

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., E. Ż.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **E. W.**

przeciwko: **U. P. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania za wypowiedzeniem

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;
3. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 czerwca 2019 r. (data prezentaty biura podawczego Sądu k. 4) **powódka E. W.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej U. P. we W. kwoty 18.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a także zasądzenie zwrotu kosztów postępowania sądowego.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 1 grudnia 1989 r., w tym od 11 października 1994 r. na stanowisku adiunkta. Jako pracownik naukowo-dydaktyczny w zakresie jej obowiązków miała działalność naukową oraz dydaktyczną i organizacyjną na rzecz uczelni. Z uwagi na pogarszający się stan zdrowia z dniem 10 sierpnia 2018 r. została zaliczona do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W uzgodnieniu z dyrektorem (...) przeszła na stanowisko dydaktyczne. Gdy w styczniu 2019 r. otrzymała polecenie poddania się ocenie działalności naukowej zwróciła się do rektora o zwolnienie jej z tego obowiązku, gdyż nie była już pracownikiem naukowo-dydaktycznym. Niestety dostała odpowiedź, iż ocena jest obligatoryjna. Z uwagi na małą liczbę punktów otrzymała negatywny wynik oceny. Następnie ku jej zdziwieniu otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W jej ocenie, ocena negatywna była bezpodstawna, a tym samym bezpodstawne było także wypowiedzenie umowy (k. 4-6).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana U. P. we W.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko zarzuciła, że powódka była zatrudniona na stanowisku dydaktyczno-naukowym. Obowiązana była zatem kształcić studentów, prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, a także uczestniczyć w pracach

organizacyjnych uczelni. Powódka w ostatnim czasie nie prowadziła jednak rozwoju naukowego i jako osoba zatrudniona na stanowisku dydaktyczno-naukowym uzyskała dwie oceny negatywne swojej pracy, a co za tym idzie pracodawca miał obowiązek rozwiązać z nią stosunek pracy. Wbrew twierdzeniom powódki nie doszło do zmiany jej statusu z pracownika naukowo-dydaktycznego na pracownika dydaktycznego (k. 41-52).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pierwotnie pod sygn. akt X P 489/19 została przekazana od IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 180/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. W. była zatrudniona u strony pozwanej - na U. P. we W. - od dnia 1 grudnia 1989 r. początkowo na stanowisku asystenta, zaś a od dnia 11 października 1994 r. została mianowana na stanowisko adiunkta. Powódka była pracownikiem naukowo-dydaktycznym.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Zgodnie ze statutem strony pozwanej uchwalonym w dniu 24 lutego 2012 r., otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej wymaga przeprowadzenia ponownej oceny, obejmującej dwa lata kalendarzowe następujące bezpośrednio po ocenianym okresie (§ 95 ust. 2).

Otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy (§ 95 ust. 3).

Rektor rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego dwóch kolejnych ocen negatywnych (§ 95 ust. 4).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 56-63)

Zgodnie z regulaminem okresowej oceny nauczycieli akademickich, nauczyciel akademicki, który uzyskał ocenę negatywną podlega ocenie po upływie dwóch lat następujących po okresie poprzednio objętym oceną (§ 1 ust. 5).

W przypadku oceny dotyczącej krótszego okresu wynikającego z ust. 4 oraz długotrwałego zwolnienia lekarskiego, a także zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub zmiany stanowiska, dokonuje się oceny z zachowaniem zasady proporcjonalności w stosunku do okresu pracy/zatrudnienia (§ 1 ust. 7).

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 65-69).

Za lata 2015-2016 powódka była oceniana jako nauczyciel naukowo-dydaktyczny i za ten okres otrzymała ogólną ocenę negatywną. Ocena zawierała informacje o prawie wniesienia odwołania w terminie dwóch tygodni od jej otrzymania. Wyniki oceny powódka otrzymała w dniu 11 marca 2017 r. W przewidzianym terminie nie odwołała się od otrzymanej oceny.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (akta osobowe).

W dniu 28 listopada 2018 r. na podstawie art. 265 ust. 5 ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, powódka oświadczyła, iż wyraża zgodę na zaliczenie jej do liczby pracowników prowadzących działalność naukową w dyscyplinie zootechnika i rybactwo i na podstawie art. 343 ust. 7 ustawy oświadczyła, iż prowadzi działalność naukową zootechnika i rybactwo.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 85-86)

W listopadzie 2018 r. na mocy nowej ustawy o szkolnictwie wyższym, każdy pracownik naukowo-dydaktyczny miał obowiązek zadeklarowania przynależności do dyscypliny naukowej, która w przyszłości będzie ewaluowana. Dlatego też prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą J. B. przeprowadził weryfikację dorobku naukowego wszystkich pracowników uczelni zatrudnionych na etatach naukowo-dydaktycznych. Na tej podstawie wykazał grupę pracowników, którzy posiadali zbyt skromny dorobek naukowy, aby reprezentować dyscyplinę naukową. Wśród tej grupy znalazła się między innymi powódka. Wówczas zaproponowano powódce możliwość przejście na etat dydaktyczny. Początkowo powódka nie chciała się na to zgodzić, ale ostatecznie wyraziła zgodę. W styczniu 2019 r. dziekan Wydziału Biologii i Hodowli Zwierząt A. R., zwrócił się do rektora T. T. z propozycją przeniesienia między innymi powódki za jej zgodą i poparciem dyrektora instytutu D. K., na etat dydaktyczny. Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą J. B. nie poparł jednak propozycji, gdyż powódka poddawana była w tym okresie obowiązkowej drugiej ocenie. Ostatecznie do przeniesienia powódki nie doszło.

Przeniesienie z etatu naukowo – dydaktycznego na etat dydaktyczny odbywa się na indywidualną prośbę pracownika skierowaną do rektora i na zasadzie porozumienia stron. Powódka nie złożyła takiego pisma do rektora. W przypadku złożenia takiej prośby, mogłaby przejść na etat dydaktyczny, gdyby za okres 2017/2018 otrzymała pozytywną ocenę. Złożenie przez nią podania o przeniesienie na etat dydaktyczny, nie wstrzymywałoby dokonania oceny za lata 2017/2018.

Dowód:

- Pisemne zeznania świadka A. R. – karta 159-163,
- Wyjaśnienia powódki E. W. – karta v. 191-192.
- Wyjaśnienia w char. strony pozwanej J. B. – karta 192- 193,
- Pismo dziekana Wydziału (...)– karta 53-54.

W związku z otrzymaniem przez powódkę negatywnej oceny za lata 2015-2016 r. prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą J. B., pismem z 24 stycznia 2019 r. zwrócił się do dziekana Wydziału Biologii i Hodowli Zwierząt A. R., o przeprowadzenie ponownej oceny za lata 2017/2018.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 55).

Pismem z 31 stycznia 2019 r. powódka zwróciła się do rektora T. T. z prośbą o zwolnienie jej z obowiązku poddania się ocenie nauczycieli akademickich.

Powódka nie została zwolniona z tego obowiązku.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 9).

Za lata 2017-2018 powódka była oceniana jako nauczyciel naukowo-dydaktyczny i za ten okres otrzymała ogólną ocenę negatywną. Ocena zawierała informacje o prawie wniesienia odwołania w terminie dwóch tygodni od jej otrzymania. Wyniki oceny powódka otrzymała w dniu 28 lutego 2019 r. W przewidzianym terminie nie odwołała się od otrzymanej oceny.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (akta osobowe).

Pismami z 22 maja 2019 r. strona pozwana zawiadomiła organizacje związkowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano otrzymanie przez powódkę dwukrotnej negatywnej oceny.

Związki zawodowe nie zajęły stanowiska.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (akta osobowe cz.B.137-139)

Pismem z 29 maja 2019 r. wręczonym powódce w dniu 30 maja 2019 r., strona pozwana rozwiązała łączący strony stosunek pracy na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem semestru, tj. z dniem 30 września 2019 r.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano na otrzymanie przez powódkę dwukrotnie oceny negatywnej, o której mowa w art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, dokonanej w U. P. we W. za lata 2015-2016 oraz w 2017-2018.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 8).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z okresu ostatnich trzech miesięcy wynosiło 6.557,04 zł brutto.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 34).

Stan faktyczny w sprawie był w zasadzie bezsporny, potwierdzony wiarygodnymi dowodami z dokumentów zawnioskowanych przez strony postępowania, a dopuszczonych przez Sąd jako dowód w sprawie na podstawie art. 2432 k.p.c., które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Oceny zeznań świadka A. R. oraz wyjaśnień stron Sąd dokonał z uwzględnieniem całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodnego. Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż zgodnie potwierdziły okoliczności jakie miały miejsce na przełomie 2018/2019 roku, które zostały dodatkowo uwiarygodnione dowodami z dokumentów. Sąd pominął natomiast pisemne zeznania świadka D. K., albowiem nie zawierały one niczego, co byłoby istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania w wysokości 18.000,00 zł za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, upatrywać należy w art. 471 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 147 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2021., poz. 478; zwana dalej ustawą). Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana,

rozwiązując stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, a w niniejszym przypadku stosunku pracy na podstawie mianowania, jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzenia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 29 maja 2019 r., przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy było otrzymanie przez powódkę dwóch ocen negatywnych za lata 2015-2016 oraz 2017-2018. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Z bezspornych okoliczności faktycznych, nie kwestionowanych przez powódkę, jednoznacznie wynika, iż za dwa kolejne okresy podlegające ocenie, obejmujące lata 2015-2016 oraz 2017-2018, powódka otrzymała oceny negatywne. Nie sposób zatem uznać, by wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była nieprawdziwa.

Powódka była nauczycielem akademickim, do jej stosunku pracy na podstawie art. 5 k.p. miały więc przede wszystkim zastosowanie przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Zgodnie z art. 128 ust. 2 ustawy, rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1. Z treści brzemienia powyższego przepisu wynika obligatoryjny nakaz rozwiązania przez rektora uczelni stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który otrzymał dwie kolejno następujące po sobie oceny negatywne. Należy przy tym jednak zaznaczyć, iż oceny te muszą być ostateczne w świetle regulacji obowiązujących w statucie uczelni.

Zgodnie natomiast z art. 128 ust. 1 ustawy, nauczyciel akademicki, z wyjątkiem rektora, podlega ocenie okresowej, w szczególności w zakresie wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 115, oraz przestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej. Ocena okresowa może być pozytywna albo negatywna.

Od wyniku oceny okresowej przysługuje odwołanie do rektora (art. 128 ust. 7 ustawy). W przypadku oceny negatywnej, kolejna ocena okresowa jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny (art. 128 ust. 8 ustawy).

Jednocześnie zgodnie z art. 128 ust. 3 zd. pierwsze ustawy, kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów.

Zatem kryteria oraz tryb dokonywania oceny okresowej nauczycieli akademickich określa statut uczelni, który w świetle ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego oraz doktryny, stanowi źródło autonomicznego prawa pracy, jednakże jego przepisy muszą pozostawać w zgodności z przepisami ustawowymi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135 oraz z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 175).

Kwestię ocen okresowych nauczycieli akademickich reguluje rozdział III pkt. 4 statutu uczelni strony pozwanej, który w § 93 ust. 1 stanowi, iż oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale dokonuje wydziałowa komisja oceniająca. Natomiast w myśl ust. 3, spory dotyczące oceny nauczycieli akademickich rozstrzyga odwoławcza komisja oceniająca.

Jak stanowi § 94 ust. 2 statutu, odwołanie wnosi się do odwoławczej komisji oceniającej w terminie czternastu dni do daty przedstawienia oceny nauczycielowi akademickiemu.

Otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej wymaga przeprowadzenia ponownej oceny, obejmującej dwa lata kalendarzowe następujące bezpośrednio po ocenianym okresie (§ 95 ust. 2 statutu).

Natomiast w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, rektor rozwiązuje stosunek pracy (§ 95 ust. 4 statutu).

Z ustaleń faktycznych wynika, iż ocena powódki została dokonana zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami ustawowi, jak i statutem uczelni. Obie oceny zostały dokonane przez komisje wydziałowe, zawierają uzasadnienie oceny negatywnej oraz stosowne pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania. Powódka nie zaskarżyła w terminie ani oceny za lata 2015-2016, ani za lata 2017-2018. Zatem w świetle obowiązujących regulacji w momencie wypowiedzania stosunku pracy (30 maj 2019 r.) obie oceny były ostateczne.

Sąd Rejonowy zdecydowanie nie podzielił stanowiska powódki podnoszącej w toku postępowania, że jej ocena za okres 2017-2018 powinna zostać dokonana przy uznaniu powódki za pracownika wyłącznie dydaktycznego, nie zaś naukowo-dydaktycznego.

Bezsporne było, iż powódka była pracownikiem naukowo-dydaktycznym. W związku z wejściem w życie z dniem 1 października 2018 r. ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w dniu 28 listopada 2018 r. złożyła na podstawie art. 265 ust. 5 ustawy oświadczenie, iż wyraża zgodę na zaliczenie jej do liczby pracowników prowadzących działalność naukową w dyscyplinie zootechnika i rybactwo i na podstawie art. 343 ust. 7 ustawy oświadczyła, iż prowadzi działalność naukową zootechnika i rybactwo. Nie sposób zatem uznać, aby w związku ze zmianą ustawy, doszło do zmiany statusu powódki z nauczyciela naukowo-dydaktycznego na nauczyciela dydaktycznego.

Do zmiany statusu powódki nie doszło także w późniejszym czasie. Jak wynika z ustaleń faktycznych, w związku z oświadczeniami nauczycieli akademickich deklaracjach przynależności do dyscypliny naukowej, prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą J. B. przeprowadził weryfikację dorobku naukowego wszystkich pracowników uczelni zatrudnionych na etatach naukowo-dydaktycznych. Na tej podstawie wykazał grupę pracowników, którzy posiadali zbyt skromny dorobek naukowy, aby reprezentować dyscyplinę naukową. Wówczas zaoferowano powódce przejście na etat dydaktyczny. Początkowo powódka nie chciała się zgodzić na pozostanie w zatrudnieniu jako pracownik wyłącznie dydaktyczny, ostatecznie jednak wyraziła taką wolę. Dlatego w styczniu 2019 r. dziekan Wydziału Biologii i Hodowli Zwierząt A. R., zwrócił się do rektora T. T. z propozycją przeniesienia między innymi powódki za jej zgodą i poparciem dyrektora instytutu D. K., na etat dydaktyczny. Prorektor ds. nauki i współpracy z zagranicą J. B. nie poparł jednak propozycji, gdyż powódka poddawana była w tym okresie obowiązkowej ocenie z uwagi na wcześniejsze otrzymanie jednej negatywnej oceny pracy. Ostatecznie do przeniesienia powódki nie doszło. Należy podkreślić, iż przeniesienie nauczyciela akademickiego z etatu naukowo-dydaktycznego na etat dydaktyczny odbywa się na zasadzie porozumienia stron, a jak wynika z ustaleń faktycznych w związku z prowadzonym procesem oceny, takiej zgody ze strony władz uczelni ostatecznie nie było, co więcej – powódka o wyrażenie zgody formalnie nigdy nie poprosiła, nie złożyła bowiem stosownego wniosku do rektora.

Na marginesie wskazać należy, że nawet gdyby powódka została przeniesiona w styczniu 2019 r. na etat dydaktyczny, to i tak nie miałyby to żadnego znaczenia dla oceny dokonanej za okres 2017-2018 – ocena nadal musiałaby zostać przeprowadzona obowiązkowo i nadal powódka byłaby oceniana jako pracownik naukowo – dydaktyczny, ponieważ

takim była w latach 2017-2018. Zgodnie ze statutem uczelni, otrzymanie przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej wymaga przeprowadzenia ponownej oceny, obejmującej dwa lata kalendarzowe następujące bezpośrednio po ocenianym okresie. Warunek ten jest obligatoryjny i ewentualna zmiana stanowiska w ocenianym okresie nie wstrzymuje obowiązku dokonania oceny. W takim przypadku, w myśl regulaminu okresowej oceny nauczycieli akademickich (§ 1 ust. 7), oceny dokonuje się z zachowaniem proporcjonalności w stosunku do okresu pracy/zatrudnienia. Zatem nawet ewentualne przeniesienie powódki w styczniu 2019 r. na etat dydaktyczny w żaden sposób nie mogłoby wstrzymać przeprowadzenia oceny za lata 2017-2018 ani wpłynąć na jej ostateczny wynik, gdyż w całym tym okresie powódka była pracownikiem naukowo-dydaktycznym. Gdyby powódka zawnioskowała o przeniesienie na etat dydaktyczny wcześniej, przed rozpoczęciem drugiej oceny pracy, i otrzymała na to zgodę rektora, to druga ocena obejmowałaby proporcjonalnie okres jej pracy jako pracownika naukowo – dydaktycznego i okres pracy jako pracownika wyłącznie dydaktycznego. Powódka, co bezspornie wynika z materiału dowodowego, nie chciała się jednak początkowo zgodzić na zmianę jej statusu, wołała bowiem pozostać naukowcem.

Również w samym wypowiedzeniu nie sposób doszukać się uchybień formalnych. Oświadczenie strony pozwanej zostało złożone na piśmie, zawierało rzeczywistą i prawdziwą przyczynę wypowiedzenia, a przed jego złożeniem strona pozwana zwróciła się do organizacji związkowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Jako mianowany nauczyciel akademicki powódka nie podlegała też szczególnej ochronie o jakiej mowa w art. 39 lub 41 k.p. Jej stosunek pracy jest bowiem uregulowany poza Kodeksem pracy – w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która na podstawie art. 5 k.p. ma pierwszeństwo przed regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy. Zgodnie z przepisami ustawy, w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, rektor uczelni jest zobligowany do rozwiązania z takim nauczycielem stosunku pracy i w tym zakresie, ustawa nie przewiduje żadnych wyjątków, ani w żaden sposób nie odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów ochronnych przewidzianych w Kodeksie pracy.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne. Zgodnie bowiem z utrwalony w orzecznictwie poglądem, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (np. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

O kosztach procesu poniesionych przez strony, Sąd orzekł w pkt. II sentencji wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. Powódka przegrała proces winna zatem w myśl art. 98 k.p.c. zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, a więc wynagrodzenie reprezentującego ją pełnomocnika, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265), wynosiły 180,00 zł (patrz uchwała SN Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10; OSNP 2011/21-22/268).

W orzecznictwie sądowym i piśmiennictwie prawniczym utorowała sobie drogę wykładnia, zgodnie z którą do kręgu okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek art. 102 k.p.c. należą nie tylko fakty związane z samym przebiegiem procesu. Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27.11.2013, I ACa 725/13, LEX nr 1409197).

Na szczególną uwagę zasługuje postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r. I UZ 86/12 (teza 3), w którym wskazano, iż "podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. stanowią konkretne, okoliczności danej sprawy przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza

nim, a dotyczące: sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego". Z uzasadnienia przywołanego orzeczenia wynika, że przepis art. 102 k.p.c. powinien być zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegranej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności. Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd wziął pod uwagę, że powódka pozostawała w subiektywnym, choć błędnym, przekonaniu o niezasadności wypowiedzenia jej stosunku pracy, a także w subiektywnym, również błędnym przekonaniu, że podlega ochronie przedemerytalnej na zasadach ogólnych. Sąd miał również na uwadze znaczną dysproporcję majątkową stron oraz wiek powódki i zgłoszony przez powódkę poważny problem zdrowotny, z jakim się boryka. Dlatego obciążanie powódki kosztami procesu strony pozwanej w niniejszej sprawie Sąd uznał za sprzeczne z zasadą słuszności.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

kal. 14 dni