

*Sygn. akt IV 16/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 09 czerwca 2020r.***

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący: sędzia Rafał Skrzypczak***

***Sędziowie: Małgorzata Kulik***

***Bogusław Łój***

Protokolant: st.sek.sąd. Wioletta Woźna

po rozpoznaniu w dniu 09 czerwca 2020 r. w Zielonej Górze

na rozprawie

***sprawy z powództwa P. Ł.***

***przeciwko Uniwersytetowi (...) w Z.***

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 stycznia 2020r. (sygn. akt IV P 81/19 )

***I. odrzuca apelację w części, to jest w zakresie żądania ustalenia, że stosunek pracy powoda ustał w dniu 30.06.2019 roku;***

***II. oddala apelację w pozostałej części;***

***III. zasądza od powoda P. Ł. na rzecz pozwanego Uniwersytetu (...) w Z. kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.***

sędzia Małgorzata Kulik sędzia Rafał Skrzypczak sędzia Bogusław Łój

sygn. akt IV Pa 16/20

## UZASADNIENIE

Powód P. Ł. w dniu 15.02.2019 r. wniósł pozew przeciwko Uniwersytetowi (...) w Z. domagając się uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę jako nieuzasadnionego i naruszającego przepisy, ewentualnie w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów procesu. Z ostrożności procesowej wniósł ponadto o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i o oddalenie wniosku o przywrócenie terminu oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 15.01.2020 r. w sprawie o sygn. akt IV P 81/19 oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda P. Ł. na rzecz pozwanego Uniwersytetu (...) w Z. kwotę 90,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że doktor P. Ł. był zatrudniony od dnia 01.10.1997 r. do dnia 28.02.2019 r. w wymiarze pełnego etatu jako nauczyciel akademicki – adiunkt, na czas nieokreślony, na podstawie aktu mianowania.

W trakcie zatrudnienia P. Ł. korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia w okresach:

- 01.10.2012 r. - 31.03.2013 r.,

- 01.04.2013 r. - 30.09.2013 r.,

- 01.10.2013 r. - 31.03.2014 r.,

- 01.04.2014 r. - 30.09.2014 r.

Łącznie okresy te wynosiły 2 lata.

W trakcie zatrudnienia P. Ł. korzystał ze zwolnień lekarskich. Pobierał zasiłek chorobowy w okresach:

- 06.07.2018 r. - 08.07.2018 r.,

- 04.09.2018 r. - 18.09.2018 r.,

- 19.09.2018 r. - 11.10.2018 r.,

- 12.10.2018 r. - 09.11.2018 r.,

- 10.11.2018 r. - 07.12.2018 r.,

- 08.12.2018 r. - 31.12.2018 r.,

- 01.01.2019 r. - 08.01.2019 r.,

- 09.01.2019 r. - 08.02.2019 r.

Łącznie okresy te wynosiły: 5 miesięcy 11 dni.

P. Ł. nie uzyskał w wymaganym okresie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie wnioskował o przedłużenie terminu do lat 15. Nie przedstawił władzom uczelni dorobku naukowego wskazującego na wysoki stopień zaawansowania pracy habilitacyjnej.

W dniu 24.04.2018 r. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału (...) Uniwersytetu (...). Podczas posiedzenia głosowano w sprawie rozwiązania stosunku pracy P. Ł., zatrudnionego na zasadzie mianowania na stanowisku adiunkta, w związku z upływem 12 lat na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Za wydaniem opinii popierającej rozwiązanie stosunku pracy głosowały 53 osoby, przeciwko – 8, wstrzymało się 11 osób. Nikt nie oddał głosu nieważnego.

W dniu 30.05.2018 r. Senat Uniwersytetu (...) podjął Uchwałę nr 262 o wyrażeniu pozytywnej opinii odnośnie rozwiązania stosunku pracy z P. Ł..

W dniu 04.09.2018 r. listem poleconym zostało wysłane rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 28.02.2019 r. z powodu upływu dwunastoletniego okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w czasie zatrudnienia na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Przesyłkę awizowano 10.09.2018 r. i 17.09.2018 r. w skrzynce pocztowej P. Ł. w budynku przy ul. (...) we W., gdzie powód wówczas zamieszkiwał.

Przesyłka została zwrócona do nadawcy z adnotacjami „awizo 10.09.18” i „zwrot - nie podjęto w terminie”. Z e-monitoringu wynika, iż drugie awizo zostawiono 17.09.2018 r. Doręczył je listonosz M. S..

P. Ł. nie odebrał przesyłki. Nie sprawdzał w tym czasie skrzynki pocztowej. W okresie września 2018 r. jego neurologiczne objawy chorobowe (łagodne położeniowe zawroty głowy) pod postacią dezorientacji, zaburzeń równowagi, kłopotów z poruszaniem się były nasilone. Powód głównie leżał. Potrzebował pomocy partnerki życiowej (mieszkającej na co dzień w K.) i przyjaciół w robieniu zakupów, załatwianiu spraw urzędowych itp. Prawie nie wychodził z domu, jedynie do pobliskiego sklepu spożywczego czy apteki.

Skrzynki pocztowe przy ul. (...) we W. są dostępne dla listonosza po wpuszczeniu go na klatkę schodową za pomocą domofonu przez któregoś z lokatorów. Skrzynki bywają uszkodzone. Ani do Poczty Polskiej, ani do Spółdzielni Mieszkaniowej (...) zarządzającej budynkiem, nie wpłynęły w okresie od 01.01.2018 r. oficjalne skargi od lokatorów na złe zabezpieczenie skrzynek pocztowych czy ginięcie przesyłek.

W dniu 06.02.2019 r. P. Ł. otrzymał pismo od kierownika działu osobowego (...) dotyczące skierowania na urlop w związku ze zbliżającym się terminem zakończenia stosunku pracy.

P. Ł. zwrócił się do nadawcy o wyjaśnienie, na jakiej podstawie zostało określone zakończenie stosunku pracy na dzień 28.02.2019 r.

Pismem z dnia 14.02.2019 r. kierownik działu osobowego (...) poinformowała powoda o tym, że zostało do niego wysłane i uznane za doręczone wypowiedzenie stosunku pracy. Pismo to powód odebrał osobiście tego samego dnia.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy doręczenie pisma o rozwiązaniu stosunku pracy było skuteczne, to bowiem rzutowało na termin do wniesienia odwołania i jego ewentualne przywrócenie.

W ocenie Sądu należy przychylić się do poglądu, iż nie można w drodze analogii stosować przepisu art. 139 § 1 kpc do doręczeń oświadczeń woli. Można natomiast bardzo ostrożnie i posilkowo odnosić uwagi dotyczące doręczeń sądowych do doręczeń między stronami cywilnego stosunku materialnoprawnego. Tym samym nawet ewentualne niespełnianie przez przesyłkę poleconą zasad dwukrotnego prawidłowego awizowania nie przesądzałoby o nieskuteczności doręczenia. Zresztą, w przedmiotowej sprawie zostało przez pozwanego udowodnione innym środkiem niż zapis na kopercie, mianowicie wydrukiem z e-monitoringu, iż przesyłkę awizowano dwukrotnie. Przy tym Sąd Rejonowy z urzędu zwrócił się do Poczty Polskiej i otrzymał pisemne oświadczenie listonosza odnośnie tego, iż zostawił drugie awizo w skrzynce, a nie czynił adnotacji na przesyłce, gdyż nie miał jej w fizycznej dyspozycji. W ocenie Sądu I instancji zostało udowodnione, iż list polecony z wypowiedzeniem został nadany i powód mógł się zapoznać z treścią wypowiedzenia. List bowiem został awizowany dwukrotnie i powód miał obiektywną możliwość sprawdzenia skrzynki na listy. Przy tym zaznaczyć trzeba, iż powód – z uwagi na odbyte rozmowy z władzami uczelni dotyczące m.in. opóźnienia w zdobyciu kolejnego stopnia naukowego – mógł spodziewać się otrzymania wypowiedzenia przed rozpoczęciem semestru zimowego. Nie było to oświadczenie woli pracodawcy wysłane zupełnie niespodziewanie, bez żadnych wcześniejszych sygnałów ze strony pracodawcy, że ma w planach rozwiązanie stosunku pracy.

Jednocześnie Sąd orzekający wskazał, iż powód nie przedstawił przekonujących dowodów na poparcie twierdzeń, iż żadnego awizo w jego skrzynce nie było. Sam fakt, że niektóre skrzynki są niezabezpieczone, nie powoduje, iż należy niejako z góry przyjmować, iż korespondencja zaginęła, zwłaszcza, że listonosz wskazywał na dostarczenie drugiego awiza. Potwierdzeniem tego faktu był też wydruk e-monitoringu. Wydruk ten wskazywał też na datę pierwszego awiza, zbieżną z adnotacją na kopercie. Ponadto w ocenie Sądu I instancji twierdzenia powoda, jakoby lokatorzy zgłaszali na poczcie i u administracji Spółdzielni Mieszkaniowej problemy ze skrzynkami i zaginioną korespondencją, nie zostały potwierdzone przez te podmioty. Do tego Sąd Rejonowy stanowczo podkreślił, iż nieodpowiednio zabezpieczone skrzynki nie mogą niejako obciążać pozwanego i stanowić o negatywnych dla niego skutkach. Pozwany dołożył wszelkiej staranności, by przesyłka została dostarczona. Nie leży w jego możliwościach kontrola, czy skrzynka pocztowa powoda jest odpowiednio zabezpieczona. Powód, mimo wątpliwości co do dostarczania korespondencji do skrzynek, nie zwrócił się do Poczty Polskiej o informacje elektroniczne o pozostawieniu przesyłek poleconych. Przy tym należy podkreślić jeszcze, iż skierowanie na urlop wypoczynkowy pozwany także wysłał pocztą, a powód odebrał to pismo. To zaś w ocenie Sądu orzekającego jest dodatkowym argumentem przemawiającym przeciwko twierdzeniom, iż korespondencja nie docierała do adresatów – lokatorów budynku.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd I instancji stwierdził, iż brak formalnej adnotacji na kopercie o awizowaniu przesyłki nie może zostać uznany za uchybienie przy trybie jej doręczenia. Nie musi bowiem zostać zachowany tryb z art. 139 kpc. Oświadczenie woli ma dotrzeć do adresata w taki sposób, by było możliwe zapoznanie się z nim. Zdaniem Sądu Rejonowego powód miał więc obiektywną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, iż uznanie doręczenia zastępczego za skuteczne z wyżej wymienionych względów nie stoi jednak na przeszkodzie rozważaniu, czy uchybienie terminowi do wniesienia odwołania było spowodowane winą powoda.

W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego powód bez swojej winy uchybił terminowi do wniesienia odwołania. Sąd ten wskazał przy tym, że choroba powoda była nasiloną w okresie września i początku października 2018 r. Jego stan osobisty, związany z silnymi zawrotami głowy i dezorientacją przestrzenną bardzo poważnie ograniczał ruchliwość powoda i zajmowanie się przez niego swoimi sprawami życia codziennego, jak zakupy czy sprawdzanie skrzynki na listy. Powód, co wynika z jego wiarygodnych w tym punkcie zeznań oraz z analizy wyciągu z konta bankowego, bardzo rzadko wychodził w tamtym okresie, i to jedynie do osiedlowego sklepu spożywczego czy pobliskiej apteki lub sklepu z witaminami. Rachunki płacił przelewem internetowym. Nie ma na jego koncie bankowym śladów aktywności wskazujących na to, iż powód przebywał w innych miejscach, załatwiał swoje sprawy itp., z typową częstotliwością dla posługującego się pieniądzem elektronicznym zdrowego człowieka. Powód w ocenie Sądu orzekającego niewątpliwie potrzebował pomocy osób trzecich – partnerki życiowej (i ewentualnie przyjaciół) w codziennym funkcjonowaniu. Przy tym nie powinno budzić kontrowersji stwierdzenie, iż powód nie mógł obarczać swojej partnerki wszystkimi obowiązkami i domagać się od niej, by zajęła się całokształtem jego spraw. W ocenie Sądu I instancji mógł ją prosić – skoro nie zamieszkiwała z nim, a jedynie dojeżdżała do niego aż z K. – o pewne niezbędne minimum, jak pomoc w zakupach spożywczych i w zachowaniu higieny osobistej czy codziennej pielęgnacji. Nie mógł jednak wymagać, by partnerka zajmowała się także odbieraniem jego korespondencji – sprawdzaniem skrzynki pocztowej, odbieraniem przesyłek z poczty itp. Byłoby zbyt daleko idącym założeniem, że powód, będąc zależnym od swojej partnerki, powinien ją prosić nie tylko o niezbędną pomoc osobistą, ale i o załatwianie jego spraw urzędowych czy sprawdzanie skrzynki pocztowej. W sytuacji bowiem, gdy partnerka musiała przyjeżdżać do niego z innego miasta, pomagać mu w codziennych czynnościach, nie można wymagać od niej maksymalnego zaangażowania we wszystkie sprawy powoda. Tym samym nie można więc uznać, iż winą powoda w przekroczeniu terminu do wniesienia odwołania było to, iż nie poprosił partnerki o sprawdzenie skrzynki pocztowej. Nie można bowiem przyjąć, iż partnerka miała taki obowiązek wobec niego. Z powyższych przyczyn konieczne było uznanie, że przekroczenie terminu do wniesienia odwołania nastąpiło bez winy powoda. Z powodu swojej choroby nie mógł on odebrać wypowiedzenia w czasie, gdy przesyłka była awizowana. O wypowiedzeniu dowiedział się dopiero z pisma z dnia 14.02.2019 r. Samo bowiem poprzednie pismo pracodawcy o skierowaniu na urlop wypoczynkowy nie zawierało informacji o wypowiedzeniu. Dlatego należy uznać, iż dopiero zapoznanie się z pismem z dnia 14.02.2019 r. rozpoczęło bieg terminu do złożenia

wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Wtedy bowiem ustala przyczyna, dla której powód uchybił terminu do wniesienia odwołania. Przyczyną tą był brak świadomości co do złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli co do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Powód już następnego dnia – 15.02.2019 r. złożył do właściwego Sądu odwołanie wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu. Tym samym wymogi formalne w zakresie przywrócenia terminu zostały spełnione. Jak już wcześniej wskazano, zaszła merytoryczna przesłanka uwzględnienia wniosku powoda w postaci braku jego winy w uchybieniu terminowi. W ocenie Sądu Rejonowego termin podlegał więc przywróceniu, w związku z tym należało rozpoznać sprawę co do istoty, mianowicie co do merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, iż powód był zatrudniony na podstawie stosunku mianowania. Zgodnie zaś z art. 76 kp, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko strony pozwanej, wyrażone w odpowiedzi na pozew z dnia 13.03.2019 r., co do podstaw rozwiązania stosunku pracy i przyjął je za własne. Sąd ten podkreślił, iż nie jest zasadne powielenie w całości obszernych wywodów pozwanego, natomiast konieczne jest przywołanie najważniejszych przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym i statutu Uniwersytetu, by wyjaśnić podstawę prawną rozstrzygnięcia.

W pierwszej kolejności należy Sąd orzekający zaznaczyć, iż uchwała Uniwersytetu o zgodzie na rozwiązanie stosunku pracy z powodem została podjęta 30.05.2018 r., a więc w czasie, gdy obowiązywała poprzednia ustawa z dnia 27.07.2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm.; dalej jako PrSzk). W tym czasie wysłano też wypowiedzenie stosunku pracy (oświadczenie złożone w dniu 04.09.2018 r.). Nowa ustawa bowiem z dnia 20.07.2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668 ze zm.) wchodziła w życie z dniem 01.10.2018 r., z pewnymi wyjątkami. Zgodnie z art. 252 ustawy z dnia 03.07.2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669), wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, sprawy dotyczące zatrudnienia nauczyciela akademickiego prowadzi się na podstawie przepisów dotychczasowych. Art. 248 ust. 1 tej ustawy stanowi też, iż pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie poprzedniej ustawy o szkolnictwie wyższym, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Tym samym do kwestii rozwiązania stosunku pracy z powodem należało w ocenie Sądu Rejonowego stosować przepisy dotychczasowe.

Zgodnie z art. 123 ust. 1 PrSzk 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.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art 123 ust. 2 PrSzk).

W art. 124 ust. 1 ww. ustawy wskazano, że rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:

- 1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata;
- 2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni;
- 3) otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132;

4) podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10.

Ponadto na podstawie ust. 2 tego artykułu rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

Stosownie zaś do art. 125 PrSzk stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni.

Według art. 120 ust. 1. PrSzk, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.

Natomiast zgodnie z art. 120 ust. 2 PrSzk do okresu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się przerwy związanej z:

1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Przy tym Sąd I instancji przychylił się w pełni do argumentacji strony pozwanej co do tego, iż mimo że w momencie zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania na czas nieokreślony obowiązywała ustawa z dnia 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 1990 r. Nr 65, poz. 385 ze zm.), to zgodnie z przepisami PrSzk stosowało się do zatrudnienia przepisy nowej ustawy, ze wszystkimi tego konsekwencjami – w tym długością zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego. Sąd orzekający argumentację tę podzielił i przyjął za własną.

Ponadto w ocenie Sądu I instancji należało, z uwagi na powołaną treść art. 120 ust. 1 PrSzk i art. 125 PrSzk, rozważyć przepisy statutu (...). Również i w tym zakresie argumentacja strony pozwanej została przyjęta przez Sąd Rejonowy za własną i w pełni zaaprobowana.

Sąd Rejonowy wskazał, iż Uchwałą Senatu Uniwersytetu (...) nr 111 z dnia 31.05.2006 r. został uchwalony Statut Uniwersytetu (...) zawierający uregulowania dostosowane do przepisów nowej ustawy.

Powołując się na przepisy Statutu Sąd I instancji zważył, iż wynika z nich, że faktycznie powód miał 12 lat na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, przedłużone o dwa lata urlopów dla poratowania zdrowia i zwolnienia lekarskie. W wymaganym czasie nie uzyskał tego stopnia naukowego. Przy tym powód nie wnosił o wydłużenie tego okresu. Nie przedstawił pracodawcy dorobku naukowego, z którego wynikałoby, iż prace nad habilitacją są zaawansowane. Również w toku procesu powód nie wskazywał na takie okoliczności. Nadal nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie zawniósł też o wydłużenie okresu habilitacji ani nie podjął działań naukowych zmierzających do uzyskania stopnia naukowego. Również wiarygodne zeznania świadka J. M. potwierdzały okoliczności podnoszone przez Uniwersytet w toku procesu.

Sąd I instancji podkreślił, iż wbrew twierdzeniom powoda przyczyną wypowiedzenia nie była negatywna ocena okresowa, lecz jedynie nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego w wymaganym okresie. Zarzuty powoda związane z kryteriami i trybem oceniania pozostają więc poza kognicją Sądu, podobnie jak ewentualny konflikt z dyrektorem Instytutu (...). W ocenie Sądu orzekającego, okoliczności te nie miały wpływu na rozwiązanie stosunku pracy z

powodem. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu była prawdziwa i rzeczywista, a nadto obiektywna. Wypowiedzenie było więc prawidłowe. Powód zresztą na żadnym etapie postępowania nie zakwestionował skutecznie, że nie upłynęło jeszcze 12 lat na habilitację, już uwzględniając urlopy dla poratowania zdrowia i zwolnienia chorobowe. Podnosił tę okoliczność, ale w żaden sposób jej nie udowodnił. Natomiast wyliczenia przedstawione przez stronę pozwaną były w ocenie Sądu prawidłowe i jednoznacznie wskazywały na to, że termin 12 lat już upłynął.

Na koniec rozważań Sąd I instancji zaznaczył, iż wbrew stanowisku powoda możliwe było wypowiedzenie stosunku pracy pomimo pozostawania przez niego na zwolnieniu lekarskim, powołując się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z dnia 06.09.2011 r., sygn. akt II PK 33/11.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Apelację od tego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z rzeczywistym stanem rzeczy i ustalonymi faktami – przez przyjęcie, że pozwany skutecznie doręczył powodowi wypowiedzenie z 4.09.2018 r. poprzez dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej i w konsekwencji obrazę prawa procesowego, która mogła mieć wpływ na treść orzeczenia – art. 139 § 1 kpc, polegającą na przyjęciu, że wypowiedzenie zostało doręczone;

- obrazę prawa materialnego – art. 61 § 1 kc przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że powód z treścią oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę zapoznał się w dacie doręczenia zastępczego, a nie w niekwestionowanej przez pozwanego dacie 14.02.2019 r.;

- obrazę prawa materialnego – art. 41 kp przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że pozwany mógł wypowiedzieć powodowi umowę o pracę w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej zwolnieniem lekarskim;

- obrazę prawa materialnego - § 120 statutu Uniwersytetu (...) przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że ustalony tam tryb zwolnienia pracownika naukowego ma zastosowanie do pracownika mianowanego, podczas gdy z przepisu tego wynika, że może być on stosowany jedynie wobec pracowników naukowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Wobec powyższych zarzutów powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje lub zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie, że stosunek pracy powoda u pozwanego ustał w dniu 30.06.2019 r. oraz zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, iż sąd bezpodstawnie i sprzecznie z zasadami wynikającymi z art. 139 kp przyjął, że pozwany skutecznie poprzez doręczenie zastępcze wypowiedział powodowi umowę. Ponadto w ocenie apelującego Sąd I instancji nie jest konsekwentny, gdyż ostatecznie przyjmuje, że powodowi wypowiedzenie nie zostało doręczone i nie miał on jego świadomości, gdyż na podstawie tych okoliczności przywrócił mu termin do złożenia odwołania.

Powód wskazał, iż pozwany nie zaprzeczył, że z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy powód dowiedział się w dniu 14.02.2019 r., gdy wyjaśniał sprawę udzielonego mu urlopu wypoczynkowego i zgodnie z art. 61 § 1 kc odmienne stanowisko stanowi obrazę tego przepisu.

W dalszej kolejności powód podkreślił, że w dacie sporządzenia wypowiedzenia powód był nieobecny w pracy, a jego nieobecność była usprawiedliwiona jego stanem chorobowym. Powód podniósł, że przywołane przez sąd orzecznictwo w zakresie możliwości rozwiązania umowy z nauczycielem akademickim w oparciu o art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym (obecnie nieobowiązującej) nie ma mocy zasady prawnej. Zwrócił przy tym uwagę, że aktualna treść ustawy

o szkolnictwie wyższym nie zawiera odpowiednika art. 125 poprzedniej ustawy. Podobnie aktualna ustawa nie zawiera odpowiednika art. 120 ustalającego maksymalne okresy zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta.

Zdaniem apelującego Sąd błędnie zinterpretował terminy i zasady przedłużania terminów na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, albowiem § 120 statutu (...) dotyczy adiunkta zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, natomiast powód był pracownikiem mianowanym.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, według norm prawem przepisanych.

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

Apelacja w zakresie ewentualnego żądania zmiany zaskarżonego wyroku przez ustalenie daty ustania stosunku pracy podlega odrzuceniu, jako niedopuszczalna, na podstawie art. 373 § 1 kpc.

Jest tak, bowiem w tym przedmiocie i co do tego roszczenia Sąd Rejonowy w ogóle nie orzekał w niniejszej sprawie.

Wyrok może być zaskarżony tylko w takiej części, w jakiej istnieje i tylko w zakresie, w jakim żądania i wnioski strony nie zostały uwzględnione przez sąd pierwszej instancji. W innym przypadku apelacja – z braku substratu zaskarżenia – jest niedopuszczalna i podlega odrzuceniu.

Z tego względu orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W zakresie żądania zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenia powoda do pracy, apelacja podlega oddaleniu, jako bezzasadna.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Zarzuty apelacji w zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego sprowadzają się w istocie do trzech zasadniczych kwestii – daty skutecznego doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu, dopuszczalności złożenia wypowiedzenia nauczycielowi akademickiemu w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz wykładni art. 120 Statutu (...).

We wszystkich tych kwestiach Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego.

Oдноśnie pierwszej z nich, to powód sformułował roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy.

Wbrew stanowisku apelującego, data skutecznego złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu nie ma jakiegokolwiek znaczenia dla merytorycznej zasadności żądania zgłoszonego pozwem. Nawet bowiem, gdyby przyjąć za powodem, że doręczenie nastąpiło 14.02.2019 r., to powództwo o przywrócenie do pracy ciągle pozostanie bezzasadne, a samą datę rozwiązania stosunku pracy stwierdzoną przez pozwanego, powód mógł kwestionować innymi środkami prawnymi, czego jednak przed Sądem pierwszej instancji nie uczynił.

Inną rzeczą jest, że trafnie Sąd Rejonowy ustalił, iż z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu powód mógł się zapoznać we wrześniu 2018 r., a jest to wystarczające – zgodnie z art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp – do przyjęcia, że oświadczenie zostało adresatowi złożone. Wbrew zarzutowi apelacji o jednostronne naruszenie art. 61 § 1 kc, Sąd I instancji absolutnie nie



ustalił, że powód z treścią oświadczenia zapoznał się w dacie doręczenia zastępczego. Wystarczającym jest natomiast, że mógł się zapoznać.

Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią. Nieodebranie przesyłki przez pracownika nie ma wpływu na skuteczność dokonanego wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy następuje to wobec odmowy odbioru pisma, czy też nieodebrania pisma z placówki pocztowej, mimo dwukrotnego awizowania. Dla obalenia tego domniemania koniecznym jest wykazanie, że pracownik nie miał faktycznej możliwości przyjęcia przesyłki, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło.

Za twierdzeniami powoda Sąd Rejonowy ustalił, że w tamtym czasie bardzo rzadko wychodził on z domu i to jedynie do osiedlowego sklepu spożywczego, czy pobliskiej apteki lub sklepu z witaminami.

Dwukrotne wizyty listonosza w miejscu zamieszkania powoda w celu doręczenia przesyłki – 10.09.2018 r. i 17.09.2018 r. – są niewątpliwe w świetle materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy dysponował dowodami w postaci dwukrotnie awizowanej przesyłki, wydrukiem z e-monitoringu, kserokopią reklamacji oraz oświadczeniem listonosza, który podejmował próby doręczenia korespondencji.

Ze względu na stan zdrowia, powód w zasadzie przebywał wówczas w domu, więc jeżeli listonosza nie wpuścił, albo listonosz był u niego w czasie, gdy miały miejsce te incydentalne wyjścia, to w czasie tych wyjść powód miał możliwość podjęcia awizo. Miał więc realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanego.

Dodać jeszcze można, że w ocenie Sądu Okręgowego, postępowanie powoda wskazuje, iż celowo nie podejmował on korespondencji, której przecież się spodziewał. Już w czerwcu 2018 r. powód dwukrotnie spotykał się z Rektorem Uniwersytetu (...) w sprawie uchwały Senatu (...) wyrażającej pozytywną opinię odnośnie wypowiedzenia mu stosunku pracy. Spotkania te nic nie zmieniły w sytuacji powoda.

Nie jest też zasadnym zarzut niekonsekwencji Sądu I instancji przy ustalaniu daty doręczenia wypowiedzenia, wobec przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Okoliczność, że powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu nie wyklucza możliwości uznania, że – ze względów zdrowotnych (jak w niniejszej sprawie) – nie miał on jednak możliwości złożenia odwołania w terminie.

Inną rzeczą jest, że w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nieco na wyrost przyjął, że zachodzą przesłanki dla przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Zapewne uczynił to dla uniknięcia zarzutu, iż uchyla się od rozpoznania sprawy co do meritum, ale wobec treści jego orzeczenia, kwestia ta nie wymaga szerszej analizy.

Bezasadnym jest także zarzut naruszenia art. 41 kp. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko i argumentację Sądu I instancji. Dodać tylko można, że słusznie Sąd Rejonowy podkreślił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że uchwała Senatu o zgodzie na rozwiązanie stosunku pracy z powodem została podjęta 30.05.2018 r., a więc w czasie, gdy obowiązywała „stara” ustawa z dnia 27.07.2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm.; dalej jako PrSzk), jak i pod jej rządami złożono skuteczne oświadczenie o wypowiedzeniu. Wszelkie dywagacje na temat zmiany zakresu ochrony zatrudnienia nauczycieli akademickich „nową” ustawą są więc bezprzedmiotowe, w szczególności wobec treści art. 252 ustawy z dnia 03.07.2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669), zgodnie z którym wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, sprawy dotyczące zatrudnienia nauczyciela akademickiego prowadzi się na podstawie przepisów dotychczasowych.

Nie sposób też zgodzić się ze stroną skarżącą odnośnie błędnej wykładni przez Sąd I instancji § 120 Statutu Uniwersytetu (...).

Uchwałą Senatu Uniwersytetu (...) nr 419 z dnia 28 września 2011 r. został uchwalony Statut Uniwersytetu (...). Z uwagi na nowelizację ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, konieczne stało się dostosowanie Statutu Uczelni do przepisów znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w szczególności do znowelizowanego art. 120. Zmiany zostały przyjęte przez Senat (...) uchwałą nr 221 z dnia 18 grudnia 2013 r.

Zmieniony został § 120 Statutu (...). W dniu dokonania wypowiedzenia stosunku pracy powodowi obowiązywał tekst jednolity Statutu Uniwersytetu (...) z dnia 28 września 2011 r., w brzmieniu nadanym uchwałą Senatu Uniwersytetu (...) nr 76 z dnia 29 marca 2017 r. oraz uchwałą nr 160 z 28 czerwca 2017 r., którego § 120 odpowiada co do merytorycznej i prawnej zawartości regulacji przyjętej uchwałą Senatu (...) nr 221 z dnia 18 grudnia 2013 r.:

1. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta następuje na podstawie umowy o pracę:

1) w przypadku osoby posiadającej stopień doktora habilitowanego - na czas określony albo nieokreślony,

2) w przypadku osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego na czas nieokreślony ze wskazaniem okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego nie dłuższego niż 8 lat albo na czas określony, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

3. Okres na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż:

a) osiem lat - dla osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku adiunkta po dniu 30 września 2013 roku;

b) osiem lat - dla osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku adiunkta w okresie od 1 października 2011 r. do 30 września 2013 r., z tym że w stosunku do tych osób za początek biegu terminu określonego w niniejszym punkcie uznaje się dzień 1 października 2013 r.;

c) dziewięć lat z możliwością przedłużenia do piętnastu lat - dla osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku adiunkta w okresie pomiędzy 1 września 2006 roku a 30 września 2011 roku, z tym że łączny okres zatrudnienia nie może przekroczyć daty 30 września 2021 roku;

d) dwanaście lat z możliwością przedłużenia do piętnastu lat – dla osób zatrudnionych po raz pierwszy na stanowisku adiunkta przed dniem 1 września 2006 roku.

4. Przedłużenie okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w ramach okresów określonych w ust. 1 pkt 2) i ust. 3, a także zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony w ramach okresu określonego w ust. 2, wymaga pozytywnej opinii rady wydziału uwzględniającej stopień zaawansowania pracy nad uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego.

5. Bieg okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, o którym mowa w ust. 1 pkt 2) i ust. 2 oraz bieg okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2) i ust. 3, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej.

6. Do okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, o którym mowa w ust. 1 pkt 2) i ust. 2 oraz okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2) i ust. 3, nie wlicza się przerwy związanej z:

1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (z późn. zm.),

2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Jak słusznie wskazał pozwany w odpowiedzi na apelację, w stosunku do powoda ma zastosowanie § 120 ust. 3 lit. d) Statutu (...), w którym brak jest określenia, że dotyczy przepis ten dotyczy wyłącznie adiunktów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Z tych względów, na podstawie art. 385 kpc, orzeczono jak w punkcie II. sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt III. sentencji) postanowiono w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

sędzia Małgorzata Kulik sędzia Rafał Skrzypczak sędzia Bogusław Łój