

Sygn. akt IV P 618/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Renata Michalska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 04 kwietnia 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. B.

przeciwko Uniwersytetowi (...) - (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 618/15

UZASADNIENIE

J. B. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem doręczonego w dniu 28 września 2015 roku.

W uzasadnieniu pozwu wymieniony wskazał, że uprzednio został zwolniony z pracy z dniem 01 października 2011 roku i przywrócony do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego w (...) z dnia 07 listopada 2013 roku, na zasadach zatrudnienia do dnia 30 września 2011 roku. Zgodnie z tymi zasadami, w ocenie powoda, ma on prawo do bycia ocenionym i otrzymania przedłużenia zatrudnienia na stanowisku adiunkta na kolejne trzy okresy dwuletnie, jeżeli rokuje szansę na habilitację. Nadto, J. B. wskazał, iż na podstawie Zarządzenia Nr (...) (...) w O. z dnia 27 czerwca 2014 roku pracownik może uzyskać przedłużenie zatrudnienia na etacie adiunkta nie dlatego, że rokuje szansę na habilitację, ale dlatego, że otrzymał pozytywną ocenę okresową i rada wydziału zgodziła się na to przedłużenie. J. B. wskazał jedynie, iż jednym z warunków rozwiązania umowy z adiunktem na podstawie ustawy sprzed 30 września 2011 roku, jest głosowanie rady wydziału nad rozwiązaniem tej umowy, co w przypadku powoda nie nastąpiło, prawdopodobnie dlatego, iż opinia była negatywna.

W piśmie z dnia 30 marca 2016 roku rozszerzył powództwo wnosząc o przywrócenie do pracy i podając, iż został naruszony art. 118 ust. 2 oraz art. 111 i 132 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, gdyż stosunki pracy nawiązuje i rozwiązuje rektor, a dodatkowo, powód nie uczestniczył i nie był informowany o kryteriach i procedurze wystawiania oceny okresowej, a tym samym nie mógł się odnieść co do prawdziwości (rzetelności) oceny.

Pozwany (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości, uzasadniając swoje stanowisko faktem, iż stosunek pracy z J. B. został rozwiązany na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym- otrzymania przez powoda oceny negatywnej nauczyciela akademickiego, która to podstawa nie wymaga opiniowania przez radę wydziału. Pozwany podniósł także, iż dokonanie oceny pracy powoda za okres jednego roku i trzech miesięcy należy uznać za zgodny z art. 132 ust. 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się nie rzadziej, niż raz na dwa lata. Nadto, w ocenie pozwanego, w przedmiotowej sprawie nie miał zastosowania art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym odnoszący się do przekroczenia maksymalnego dopuszczalnego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta przez osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. od dnia 01 grudnia 2001 roku został zatrudniony na Uniwersytecie (...) - (...) na stanowisku adiunkta na czas nieokreślony, z zaznaczeniem, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, tj. do dnia 30 listopada 2010 roku.

(bezsporne; d: akt mianowania z załącznikiem i aneksami- k. 3, 3a i 11, 14 akt osobowych);

Powód, jako nauczyciel akademicki był oceniany w dniu 21 kwietnia 2008 roku i uzyskał negatywną ocenę całokształtu działalności adiunkta. Ponownie J. B. był oceniany w dniu 14 maja 2009 roku i uzyskał wówczas ocenę warunkowo-pozytywną. Pismem z dnia 28 grudnia 2010 roku pozwany (...) w O. rozwiązał z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30 września 2011 roku. Wyrokiem z dnia 07 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt IV(...)Sąd Okręgowy w (...)przywrócił J. (...) do pracy u pozwanego na warunkach pracy i płacy sprzed 30 września 2011 roku.

(bezsporne; d: wypowiedzenie- k. 16 akt osobowych; świadectwo pracy- k. 17 akt osobowych; ocena- k. 10, 11- 12 części D akt osobowych; wyrok z dnia 07 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt (...)części C akt osobowych)

Pismem z dnia 25 lutego 2015 roku Prorektor ds. Kadr zwrócił się do Dziekana Wydziału (...) Przewodniczącego Wydziałowej Komisji Oceniającej o dokonanie oceny Pana dr J. B. wraz z podaniem podstawy przeprowadzenia takiej oceny. Wymienione pismo otrzymał także Kierownik Katedry(...)oraz powód. Nadto, w dniu 16 marca 2015 roku zostało do J. B. wystosowane pismo, w którym szczegółowo wyjaśniono (powołując się na § 98 ust. 2 statutu (...)) zasady i podstawę przeprowadzenia oceny powoda jako nauczyciela akademickiego, z jednoczesnym zaznaczeniem, iż ocena ma na celu umożliwienie wymienionemu ubiegania się o przedłużenie zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

(d: pismo- k. 15 części D akt osobowych; pismo- k. 16 części D akt osobowych)

W dniu 04 kwietnia 2015 roku dokonano oceny powoda jako nauczyciela akademickiego. Według arkusza oceny okresowej nauczyciela akademickiego (...) w O. za okres 02 grudnia 2013 roku- 28 lutego 2015 roku J. B. uzyskał końcową ocenę negatywną. Uchwałą nr (...) komisji oceniającej nauczycieli akademickich Wydziału(...)z dnia 22 czerwca 2015 roku w wyniku przeprowadzonej oceny okresowej dr. J. B. przyznano ocenę końcową negatywną

(bezsporne; d: arkusz oceny- k. 17 części D akt osobowych; uchwała z 22.06.2015 roku- k. 17 części D akt osobowych)

Pismem z dnia 16 września 2015 roku doręczonym powodowi w dniu 28 września 2015 roku Prorektor ds. Kadr, działając na podstawie pisemnego pełnomocnictwa Rektora (...), rozwiązał z J. B. stosunek pracy, z zachowaniem

3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 29 lutego 2016 roku. W piśmie wskazano, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest otrzymanie przez powoda negatywnej oceny nauczyciela akademickiego.

(bezsporne; d: wypowiedzenie- k. 4; pełnomocnictwo (...) z dnia 16 września 2015 roku- k. 25 części B akt osobowych)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów, których zasadniczo nie kwestionowała żadna ze stron, a które Sąd uznał za w pełni wiarygodne.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się ostatecznie do ustalenia, czy oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy było zasadne i dokonane zgodnie z przepisami prawa.

I tak, w ocenie Sądu, w pierwszej kolejności należy odnieść się do wskazanej w pozwie okoliczności, jakoby oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z J. B. zostało złożone przez osobę nieuprawnioną, albowiem zgodnie z art. 118 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym osobą uprawnioną do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania albo umowy o pracę jest rektor.

Analizując przedmiotową kwestię Sąd miał oczywiście na względzie treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. I PK 259/12 (OSNP 2014/2/22), zgodnie z którym przepis art. 118 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.), upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności.

W uzasadnieniu tego wyroku (w sprawie dotyczącej również powoda), Sąd Najwyższy wskazał, iż „przepis art. 118 ust 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, jako przepis szczególny, ma pierwszeństwo przed art. 3¹ § 1 kp, który stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona osoba. Artykuł 3¹ § 1 kp nie ma więc zastosowania do rozważanej czynności prawnej (rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim) ponieważ na podstawie art. 136 ust. 1 ustawy z 2005 r. oraz art. 5 k.p. przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie jedynie w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie. Sąd Okręgowy uzasadniając swój pogląd prawny, według którego nie tylko rektor mógł rozwiązać z powodem stosunek pracy stwierdził, że "zgodnie z przepisami ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym jak i postanowieniami Statutu (...) oraz podziałem czynności zatwierdzonym przez Rektora, sprawami pracowniczymi zajmuje się Prorektor do spraw Kadr, który zarówno zatrudniał powoda jak i dokonywał wypowiedzenia". Zdaniem Sądu, brak jest ustawowych podstaw do przyjęcia by tylko rektor uczelni był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Przepisy, na które powód się powołuje nie stanowią podstawy do takich twierdzeń. Brak jest ustawowych podstaw do przyjęcia, by tylko rektor uczelni był uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. To, że uniwersytetem kieruje rektor ani nie uniemożliwia dokonania podziału czynności określając je dla poszczególnych prorektorów, ani też nie uzasadnia wymagania stwierdzenia każdorazowo "z upoważnienia Rektora". Formułując te twierdzenia, Sąd nie wskazał przepisów, na których je oparł, a które uzasadniałyby odejście od dyspozycji zawartej w art. 118 ust. 2 ustawy z 2005 r. Nie wiadomo więc, które przepisy tej ustawy lub postanowienia statutu (...) albo jaki podział czynności zatwierdzony przez rektora (kiedy, w jakim akcie) pozwoliły mu na odejście od tej dyspozycji. Należy też mieć na uwadze, że art. 17 ustawy stanowi, że statut określa sprawy związane z funkcjonowaniem uczelni nieuregulowane w ustawie. Jeśli więc w ustawie znajduje się uregulowanie zupełne dotyczące określonej kwestii, nie ma możliwości "uzupełniania" materii ustawowej postanowieniami statutu, szczególnie w kierunku podważającym rozwiązania ustawowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135). Wobec tego należy uznać, że art. 118 ust. 2 ustawy upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora,

a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności. Z tych względów zarzut naruszenia art. 118 ust. 2 ustawy z 2005 r. okazał się uzasadniony”.

Co istotne, w poprzedniej sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy J. B., oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zostało podpisane w dniu 28 grudnia 2010 roku Prorektora ds. Kadr (k. 16 części B akt osobowych).

Sąd Rejonowy, wyrażając całkowitą aprobatę dla stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 04 listopada 2013 roku, zgodnie z którym ani statut uczelni, ani zatwierdzony przez rektora podział czynności nie może wskazywać innej osoby do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi, zwrócił jednocześnie uwagę na treść §(...)Statutu (...) (...) - (...) w O.. W ustępie 5 wskazanego § wskazano, iż Rektor może w formie pisemnej upoważnić imiennie pracowników (...) do podejmowania określonych czynności prawnych lub do składania oświadczeń woli w ustalonym zakresie (...)Wskazane upoważnienie nie może być traktowane jako kwestia uregulowana w ustawie, zatem, zgodnie z art. 17 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, może być, „jako sprawa związana z funkcjonowaniem uczelni” określona w statucie.

Z uwagi zatem na fakt, że Rektor (...) realizując swoje uprawnienia określone w art. 118 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, mógł na podstawie art. 17 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w zw. z § 17 ust. 5 Statutu (...), upoważnić imiennie Prorektora ds. Kadr do rozwiązania z J. B. stosunku pracy (pełnomocnictwo (...) z dnia 16 września 2015 roku).

Na marginesie jedynie należy wskazać, iż podział czynności uprawniający prorektora ds. Kadr do rozwiązywania stosunków pracy wynika z Decyzji Rektora (...) z dnia 04 stycznia 2013 roku w nr (...) w sprawie zakresów obowiązków i kompetencji Rektora, Prorektorów oraz Kanclerza. § 2 ust. 1 i 2 stanowią, iż Rektor kieruje działalnością (...) przy pomocy Prorektora ds. Kadr (...). Prorektorzy i Kanclerz realizują swoje zadania zgodnie z obowiązującymi przepisami i zakresami kompetencji lub udzielonymi pełnomocnictwami i ponoszą za nie odpowiedzialność. Natomiast według § 4 ust. 2 pkt 1 (w ramach powierzonych kompetencji Prorektor ds. Kadr nawiązuje, zmienia i rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielami akademickimi z wyłączeniem osób, o których mowa w § 1 ust. 3 pkt.10) (...) .

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd przyjął, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem zostało złożone przez osobę uprawnioną i nie stwierdził w tym zakresie naruszenia art. 118 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Odnosząc się natomiast do przyczyn rozwiązania z J. B. stosunku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem okoliczności, jakoby powód nie był informowany o kryteriach i procedurze oceny, a tym samym nie mógł się odnieść do jej rzetelności, przede wszystkim należy mieć na względzie treść art. 111 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani: 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym; 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną; 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.

Coraz ważniejszym problemem jest ocena aktywności naukowej. Obecnie służą jej różnego rodzaju systemy punktowe, których celem jest stworzenie obiektywnych zasad ewaluacji procesów badawczych. Charakterystycznym przykładem jest punktowanie publikacji czy też wskaźniki cytowań. Trzeba jednak pamiętać, że tego rodzaju parametry nigdy nie umożliwiają pełnej oceny działalności naukowej. Jej istota i znaczenie są bowiem wielokrotnie niezależne od liczby czy objętości publikacji, jak również języka, w którym się one ukazały. Swoistym zwieńczeniem działalności naukowej na poszczególnych etapach kariery naukowej jest uzyskanie stopnia (doktora, doktora habilitowanego) lub tytułu naukowego (profesora). Można przyjąć, że w pewnym sensie jest to przejaw realizacji obowiązku sformułowanego w art. 111 p.s.w., który ma istotny wpływ na sytuację pracownika z punktu widzenia jego pozycji w świecie nauki, lecz również na uczelni, która go zatrudnia. Uzyskanie kolejnego stopnia lub tytułu naukowego wielokrotnie stanowi bowiem warunek kontynuacji zatrudnienia lub awansu na wyższe stanowisko. Obowiązkiem wspólnym dla wszystkich grup objętych zakresem stosowania art. 111 p.s.w. jest uczestnictwo w pracach organizacyjnych uczelni. Oznacza to, że każdy z pracowników taką aktywność powinien przejawiać. Jednocześnie sam obowiązek został sformułowany

w sposób bardzo ogólny. Prace organizacyjne mogą się wiązać z piastowaniem określonych funkcji (np. rektora, dziekana, dyrektora instytutu czy też kierownika katedry albo zakładu), udziałem w różnego rodzaju komisjach lub zespołach, mogą mieć również charakter mniej sformalizowany. W szczególności będzie to organizowanie konferencji, spotkań i uroczystości. Zakres zaangażowania organizacyjnego zależy jedynie częściowo od samego nauczyciela akademickiego. Jest on determinowany głównie przez decyzje organów uczelni oraz przełożonych pracownika⁶³. Komentowany obowiązek co do zasady nie jest traktowany jako podstawowy obowiązek nauczyciela akademickiego⁶⁴ (Ł.M. Pisarczyk, Komentarz do art.111 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2015.08.31)

Z kolei art. 132 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym odnosi się do oceny pracy nauczyciela akademickiego. I tak zgodnie z ust. 1 cytowanego artykułu wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Według ust. 2, 3 i 4, oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Podmiot, o którym mowa w ust. 2, przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków dydaktycznych uwzględnia ocenę przedstawianą przez studentów i doktorantów, po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Zasady dokonywania tej oceny i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni. Do okresu, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się okresu nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.

Podstawą dokonania oceny są informacje zamieszczone w ankiecie oceny okresowej (arkusza bądź inaczej nazwanym formularzu). Zwykle jej wzór nie jest określany bezpośrednio w statucie, lecz w inny sposób (np. w uchwale senatu stanowiącej załącznik do statutu czy też w zarządzeniu rektora). Bez wątpienia wypełnienie ankiety (arkusza) jest obowiązkiem ciążącym na nauczycielu akademickim, który można wyprowadzić z obowiązku poddania się ocenie okresowej ("wszyscy nauczyciele akademicy podlegają ocenie okresowej" - art. 132 ust. 1 p.s.w.). Ankiety (arkusze) pozwalają na indywidualizację ocenianych wymagań w zależności od kategorii nauczycieli akademickich, a także pozwalają na uwzględnienie odrębności poszczególnych jednostek organizacyjnych, w których są oni zatrudnieni. Odmowa wypełnienia omawianego obowiązku może rodzić konsekwencje, takie jak naruszenie innych obowiązków (z odpowiedzialnością dyscyplinarną, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy włącznie) (Z. Góral, Komentarz do art.132 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2015.08.31).

Natomiast kryteria i tryb okresowej oceny nauczycieli akademickich zostały określone w Załączniku nr 7 Statutu (...) (bip. (...) .edu.pl). Według § 1 wskazanego załącznika okresowa ocena nauczycieli akademickich stanowi trwałą i obiektywny element zatrudniania w Uniwersytecie oraz motywacji do podnoszenia kwalifikacji nauczycieli akademickich. Przedmiotem okresowej oceny są wyniki pracy nauczyciela akademickiego od ostatniej oceny, a § 2 ust. 1 wskazuje, iż nauczyciel akademicki przedstawia wyniki swojej pracy w ustalonej przez Rektora ankiecie. Cytowany załącznik reguluje także kwestie związane z Komisjami oceniającymi, ich zadaniami i trybem pracy oraz postępowanie odwoławcze. Nadto, załącznik do Zarządzenia nr (...) Rektora (...) w O. z dnia 27 czerwca 2014 roku (o którym wspomina sam powód w pozwie) zawiera Regulamin oceny nauczycieli akademickich (...) w O., natomiast Uchwała Senatu (...) w O. nr (...) z dnia 21 czerwca 2013 roku w sprawie zasad, kryteriów i trybu oceny pracy nauczyciela akademickiego szczegółowo określa wszelkie kwestie związane z oceną nauczyciela akademickiego, takie, jak obszary oceny, skalę punktową, zasady brania pod uwagę wyniku oceny z aktualnego Raportu Wydziałowego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia i sposób zamiany danych, kategorie stosowane przy ocenie działalności organizacyjnej i popularyzatorskiej, zasady ustalania ostatecznej końcowej oceny, sposób odwołania (bip. (...) .edu.pl).

Mając na uwadze powyższe rozważania, zupełnie nieuprawnione i nie zasługujące na podzielenie jest stanowisko, jakoby J. B. nie był informowany o kryteriach i procedurze oceny. Przepisy ogólne dotyczące oceny pracy nauczyciela akademickiego zawiera ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, natomiast regulacje szczególne znajdują się w Statucie (...). „Statuty uczelni – mimo że ich uchwalenie czy nadanie ma oparcie ustawowe – nie są źródłami prawa określonymi w art. 87 Konstytucji RP. Nie są aktami normatywnymi, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 197, poz. 1172 z późn. zm.). Statut uczelni, chociaż nie jest to konstytucyjne źródło prawa, jest aktem normatywnym, którego przestrzeganie obowiązuje społeczność akademicką danej uczelni. Jest zatem szczególnym aktem o mocy wewnętrznej” (H. Izdebski, J. Zieliński, Komentarz do art.17 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2015.02.28). W konsekwencji, trudno obalić domniemanie, iż J. B. doskonale znał treść przepisów, które obowiązywały go podczas codziennej pracy zawodowej. Dodatkowo, twierdzeniom powoda, jakoby nie uczestniczył i nie był informowany o kryteriach i procedurze wystawiania oceny okresowej, a tym samym nie mógł się odnieść co do prawdziwości (rzetelności) oceny, przeczą pisma z dnia 25 lutego 2015 roku oraz z dnia 16 marca 2015 roku, w którym powołano się wprost na podstawę i cel przeprowadzenia oceny powoda.

Na zakończenie wypadnie także odnieść się do twierdzeń J. B., jakoby nie wiedział, że jest oceniany „zgodnie z art. 124”, myśląc, że ocena dotyczy „oceny z art. 120”. Jakkolwiek okoliczności te nie mają zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, to jednak trudno zaakceptować stanowisko powoda, który, jako wieloletni nauczyciel akademicki z całą pewnością wiedział, iż istnieje jedna ocena okresowa nauczyciela akademickiego (przewidziana w art. 132 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym), a w zależności od jej wyniku, może rodzić szereg konsekwencji: pozytywna, np. otwiera drogę możliwości ubiegania się o przedłużenie zatrudnienia na stanowisku adiunkta (§ 98a ust 2 statutu (...)), negatywna natomiast, może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy (art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym).

Odnosząc się do zasadności rozwiązania stosunku pracy z powodem z mocy art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132, godzi się podnieść, iż uniwersalny wymiar procedury oceniania, różnicowany jedynie w zależności od zajmowanego stanowiska, uzasadnia jednolitość regulacji związanych z ustaniem stosunku pracy, niezależnie od zastosowanego aktu kreującego (M. Lekston, Komentarz do art.124 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2015.08.31).

Zupełnie na marginesie należałoby wskazać, iż fakt, że powód został przywrócony na warunki pracy i płacy sprzed 30 września 2011 roku, nie oznacza, że w 2015 roku niezasadnym było stosowanie w jego przypadku przepisów zmienionych po 30 września 2011 roku.

W konsekwencji, mając na względzie powyższe rozważania, Sąd nie znalazł podstaw do stwierdzenia, iż w sytuacji powoda, pozwany (...) naruszył przepisy art. 118 ust. 2, art. 111, art. 132 i ostatecznie art. 124 ust 1 pkt 3 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, a także którykolwiek z przepisów wewnętrznych, co czyni nieuzasadnionym żądanie przywrócenia J. B. do pracy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu - wypowiedzenie wręczone powodowi było uzasadnione, a podana przyczyna konkretna, a zatem w oparciu o powołane regulacje Sąd oddalił roszczenie powoda, orzekając o kosztach procesu, jak w punkcie II wyroku (na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia MS z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...)) w zw. z § 21 Rozporządzenia MS z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

SSR Monika Wawro