zawodowych. Świadek nie wskazała jednak, jak liczna grupa studentów zgłaszała (i kiedy) obawy związane ze sprofilowaniem praktycznym Filii, wobec czego nie jest możliwym określenie, czy i jaki faktycznie wpływ miały wypowiedzi medialne powoda na decyzje polskiej młodzieży na Litwie odnośnie wyboru studiów. Nadmienić wypada, że w wywiadzie udzielonym „Kurierowi Wileńskiemu” przed inauguracją roku akademickiego 2020/2021 nowowybrany Dyrektor Filii Jerzy Halicki podał, że na pierwsze lata studiów zarekrutowało się łącznie 120 osób, a to wg Dyrektora świadczyło o popularności Filii mimo ciężkiego okresu pandemii (254).

Jako ostatnią przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwany wskazał naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, polegające na wprowadzaniu „negatywnej atmosfery” w zakładzie pracy i sugerowaniu w rozmowach ze współpracownikami bezładu organizacyjnego panującego w Filii. Pracodawca nie wyjaśnił jednak w swoim oświadczeniu, ani jakie konkretne zachowania Jarosława Wołkonowskiego wywoływały napiętą atmosferę w miejscu pracy, kiedy one wystąpiły, ani kiedy się o nich dowiedział. W toku procesu pewne pojedyncze sytuacje z udziałem powoda, mogące wpłynąć na relacje pracownicze, wprawdzie zostały przywołane w zeznaniach świadków, jednakże zaistniały one na przestrzeni kilku lat. Tymczasem z art. 52 § 2 k.p. wynika jednoznacznie, że 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. Konsekwencją ww. regulacji jest po pierwsze to, że okoliczności usprawiedliwiające (według pracodawcy) rozwiązanie stosunku pracy muszą zostać umiejscowione w czasie, a po drugie: zwolnienie dyscyplinarne pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od dowiedzenia się przez pracodawcę o zdarzeniach uzasadniających zwolnienie. Przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazana w punkcie 7 oświadczenia pracodawcy, nie spełnia warunku „ umiejscowienia w czasie”, w związku z czym niemożliwe było zbadanie, czy pracodawca zachował ustawowy termin rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny. W konsekwencji, sformułowany nader ogólnie i nie udowodniony zarzut „naruszenia zasad współżycia społecznego” nie mógł stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 § 1 k.p.

Podsumowując: wymienione w oświadczeniu pozwanego z dnia 24.10.2019r. przyczyny rozwiązania stosunku pracy (ani rozpatrywane pojedynczo, ani łącznie) nie uzasadniały zastosowania wobec powoda trybu z art. 52 § 1 k.p. Do takiego przekonania doprowadziła Sąd analiza całości zebranego w nin. sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów oraz zeznań zawnioskowanych przez obie strony sporu świadków. Treści dokumentów (tak urzędowych jak i prywatnych) strony nie kwestionowały, brak było też jakichkolwiek podstaw, aby ich wartość dowodową Sąd podważał z urzędu. Co do dowodów ze źródeł osobowych, to zasadniczo wszystkie zeznania świadków zostały ocenione jako wartościowy materiał dowodowy. Sąd uznał je za obiektywne, spójne wewnętrznie i wiarygodne, bowiem świadkowie odwoływali się w zeznaniach do własnych spostrzeżeń i doświadczeń z pracy u pozwanego (w Filii). Część zeznań cechuje dość duży stopień ogólności lub niepamięć co do okoliczności rozwiązania z powodem stosunku pracy, co w ocenie Sądu wynika z upływu czasu bądź zakończenia przez niektórych świadków współpracy z pozwanym, zanim powód został zwolniony z pracy, ale nie pozbawia złożonych zeznań mocy dowodowej.

Zdaniem Sądu, udzielając wywiadu w dniu 01.10.2019r. powód nie przekroczył granic dozwolonej krytyki pracodawcy, wobec czego nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. W szczególności pozwany nie wykazał, by zachowanie powoda było nacechowane jego złą wolą (winą umyślną lub rażącym niedbalstwem). Świadek Mariusz Giero zeznał (k. 416), że Jaroslav Volkonovski alarmował poprzez media o złej sytuacji Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w



Wilnie, gdyż nie znajdował wcześniej zrozumienia w kontaktach z władzami uczelni. O braku złej woli po stronie powoda świadczy także to, że udzielając wywiadu wyrażał nadzieję, iż „nowe władze naprawią zaistniałą sytuację”. Nie zabiegał o przywrócenie go na stanowisko funkcyjne, nie dążył do zdyskredytowania obecnych władz Filii, ale liczył, że władze te zajmą się sygnalizowanymi kwestiami problematycznymi. Zauważyć należy, że podczas wywiadu powód wskazywał, iż „poprzednie władze popełniły błędy w zarządzaniu”. Skoro zaś do 30.09.2019r. sam do władz Filii w Wilnie należał, to w istocie jego wypowiedzi zawierają element samokrytyki, co świadczy o tym, że rzeczywiście chodziło mu o zainicjowanie działań naprawczych, a nie osiągnięcie własnych celów.

Zgromadzone w sprawie dowody nie dały Sądowi podstaw do uznania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było zgodne z prawem. Co więcej, w ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę na piśmie przyczyny decyzji o zwolnieniu, ukrywają (zastępują) prawdziwe jej motywy. Taką ocenę uwiarygodniają zeznania świadka Adama Doliwy oraz Rektora UwB Roberta Ciborowskiego. Adam Doliwa pytany o przyczyny zwolnienia powoda podał (k. 234v), że wszystko zaczęło się od wejścia w życie nowej ustawy o szkolnictwie wyższym i przyjęcia nowego statutu uczelni. Według świadka, na utratę zaufania do powoda wpłynął stawiany przez niego opór co do przejścia z Filii docelowo na Wydział Prawa UwB, a przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego „trwały długi czas”. Świadek wyjaśnił, że Rektor postanowił przenieść część pracowników z Filii w Wilnie na wydziały badawcze uczelni w Białymstoku w ramach przygotowań do nadchodzącej ewaluacji, a powód mimo wstępnych uzgodnień w tym zakresie z Rektorem, następnie się z nich wycofał. Jednak w piśmie rozwiązującym umowę z powodem nie znalazła się żadna wzmianka o utracie zaufania spowodowanej brakiem zgody pracownika na zmianę warunków zatrudnienia (miejsca świadczenia pracy). Zeznania Adama Doliwy wskazują, że tak naprawdę zakwestionowanie przez powoda zasadności przeniesienia na Wydział Prawa legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę, nie zaś udzielony w dniu 01.10.2019r. wywiad. Pośrednio potwierdził to sam Rektor Robert Ciborowski. Zeznając jako strona na rozprawie bezpośrednio poprzedzającej wyrokowanie wyjaśnił (k.637v), że październikowe wydarzenia (tzn. sytuacja zaistniała na inauguracji roku akademickiego w Wilnie) były ostateczne i były kumulacją wcześniejszych zachowań powoda, podrywających zaufanie do niego. Rektor przyznał wprost (k.638v), że gdy w październiku 2019r. podejmował decyzję o

zwolnieniu powoda, nie mógł mu dać wypowiedzenia w trybie ustawowym, bo naruszałoby to przepisy o ochronie przedemerytalnej i właśnie dlatego zdecydował się na tryb dyscyplinarnego zwolnienia. Robert Ciborowski nie ukrywał też, że nieakceptowalna dla niego, jako Rektora, była „nadaktywność medialna” powoda, której skutki miały utrudniać działalność Filii (k. 639), ale ten zarzut również nie został uwzględniony w oświadczeniu pracodawcy. W ww. oświadczeniu pozwany powołuje się na dwie konkretne publikacje, które pojawiły się w prasie / internecie po wywiadzie udzielonym mediom w dniu 01.10.2019r. Natomiast w trakcie nin. procesu pozwany poza artykułami wymienionymi w piśmie rozwiązującym umowę, odniósł się dodatkowo do jednego wywiadu radiowego, udzielonego przez powoda już po zwolnieniu z pracy. Taka częstotliwość udzielania wywiadów raczej nie mieści się w pojęciu „nadaktywności medialnej”.

Mając to wszystko na względzie, Sąd doszedł do przekonania, że zgłoszone przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy jest słuszne co do zasady. Pozwany jednak konsekwentnie podnosił, iż uwzględnienie powyższego żądania jest niemożliwe oraz niecelowe i w razie uwzględniania powództwa – postulował przyznanie powodowi odszkodowania stosownie do treści art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. Powołane przepisy pozwalają sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, ale tylko wtedy, jeżeli zostanie ustalone, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe bądź niecelowe. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy sąd pracy powinien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Skoro orzeczenie o roszczeniu innym, niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. (w związku z art. 56 § 2 k.p.) należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (vide np. postanowienie SN z 15.12.2020r., III PK 4/20).

Rozpoznając nin. sprawę Sąd nie stwierdził, by przy uwzględnieniu ustalonego stanu faktycznego, zaistniały przesłanki „niemożliwości” lub „niecelowości” przywrócenia powoda na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Pozwany w toku postępowania powoływał się na obie te przeszkody. Niemożliwość dalszego zatrudniania pracownika, zdaniem pracodawcy wynika z faktu, że przed zwolnieniem dyscyplinarnym był on pracownikiem naukowo-dydaktycznym realizującym obowiązki pracownicze w Filii w Wilnie, a powrót do pracy na dotychczasowe stanowisko, w związku z nadaniem Filii profilu praktycznego, oznaczałby pracę wyłącznie dydaktyczną. Pracodawca nie wskazywał natomiast na takie okoliczności jak: likwidacja stanowiska pracy, zredukowanie liczby etatów czy rozwiązanie jednostki zatrudniającej. Wyjaśnić zatem należy, iż niemożliwość przywrócenia do pracy odnosi się do okoliczności obiektywnych, wynikających najczęściej z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, dotyczących funkcjonowania zakładu pracy. Należą do nich: zmiana sytuacji organizacyjno-prawnej pracodawcy, likwidacja danego stanowiska pracy (por. np. wyrok SN z 20.01.2016r., II PK 312/14), brak zapotrzebowania ze względów organizacyjnych na pracę danego rodzaju, aktualna sytuacja ekonomiczna pracodawcy. Zresztą nawet wymienione przyczyny nie zawsze i nie w każdym przypadku stanowią przeszkodę do przywrócenia pracownika do pracy. Ocena, czy przywrócenie jest możliwe zależy od okoliczności konkretnej, indywidualnej sprawy.

Zdaniem Sądu, nie istnieje obiektywna „niemożliwość” przywrócenia Jaroslava Volkonovskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku (profesora uczelnianego) i na dotychczasowych warunkach (pełny etat z obowiązkiem realizacji zajęć dydaktycznych na Wydziale Ekonomiczno-Informatycznym w Wilnie). Poruszana przez pozwanego kwestia przypisania powoda do danej dyscypliny (zgodnie ze złożonym oświadczeniem o reprezentowanej dyscyplinie nauki tj. ekonomia i finanse: 50% zaangażowania czasu pracy; nauka o polityce i administracji: 50 % zaangażowania czasu pracy) nie stanowi podstawy odmowy przywrócenia do pracy. Zeznając w charakterze strony Rektor przyznał (k. 640v), że profesor Alina Grynia świadczy obecnie pracę w Filii i tam realizuje obowiązki dydaktyczne, a równocześnie (wobec złożonej deklaracji o przynależności w 100 % do dyscypliny naukowej: ekonomia) podlega naukowo Dziekanowi Wydziału Ekonomii i Finansów UwB. Według Rektora, przy powrocie do pracy powód również powinien zadeklarować przynależność w 100% do jednej

dyscypliny (np. ekonomii). Powód z kolei oświadczył, że jest gotowy taką deklarację złożyć (k. 640v godz. 02:29:37). Z zeznań Rektora wynika również, że o ile powód nie zadeklarowałby przynależności w 100 % do wybranej dyscypliny, wówczas realizowałby wyłącznie zadania dydaktyczne (bez pracy naukowej) – k. 640v 02:25:05. Tak więc przywrócenie Jaroslava Volkonovskiego do pracy jest możliwe w każdym przypadku, przy czym warunki tego powrotu zależą od współdziałania obu stron procesu. W tym stanie rzeczy należało jeszcze zbadać, czy uwzględnienie roszczenia powoda jest „celowe”.

Pozwany utrzymywał, że przywracanie powoda do pracy nie jest celowe i uzasadniał to tym, że Jaroslav Volkonovski wykonując obowiązki służbowe przekraczał kompetencje, był negatywnie nastawiony do działalności pozwanego, a po rozwiązaniu umowy o pracę wszczynał postępowania przeciwko pracodawcy. Pozwany wskazywał również, że reprezentując władze uczelni powód nie powinien udzielać wypowiedzi publicznych bez możliwości ich autoryzacji i poddawać krytyce działania władz. W ocenie Sądu, pozwany nie wykazał jednak dostatecznie podstaw przemawiających za niecelowością uwzględnienia żądania powoda.

Przesłanką uznania przywrócenia do pracy za niecelowe nie mogły być działania powoda, które (zdaniem pozwanego) należało kwalifikować jako „przekraczające kompetencje”, gdyż o ile w ogóle zaistniały – to wtedy, gdy powód pełnił funkcję Dziekana bądź Prodziekana Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie. Po przywróceniu do pracy Jaroslav Volkonovski nie będzie sprawować żadnej z tych funkcji, w związku z czym nie będzie miał nawet możliwości „przekraczania uprawnień” – bez względu na to, czy rzeczywiście do tego typu zachowań dochodziło. Zauważyć także należy, że sytuacje, na które powoływał się pozwany, tj. poświadczenie nieprawdy (informacja do litewskiej instytucji o rzekomym rozwiązaniu umowy z UwB); podpisywanie się na dokumentach równocześnie jako pracownik i dziekan, a także te, o których wspomniała świadek Mieczysława Zdanowicz, tj. użycie przez powoda jej pieczętki, podpisywanie decyzji dotyczących studentów (k. 241 godz. 02:45:35, k. 241v 02:59:14), zaistniały w latach 2015-2019. Przez długi czas zatem – do chwili zainicjowania nin. procesu – nikt (ani pracodawca, ani instytucje polskie i litewskie) nie zakwestionował prawidłowości tych działań. Przez kilka lat pracodawca nie dopatrywał się

błędów w dokumentacji i nie zgłaszał w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Wobec powyższego Sąd uznał, że nie przekreśla to celowości dalszego zatrudniania powoda.

Pozwany utrzymywał, iż powód jest negatywnie nastawiony do jego działalności. Zarzut ten dotyczył prowadzonej przez UwB polityki kadrowej, a konkretnie rozwiązania stosunku pracy z prof. Tadeuszem Łozowskim, czemu powód oponował. Jednakże w wypadku przywrócenia do pracy Jaroslav Volkonovski (jako osoba niefunkcyjna) nie będzie miał wpływu na kwestie zatrudniania. Okoliczności wstawienia się powoda jako Prodziekana za jednym z pracowników, nie można poczytywać za działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przeciwnie, powód miał prawo do wyrażenia negatywnej opinii odnośnie decyzji o zakończeniu współpracy z prof. Tadeuszem Łozowskim, choćby z uwagi na doświadczenie zawodowe i dorobek naukowy ww. Decyzja mogła budzić uzasadnione wątpliwości powoda, który w tym czasie był członkiem władz Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie. Interwencja powoda świadczy raczej o szacunku do zwalnianego pracownika, niż o negatywnym nastawieniu do pozwanego.

O niecelowości przywrócenia powoda do pracy nie przesądza również inicjowanie postępowań skierowanych przeciwko pracodawcy. W związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym Jaroslav Volkonovski wystąpił z pozwem w nin. sprawie oraz skierował wniosek do Komisji ds. Sporów Pracowniczych w Wilnie Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej przy Ministerstwie Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Powód skorzystał zatem z przysługujących mu uprawnień pracowniczych, co nie może być poczytywane za ich nadużycie, ani powodować negatywnych dla niego konsekwencji. Pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę, często o ochronę swych praw zabiegają zarówno przed sądem, jak też w inspekcji pracy. W przypadku powoda zwrócenie się do dwóch instytucji mogło być dodatkowo uzasadnione tym, że wileńska Filia działa w dwóch reżimach prawnych (polskim i litewskim). W konsekwencji, również ten argument pozwanego w kwestii braku celowości przywracania do pracy, jest chybiony.

Udzielanie przez powoda publicznych wypowiedzi, krytycznych wobec władz uczelni bez ich autoryzacji – nie prowadzi w tym konkretnym przypadku do ustalenia niecelowości reaktywacji stosunku pracy. Jak już bowiem zostało wyjaśnione wyżej, w ramach dozwolonych form wyrażania opinii o pracodawcy mieści się również krytyka

jego działań. Istotne przy tym jest, aby krytyka była konstruktywna i uzasadniona. Wypowiedzi Jaroslava Volkonovskiego kryteria te wypełniały. Jeżeli więc powód nie przekroczył granic dozwolonej krytyki, to nie można przyjąć, że jego aktywność medialna stanowi przeszkodę dla dalszego zatrudniania. Pozwany ma oczywiście prawo kreować własną politykę kontaktów z mediami i ustalać jej zasady, ale nie należy z góry zakładać, że powód nie podporządkuje się tym zasadom. Gdyby tak się stało, powód powinien liczyć się w przyszłości z możliwie inną (surowszą) niż obecnie oceną swojej aktywności w mediach.

W toku procesu Sąd nie dopatrywał się innych okoliczności, które mogłyby uzasadniać niecelowość przywrócenia powoda do pracy. Z zeznań większości świadków – Tadeusza Łozowskiego, Daniela Stankiewicza, Mieczysława Muraszkiewicza, Kamila Ząbkiewicza, Ryszarda Kontrimaviciusa, Renaty Mazur, Mariusza Giero, Justyny Lucinskiej, Władysława Homendy, Czesława Noniewicza i Germanasa Budnikasa – wynika bowiem, że ich współpraca z Jaroslavem Volkonovskim układała się bardzo dobrze, świadkowie nie zaobserwowali, by nadużywał on władzy, lecz przeciwnie – był obiektywny wobec pracowników i studentów. Nawet najmniej przychylni powodowi świadkowie – Olga Mindiul i Beata Žilinskaite – nie wskazywali na istotne konfliktowe sytuacje z powodem, a ich zastrzeżenia dotyczyły głównie relacji powoda z ówczesną Dziekan Mieczysławą Zdanowicz.

Ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego wywieść można, że współpraca pomiędzy powodem a Dziekan Mieczysławą Zdanowicz nie układała się dobrze ani harmonijnie. Świadek Mariusz Giero źródła tych niewłaściwych relacji upatrywał m.in. w różnicach osobowościowych obu tych osób i wyjaśniał, że w przeciwieństwie do powoda, który słuchał zdania innych, był otwarty w kontaktach ze współpracownikami, a także studentami – Pani Dziekan zachowywała raczej dystans, była władczą i stanowczą. Z kolei świadek Adam Doliwa podnosił, że brak współpracy między Dziekanem a Prodziekanem ds. ogólnych był widoczny na Radach Wydziału, których przebieg był często zaburzany kwestionowaniem przez powoda stanowiska i decyzji Pani Dziekan. Jednakże Mieczysława Zdanowicz obecnie już nie pełni funkcji Dziekana Wydziału Ekonomiczno-Informatycznego w Wilnie, dlatego też relacja ww. i powoda nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy.

Ponadto – odmowa uwzględnienia żądania reaktywacji stosunku pracy i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, w istocie stanowiłoby usankcjonowanie niezgodnych z prawem działań pozwanego. W toku procesu pracodawca przyznał, że chciał rozwiązać z powodem umowę o pracę, ale nie mógł jej legalnie wypowiedzieć ze względu na objęcie pracownika ochroną przedemerytalną. W zaistniałej sytuacji pozwany (mimo braku ku temu dostatecznych podstaw) sięgnął po inny instrument prawny – rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w art. 52 k.p. Nie uwzględniając żądania powoda, Sąd doprowadziłby do osiągnięcia przez pozwanego założonego celu (tj. usankcjonowania zwolnienia pracownika, *nota bene* o długoletnim stażu), pomimo iż pozwany działał wbrew przepisom prawa pracy. Innymi słowy, odmowa przywrócenia powoda do pracy legitymizowałaby niezgodne z prawem działanie pracodawcy, czemu postępowanie sądowe powinno przeciwdziałać.

Reasumując: rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło niezgodnie z przepisami, a przy tym nie zostało ustalone, by przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowe warunkach pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe. W konsekwencji, na podstawie powoływanych przepisów, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Obowiązek dalszego zatrudniania Jaroslava Volkonovskiego – do czasu prawomocnego zakończenia postępowania – został nałożony na pozwanego na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Zgodnie z tym przepisem: uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego jego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Przedmiotowe rozstrzygnięcie wydawane jest wyłącznie na wniosek pracownika i ma charakter fakultatywny. W nin. sprawie powód taki wniosek złożył, dlatego ocenie podlegała jego zasadność. Zdaniem Sądu, w rozpoznawanym stanie faktycznym zachodzą okoliczności pozwalające na uwzględnienie wniosku.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że postępowanie w sprawie z powództwa Jaroslava Volkonovskiego toczyło się ponad 2 lata, na co wpływ miała obszerność koniecznego do przeprowadzenia postępowania dowodowego i pandemia. Sąd uznał, że dalsze pozostawanie powoda poza strukturami pozwanego pracodawcy będzie niekorzystnie wpływało na jego sytuację pracowniczą. Sąd uwzględnił również okoliczność, że powód nie będąc pracownikiem UwB nadal zajmował się pracą naukową,

przy czym badania finansował z własnych środków. Według twierdzeń powoda, rozwiązanie umowy o pracę nie zahamowało jego rozwoju zawodowego. Nałożenie obowiązku dalszego zatrudniania powoda nie spowoduje nadmiernych perturbacji organizacyjnych: Jaroslav Volkonovski może nadal prowadzić prace badawcze lub/i realizować zajęcia dydaktyczne. Ze względu na to, że II semestr roku akademickiego dopiero się zaczął, możliwe jest przydzielenie mu godzin zajęć bez szkody dla studentów. Ponadto, skoro obie strony sporu deklarowały zgodnie, że zależy im bardzo na rozwoju i dobrej przyszłości Filii, to realizacja nałożonego przez Sąd obowiązku zatrudniania powoda do czasu prawomocnego zakończenia nin. postępowania – będzie okazją, aby powyższe deklaracje przekuć na działania dla wspólnego dobra jednostki.

Wobec powyższego, orzeczono jak w punkcie II sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za jego wynik. Powód wygrał proces w całości, w związku z czym została zasądzona w punkcie III wyroku od pozwanego na jego rzecz kwota 5.598 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, obejmująca uiszczoną opłatę od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego. Wysokość opłaty od pozwu (4.518 zł) Sąd ustalił na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2021r., poz. 2257). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została natomiast ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800) w zw. z art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c. Stawkę minimalną 180 zł Sąd podniósł sześciokrotnie (6 x 180 zł = 1.080 zł) mając na uwadze stopień skomplikowania sprawy, nakład pracy pełnomocnika powoda oraz obszerność zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego. Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika powoda o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według złożonego spisu kosztów, mając na uwadze gwarancyjny charakter stawek określonych powołanym rozporządzeniem, a także brak związania Sądu przedłożonym spisem. Odstąpienie od zasad ustalania kosztów zastępstwa procesowego według stawek z przedmiotowego rozporządzenia musiałoby znajdować uzasadnienie w szczególnych okolicznościach, których w nin. sprawie Sąd się nie dopatrył.

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.