

Sygn. akt *IV P 32/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Zamościu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym :

Przewodniczący: Sędzia SR Aneta Roźmiej – Zalewska

Ławnicy: Maria Wojtas, Danuta Wolanin

Protokolant: protokolant sądowy Magdalena Magryta

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2015 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa H. K.

przeciwko U. P. w L.

o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne

- I. uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy dokonane wobec powoda H. K. przez pozwanego U. P. w L.;
- II. zasądza od pozwanego U. P. w L. na rzecz powoda H. K. kwotę 2957 (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- III. nakazuje pozwanemu U. P. w L. dalsze zatrudnianie powoda H. K. do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy.

Sygn. akt IV P 32/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 lutego 2015r. powód H. K. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18 lutego 2015r. dokonanego przez pozwanego U. P. w L., w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz nałożenia zgodnie z art. 477⁽²⁾ § 2 k.p.c. na stronę pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia – likwidacja (...) U. P. w L. nie jest wystarczająca, ponieważ likwidowany jest tylko jeden z wydziałów. Nie ma to większego wpływu na funkcjonowanie (...) jako całości, a na pewno nie powoduje jej likwidacji. Wiedza i doświadczenie powoda pozwalają mu na kontynuowanie zatrudnienia na innych wydziałach. Powodowi nie udostępniono również decyzji R. W. B., która wedle twierdzeń pozwanego wyraziła swoje stanowisko w sprawie rozwiązania z powodem stosunku pracy. Powód, jak podniósł także osiągnie wiek emerytalny w czerwcu 2017r. to jest za 2 lata i 4 miesiące. Pozwany wypowiadając więc stosunek pracy naruszył zakaz z art. 39 k.p. (k. 1 – 3 – pozew, k. 51 – protokół rozprawy z oświadczeniem o sprostowaniu oznaczenia strony pozwanej).

W odpowiedzi na pozew pozwanego U. P. w L. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany

wskazał, że pismem z dnia 11 lutego 2015r. wypowiedział powodowi stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczął się w dniu 1 maja 2015r. Podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem stanowi art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z uchwałą Senatu nr 1/2014-2015 z dnia 17 października 2014r. o likwidacji (...) – jednostki organizacyjnej (...), w której powód świadczył pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem została podjęta po zasięgnięciu opinii R. W. B., tym samym pozwany wyczerpał obowiązujący go tryb przewidziany przepisem art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 108 ust. 2 statutu pozwanego. Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pozwanego przepisu art. 39 k.p. pozwany wyjaśnił, że wiek przedemerytalny nie chroni mianowanego nauczyciela akademickiego przed rozwiązaniem stosunku pracy w sytuacji likwidacji jednostki organizacyjnej. Potwierdzają to wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011r., II PK 33/11 i z dnia 10 marca 2011r., III PK 46/10 (k. 11 – 18 – odpowiedź na pozew).

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

H. K. zatrudniony jest od 11 października 1976r. w różnych jednostkach organizacyjnych pozwanego. Z dniem 1 października 2002r. mianowany został na stanowisko starszego wykładowcy jako pracownika dydaktycznego w grupie nauczycieli akademickich w Zakładzie (...) w Z. (obecnie W. B.) (akta osobowe powoda dział B – akty mianowania, k. 34 – uchwała z dnia 28 marca 2014r. w sprawie zmiany nazwy W. N. R.).

W dniu 17 października 2014r. (...) U. P.w L. podjął uchwałę Nr 1/2014 – 2015 w sprawie likwidacji W. B. z dniem 30 września 2015r. (k. 35 – 36 – uchwała z dnia 17 października 2014r.).

Powodem podjęcia tej uchwały było uzyskanie przez W. B. po raz drugi kategorii C czyli kategorii pozbawiającej finansowania przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz brak chętnych do pobierania nauki (k. 53v, 52v – 53 – zeznania pozwanego).

Zgodnie z treścią tej uchwały H. K. przedstawiona została propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 września 2015r., na którą powód nie wyraził zgody (k. 1 dział C akt osobowych powoda – pismo z dnia 29 października 2014r., k. 53, 51v – 52 – zeznania powoda).

Stosownie do treści § 108 ust. 2 statutu pozwanego stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany z innych ważnych przyczyn na mocy decyzji rektora po zasięgnięciu opinii rady wydziału lub senatu, jeśli nauczyciel jest zatrudniony w jednostce niewchodzącej w skład wydziału (k. 43, 28 – statut pozwanego i uchwała w sprawie jego zmian).

W dniu 20 stycznia 2015r. (...) B. U. P.w L. podjęła wyraziła swoją opinię w sprawie rozwiązania stosunku pracy z H. K. (k. 37 – 38v – kopia wyciągu z posiedzenia).

W dniu 13 lutego 2015r. powodowi doręczono zostało oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2015r. stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczął się 1 maja 2015r. z powodu likwidacji W. B. z dniem 30 września 2015r., jednostki organizacyjnej uczelni, w której jest zatrudniony na stanowisku starszego wykładowcy (k. 3 dział C akt osobowych powoda – pismo).

W ciągu 3 ostatnich lat liczba studiujących w pozwanym U. zmniejszyła się o 2 tysiące, pozwany w związku z tym planuje redukcję etatów wśród pracowników (k. 53v, 52v – 53 – zeznania pozwanego).

Powód urodził się (...). (k. 7 dział A akt osobowych – kwestionariusz osobowy).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron i dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Stan faktyczny był w zasadzie niesporny między stronami. Sąd obdarzył wiarą zeznania stron, gdyż są szczerze, logiczne i zbieżne z innymi dowodami zgromadzonymi w aktach sprawy.

Dokumenty, na podstawie których Sąd czynił ustalenia faktyczne w sprawie nie były kwestionowane przez strony.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne.

Zgodnie z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2012r., poz. 572 z późn. zm.) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

W ocenie Sądu likwidacja jednostki, w której pracował powód jest ważną przyczyną rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Taki pogląd potwierdza też orzecznictwo Sądu Najwyższego, między innymi wyrok z dnia 4 listopada 2010r. (II PK 113/10, OSNP 2012/3-4/33). Pozwany dopełnił też wymogu zasięgnięcia opinii organu kolegialnego, którym zgodnie z § 108 ust. 2 statutu pozwanego była R. W. B., w którym pracował powód.

Powód nie kwestionował dochowania powyższych wymogów płynących z przywołanych przepisów przez pozwanego.

Jednym zarzutem, który powód skierował wobec powyższego wypowiedzenia mu stosunku pracy było naruszenie zakazu z art. 39 k.p. wypowiedzania umowy o pracę osobom w wieku przedemerytalnym.

Ocena czy do powoda jako osoby zatrudnionej na podstawie mianowania, której stosunek pracy określa pragmatyka zawodowa należy stosować w razie rozwiązania stosunku pracy ochronę z art. 39 k.p. wymaga głębszej analizy.

Zgodnie z art. 136 ust. 1 cytowanej ustawy w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy.

W wyroku z dnia 10 marca 2011r. Sąd Najwyższy (III PK 46/10, OSNP 2012r., nr 9 – 10, poz. 114) uznał, że do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego mianowanego na czas nieokreślony nie ma zastosowania zakaz sformułowany w art. 39 k.p., po upływie okresu zajmowania stanowiska przewidzianego w statucie uczelni. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na szczególny charakter tego stosunku pracy, który został zawarty na czas nieokreślony, ale ma także silne elementy stosunku pracy na czas określony. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przytoczonego wyroku przyjął generalną zasadę obowiązywania w stosunku do nauczyciela akademickiego przepisów Kodeksu pracy, które literalnie odnoszą się do umów o pracę, jednocześnie podkreślając konieczność każdorazowej oceny treści stosunku pracy, uwzględniającej charakter i cel zakazu wypowiedzania. Podobnie w wyroku z dnia 6 września 2011r., II PK 33/11, OSNP 2012r., nr 19 -20, nr 241 Sąd Najwyższy przyjął, że do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego mianowanego na czas nieokreślony, po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p., powołując się na tą samą argumentację. Należy podkreślić, że obydwa przytoczone wyroki zapadły na kanwie zupełnie innego stanu faktycznego niż w niniejszej sprawie.

Aleksandra Bocheńska autorka monografii „Zatrudnianie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego” (wyd. LexisNexis, Warszawa 2014, s. 77 - 83) poddaje analizie treść przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego. Od 1 września 2006r., jak wskazuje autorka nauczyciele akademicy na stanowisku adiunkta mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę, co więcej od 1 października 2011r. regułą jest nawiązywanie umownych stosunków pracy, a mianowanie jest podstawą zatrudnienia zastrzeżoną wyłącznie dla osób posiadających tytuł naukowy profesora (art. 118 ust. 1 cytowanej ustawy). Przejęcie stanowiska Sądu Najwyższego zapewniłoby adiunktom zatrudnionym na podstawie mianowania słabszą ochronę trwałości stosunku pracy w porównaniu z nauczycielami akademickimi zatrudnionymi na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, co zdecydowanie pozostaje w sprzeczności z istotą mianowania i może być odczytane jako konstytucyjnie zakazana dyskryminacja. Zaakceptowanie stanowiska Sądu Najwyższego, zdaniem autorki mogłoby doprowadzić do naruszenia zasady równego traktowania i dyskryminacji poprzez nierówne traktowanie nauczycieli akademickich zatrudnionych na tym samym stanowisku i będących w takiej samej sytuacji faktycznej. Niewątpliwie ochrona szczególna stosunku pracy adiunkta, który w przewidzianym przepisami terminie nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego może być dyskusyjna i należy ją rozważać w kontekście celu zawarcia samego stosunku pracy. Autorka, jak podnosi zgadza się z poglądem,

że ochrona trwałości stosunku pracy z mianowania ma służyć pracownikom realizującym zadania doniosłe społecznie o publicznym charakterze. Wzmocniona ochrona trwałości stosunku pracy ma być gwarancją prawidłowego działania służb publicznych, a w konsekwencji powinna służyć interesowi publicznemu, a następnie pracownikom. Tym bardziej należy postulować, zdaniem autorki, aby o zakresie ochrony szczególnej stosunku pracy z mianowania stanowiła pragmatyka poprzez ewentualne wyłączenie art. 39 i 41 k.p. w stosunku do nauczycieli akademickich zatrudnionych na niektórych stanowiskach bez względu na podstawę zatrudnienia.

Odnosząc się zaś do powyższych poglądów przytoczonych w przywołanych wyrokach i monografii należy zauważyć, że powód nie był zatrudniony na stanowisku adiunkta lecz starszego wykładowcy, a jego stosunek pracy nie był związany z określonym celem (np. uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego w terminie). Wypowiedzenie stosunku pracy H. K. nastąpiło w oparciu o art. 125 cytowanej ustawy, a jego powodem była likwidacja jednostki, w której pracował powód. Sytuacja powoda w kontekście złożonego wypowiedzenia nie różni się więc od sytuacji pracownika, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, który w obliczu zmian organizacyjnych po stronie pracodawcy traci pracę. Słuszne jest stanowisko autorki monografii, że pozbawienie powoda w takiej sytuacji ochrony z art. 39 k.p. mogłoby być uznane za przejaw naruszenia zakazu równego traktowania pracowników (art. 11³ k.p.). Wszystko to przemawia za przyjęciem zastosowania art. 39 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 cytowanej ustawy wobec powoda.

Zastosowaniu tego przepisu nie stoi na przeszkodzie cel i charakter łączącego strony stosunku pracy, gdyż powód jak już zostało wskazane zatrudniony był na stanowisku starszego wykładowcy na podstawie mianowania na czas nieokreślony. Stosunek ten miał charakter stabilny i nie wiązał się z określonym wymogami uzyskania przez powoda kolejnych stopni naukowych, jak w stanie faktycznym, w którym przyszło orzekać Sądowi Najwyższemu.

Biorąc pod uwagę powyższe stanowisko oraz fakt, że w obydwu przytoczonych wyrokach Sąd Najwyższy przyjmuje generalną zasadę stosowania do nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie ochrony stosunku pracy należy przyjąć, że w stosunku do powoda zastosowaniu podlega art. 39 k.p.

Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Wiek emerytalny powoda zgodnie z przepisem art. 24 ust. 1b ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. z 2013r., poz. 1440 z późn. zm.) w związku z art. 137 ust. 1 cytowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wynosi co najmniej 66 lat i 2 miesiące. Wiek ten powód osiągnie z dniem 27 czerwca 2017r. Wypowiedzenie stosunku pracy powoda dokonane w piśmie doręczonym dnia 13 lutego 2015r. nastąpiło w okresie ochronnym z art. 39 k.p.

Tym samym roszczenie powoda o uznanie za bezskuteczne dokonane wypowiedzenia stosunku pracy podlega uwzględnieniu na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p.

Sąd Rejonowy uznając zasadność powództwa orzekł, jak w punkcie II wyroku o obowiązku zwrotu kosztów procesu od pozwanego na rzecz powoda w wysokości 2957 złotych, na którą składa się kwota 2897 złotych uiszczona przez powoda tytułem opłaty od pozwu i kwota 60 złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego - zgodnie z treścią art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t. j. Dz.U. z 2013r., poz. 491).

Zgodnie z art. 477² § 2 k.p.c. uznając wypowiedzeniem umowy o pracę za bezskuteczne, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Sąd uwzględnił wniosek powoda w tym przedmiocie zawarty w pozwie, uznając że jest to zasadne w okolicznościach sprawy w stosunku do powoda, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Z tych względów, na podstawie przytoczonych przepisów należało orzec jak w sentencji.