

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. W. przeciwko Politechnice (...) w Ł. o przywrócenie do pracy oraz zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

A. W. była zatrudniona w Politechnice (...) w Ł. od dnia 1 października 1997 roku na podstawie mianowania, ostatnio na stanowisku starszego wykładowcy.

W okresie od dnia 1 marca 2013r. do dnia 10 lipca 2013r., od dnia 14 października 2013r. do dnia 31 października 2013r., od dnia 5 lipca 2014r. do dnia 5 sierpnia 2014r. oraz od dnia 15 września 2014r. do dnia 20 października 2014r. była czasowo niezdolna do pracy z powodu choroby.

W dniu 23 października 2014r. lekarz (...) Centrum Medyczne Szpital (...).Rodziny w Ł. wystawił zaświadczenie lekarskie, w którym stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku starszego wykładowcy. Termin następnego badania okresowego wyznaczony został na dzień 21 listopada 2014r.

Od dnia 21 listopada 2014r. do dnia 12 grudnia 2014r. powódka była ponownie czasowo niezdolna do pracy z powodu choroby. Z dniem 13 grudnia 2014r. podjęła pracę.

Pismem z dnia 15 grudnia 2014r., doręczonym powódce w dniu 19 grudnia 2014r., A. D. Centrum Nauczania Matematyki i Fizyki PŁ zobowiązał powódkę do dostarczenia nie później niż dnia 7 stycznia 2015r. orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wystawionego przez lekarza medycyny pracy w Szpitalu (...). Rodziny w Ł..

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 29 grudnia 2014r. wskazano, iż powódka wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych może wykonywać pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Termin następnego badania okresowego wyznaczono na dzień 29 grudnia 2015r. Powódka dostarczyła powyższe zaświadczenie pozwanemu w dniu 7 stycznia 2015r.

Od powyższego orzeczenia D. Centrum nauczania złożył odwołanie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Ł..

Pismem z dnia 12 stycznia 2015r. doręczonym powódce w dniu 19 stycznia 2015r. A. J. poinformował powódkę, iż w związku z ponownym skierowaniem jej na badania lekarskie w Wojewódzkim Ośrodku Medycyny Pracy w Ł., zostaje ona odsunięta od wykonywania wszelkich obowiązków służbowych, w tym prowadzenia zajęć ze studentami, na czas wydania ponownej decyzji dotyczącej pozwolenia na podjęcie pracy.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. w dniu 3 lutego 2015r. stwierdził, iż wobec przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku starszego wykładowcy.

W związku z powyższym pismem z dnia 12 lutego 2015r. A. J. złożył do Rektora PŁ wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Pismem z dnia 18 lutego 2015r. Rektor PŁ poinformował związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art.126 pkt 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z powodu niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku.

Powódka nie była członkiem związków zawodowych.

Pismem z dnia 20 lutego 2015r. doręczonym powódce w dniu 9 marca 2015r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia z powodu niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne.

Ustalając stan faktyczny Sąd I Instancji pominął zawarte na k.27-29 dokumenty złożone przez pozwanego z uwagi na to, że po pierwsze jako kserokopie nie poświadczone za zgodność nie mają waloru dokumentu, a nadto nie są przydatne do rozstrzygnięcia, gdyż dotyczą zachowań i merytorycznych predyspozycji powódki jako wykładowcy, która to okoliczność nie była przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę, a zatem znajduje się poza meritum sprawy. Z tego samego powodu Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powódki przy piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2015r.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd zważył, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stwierdził, iż do powódki jako mianowanego nauczyciela akademickiego znajduje zastosowanie ustawa z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012r. poz.572 ze zm). Zgodnie z art.123 ust.1 wskazanej ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany:

- 1) w drodze porozumienia stron,
- 2) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron,
- 3) bez wypowiedzenia.

W art.124 ustawy uregulowane są przypadki rozwiązania z nauczycielem akademickim stosunku pracy za wypowiedzeniem, natomiast w art.126 bez wypowiedzenia.

Z powódką rozwiązano umowę o pracę w trybie art.126 omawianej ustawy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia jest sposobem nadzwyczajnym, który powinien być stosowany przez pracodawcę w wyjątkowych, ustawowo wskazanych sytuacjach. Decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 126 ustawy należy do rektora uczelni. Jest to prawo pracodawcy, z którego może on skorzystać w sytuacji, gdy w jego ocenie okoliczności sprawy uzasadniają sięgnięcie po tę formę ustania stosunku pracy.

Przepis art.126 pkt 2 prawo o szkolnictwie wyższym, na który powołał się pozwany, stanowi, iż rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne.

Zasadniczym celem tego przepisu jest zdyscyplinowanie tych nominowanych nauczycieli akademickich, którzy zbyt długo zwlekają lub zupełnie nie chcą poddawać się badaniom lekarskim, mimo skierowania przekazanego przez osobę występującą w imieniu pracodawcy. Powódka co prawda w określonym terminie (7.01.2015r.) przedłożyła pracodawcy stosowne zaświadczenie, jednakże to zaświadczenie utraciło ważność, na skutek jego zaskarżenia przez rektora.

Jak bowiem stanowi rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 69 poz.332 ze zm.) w § 2 ust.5, badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Od orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w § 2 ust. 5, przysługuje odwołanie wnoszone na piśmie zarówno pracodawcy, jak i

pracownikowi. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne (§ 5 rozporządzenia). Pracodawca skorzystał z trybu odwoławczego niwelując tym samym treść przedłożonego przez powódkę zaświadczenia.

Skoro zatem skutek w postaci stwierdzenia zdolności do pracy powódki upadł, in fine nie zdołała ona (mimo najlepszych chęci) przedstawić zaświadczenia o zdolności do pracy, to w związku z powyższym przepis ten znajdzie także zastosowanie w rozpoznawanej sytuacji. Zwłaszcza, iż w przypadku mianowanych nauczycieli akademickich, nadal ma zastosowanie art. 229 § 4 kp, nakładający na pracodawcę zakaz dopuszczania do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Przy czym zauważyć należy, iż np. ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014r. poz.191) zawiera regulację wskazującą wprost na możliwość rozwiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy (art.23 ust.1 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela). Takiego zapisu brak jest w prawie o szkolnictwie wyższym. Z tego względu Sąd uznał, iż pozwany prawidłowo wskazał podstawę prawną rozwiązania z powódka umowy o pracę.

W ocenie Sądu I instancji w rozpoznawanej sprawie przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę okazała się nie tylko wystarczająco konkretna i zrozumiała, ale również prawdziwa i uzasadniona, co wynika z ustaleń faktycznych i oceny materialnoprawnej. W świetle powyższych rozważań, Sąd uznał, iż dokonane powódce wypowiedzenie jest zgodne z prawem i uzasadnione, w związku z czym Sąd orzekł jak w I punkcie sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc, na podstawie § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz.U.2013.490 j.t.).

W ustawowym terminie apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa.

Zaskarżyła ona wyrok w całości. Zarzuciła naruszenie przepisu art. 126 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2012r., poz. 572 ze zm.) poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, iż dyspozycja tego przepisu obejmuje przypadki, gdy orzeczenie potwierdzające zdolność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku zostało złożone przez pracownika w wyznaczonym terminie, jednakże na skutek odwołania pracodawcy utraciło ono ważność.

Wniosła o zmianę skarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy w pozwanej Politechnice (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I stancji, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji strona powodowa podniosła, iż nie kwestionując stanu faktycznego ustalonego przez Sąd I instancji powódka zarzuca wyrokowi naruszenie art. 126 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, tj. przepisu wskazanego przez pozwaną jako podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Według apelującej wykładnia językowa ww. przepisu nie pozwala na przyjęcie, że termin na złożenie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku wyznaczony przez pracodawcę dotyczy orzeczenia wydanego w trybie odwołania przewidzianego w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996r., nr 69 poz. 332 ze zm.). Wniosek taki nie jest uprawniony tym bardziej, iż, złożone pracodawcy przez powódkę, orzeczenie wydane w dniu 29 grudnia 2014r. było ważne, aż do dnia wydania zaświadczenia przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. po przeprowadzeniu ponownych badań lekarskich powódki.

Także wykładnia celowościowa przepisu art. 126 pkt. 2 cyt. ustawy nie pozwala na interpretację tej normy, w sposób w jaki uczynił to Sąd I instancji.

W ślad za komentarzem do art. 126 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym pod red. dr hab. M. P. (C.H. Beck 2012r. wyd. I, Legalis), apelująca podniosła, że należy przyjąć, iż ta regulacja ma zdyscyplinować tych nominowanych nauczycieli akademickich, którzy zbyt długo zwlekają lub-zupełnie nie chcą poddawać się badaniom lekarskim, mimo skierowania przekazanego przez osobę występującą w imieniu pracodawcy.

W ocenie skarżącej także wykładania systemowa przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy prowadzić winna do wniosku, iż orzeczenie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy wydane na skutek odwołania pracodawcy od orzeczenia z dnia 29 grudnia 2014r. mogłoby być podstawą do podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do ustalenia czy powódka utraciła zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku w sposób trwały, czy też choroba spowodowała u powódki jedynie czasową niezdolność do pracy.

Według apelującej w zależności od rodzaju wydanego orzeczenia, Rektor Politechniki (...) mógłby rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z powódką w oparciu o art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, bądź też rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 126 pkt 1 cyt. ustawy. Ewentualnie Rektor mógłby udzielić powódce urlopu dla poratowania zdrowia. Powyższa argumentacja jest uzasadniona tym bardziej, iż Prawo o szkolnictwie wyższym, w przeciwieństwie do ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela nie daje możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Wobec powyższego twierdzenie Sądu, podparte przepisami Karty Nauczyciela, iż pozwany prawidłowo wskazał podstawę prawną rozwiązania z powódką stosunku pracy stanowi w jej ocenie niedozwoloną interpretację rozszerzającą art. 126 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, iż zaskarżone rozstrzygnięcie jest prawidłowe i że Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 126 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył.***

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Będący przedmiotem analizy przepis art.126 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, iż rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne.

W doktrynie przyjmuje się, iż w przypadku wskazanym w analizowanym przepisie rozwiązanie takie jest możliwe tylko do czasu dostarczenia stosownego orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, co w szczególności oznacza, że jeżeli takie zaświadczenie zostanie dostarczone, to mimo że nastąpiło to po upływie wyznaczonego terminu - ale przed złożeniem stosownego oświadczenia woli przez rektora - to rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z tej przyczyny staje się niedopuszczalne( patrz: Prawo o szkolnictwie wyższym; Komentarz pod redakcją Waleriana Sanetry WKP, 2013).

Ww. przepis jest przepisem szczególnym, nie tylko w stosunku do przepisów Kodeksu Pracy ale również w stosunku do innych przepisów zawartych w ustawie –Prawo o szkolnictwie wyższym. Reguluje on konkretną, szczególną podstawę rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Należy stosować go wprost. Nie dopuszczalna jest wykładnia rozszerzająca czy też stosowanie per analogiam przepisów innych ustaw np. Karty Nauczyciela, która zresztą nie ma zastosowania w stosunku do nauczycieli akademickich. Zatem jedyną przesłanką uzasadniającą rozwiązanie z mianowanym nauczycielem akademickim stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie

art. 126 pkt 2 ustawy-Prawo o szkolnictwie wyższym jest niedostarczenia przez niego w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne. Dostarczenie w wyznaczonym terminie ww. orzeczenia pozbawia pracodawcę możliwości zastosowania analizowanego przepisu. Z brzmienia art. 126 pkt 2 ustawy-Prawo o szkolnictwie wyższym wynika obowiązek dostarczenia orzeczenia w wyznaczonym terminie. Ustawodawca nie stawia wymogu dostarczenia prawomocnego orzeczenia. Późniejsze działania pojęte czy to przez pracodawcę czy nauczyciela akademickiego w odniesieniu do dostarczonego orzeczenia są już bez znaczenia dla oceny zachowania nauczyciela w świetle omawianego przepisu. Gdyby ustawodawca chciał aby dostarczone orzeczenie było prawomocne, ostateczne to zapewne zawarłby taki wymóg w analizowanym przepisie. Nie uczynił tego. A skoro tak to dostarczenie w wyznaczonym terminie nawet nieprawomocnego, nawet nie ostatecznego orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku pozbawia rektora możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia na podstawie art. 126 pkt 2 ustawy- o szkolnictwie wyższym.

Podważenie w trybie odwoławczym przedstawionego rektorowi orzeczenia i ostateczne stwierdzenie, iż nauczyciel utracił zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku otwiera pracodawcy drogę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 124 ust 1 pkt 1 lub w trybie art. 126 pkt 1 ustawy-Prawo o szkolnictwie wyższym. Z momentem dostarczenia orzeczenia zamyka się jednak możliwość rozwiązania umowy w trybie art. 126 pkt 2.

Jak wynika z niekwestionowanego stanu faktycznego powódka dostarczyła w wyznaczonym przez rektora terminie orzeczenie potwierdzające zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Skoro tak to doręczone jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne było niezgodne z prawem.

Zapisy art. 229§4 kp są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przedmiotem badania jest jedynie to czy powódka dostarczyła w zakreślonym orzeczenie wymienione art. 126 pkt 2 ustawy –Prawo o szkolnictwie wyższym. Fakt, iż pracodawca skutecznie podważył to orzeczenie nie ma żadnego znaczenia dla oceny prawidłowości rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Przepis art. 136 ust1 ustawy-Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, iż w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2007 r. I PK 312/06 Lex nr 485849 artykuł 124 ustawy z 1990 r. o szkolnictwie wyższym zawiera generalne odesłanie do przepisów Kodeksu pracy i samodzielnie nie tworzy żadnych uprawnień (roszczeń). Materiałnoprawną podstawą roszczeń mogą być konkretne przepisy Kodeksu pracy (Kodeksu cywilnego poprzez odesłanie z art. 300 k.p.). Co prawda przywołane orzeczenie zapadło na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy dotyczącej szkolnictwa wyższego jednak zachowuje ono aktualność na gruncie obecnie obowiązującej ustawy. Skoro tak to powódce zgodnie z przepisem art. 56§1 kp przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka w trakcie procesu konsekwentnie domagała się przywrócenia do pracy. Strona pozwana nie przedstawiała żadnych okoliczności, które pozwalałyby na przyjęcie, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

W świetle powyższych rozważań Sąd Okręgowy w trybie art. 386§1 kpc zmuszony był zmienić zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 i przywrócić A. W. do pracy w Politechnice (...) w Ł. na poprzednich warunkach oraz uznając, iż strona pozwana przegrała proces w całości zasądzić na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie §12 pkt1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu( t.j Dz.U.2013.461 ze zm).

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc. Strona pozwana przegrała proces w całości. Winna zatem ponieść jego koszty. Na koszty te złożyła się opłata od apelacji w wysokości 30zł oraz koszty zastępstwa procesowego ustalona na podstawie §13 ust 1 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu( t.j Dz.U.2013.461 ze zm).

Mając na uwadze powyższe należało orzec jak w wyroku.

Przewodniczący Sędziowie