

Sygn. akt IV P 198/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Gorzowie W.. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jacek Przybylski
Ławnicy:	Wanda Czajkowska Ewa Domagalska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Sinior

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2015 r. w Gorzowie W.. na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P.

o zapłatę

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

IV P 198/15

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wystąpiła przeciwko Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. z pozwem, w którym wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o prace za bezskuteczne. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż likwidacja Zespołu (...) nie może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem powódki wypowiedzenie narusza art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Pozwana Akademia Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, iż likwidacja jednostki organizacyjnej, w której była zatrudniona powódka stanowi ważną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Powódka w piśmie z dnia 31 lipca 2015 roku wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości 7.484,40 złotych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. na podstawie mianowania na stanowisku lektora w Zespole (...) w (...) w G. od dnia 20 marca 1996 roku.

Oświadczeniem z dnia 23 kwietnia 2015 roku, doręczonym powódce w dniu 04 maja 2015 roku, pozwany wypowiedział stosunek pracy zawarty na podstawie aktu mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dziewięć (...) w G. w dniu 09 maja 2014 roku wystąpił z wnioskiem o likwidację Zespołu (...) w (...) w G. i wypowiedzenie nauczycielom stosunków pracy.

Jako przyczynę wskazano likwidację Zespołu (...) w (...) w G.. W dniu 22 kwietnia 2015 roku (...) w G. wyraziła pozytywną opinię w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Pozwany skonsultował ze związkami zawodowymi zamiar wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Dowód: akta osobowe powódki.

Zarządzeniem z dnia 16 lipca 2014 roku Rektor Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. zlikwidował Zespół (...) w (...) w G..

Dowód: zarządzenie z dnia 16 lipca 2014 roku k. 25 – 26.

Zgodnie z § 65 Statutu Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. rozwiązanie z nauczycielem akademickim stosunku pracy na wniosek dziekana następuje po zaopiniowaniu przez właściwą radę wydziału.

Dowód: Statut Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P..

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione.

Powódka była zatrudniona na podstawie mianowania na stanowisku lektora w Zespole (...) w (...) w G. od dnia 20 marca 1996 roku.

Zgodnie z art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Pojęcie „inna ważna przyczyna” to zwrot będący klauzulą generalną. Odwołując się do wykładni językowej, przybliżającej znaczenie pojęcia „ważna przyczyna”, można by użyć synonimów: „powód, od którego wiele zależy”, „mający dla sprawy dużą wagę”, „doniosły”, „odgrywający dużą rolę”, „istotny”, „poważny”

Stosunek pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania, może zostać rozwiązany

Przyczyny ustania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim określają przepisy art. 124 ustawy (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; wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni; otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132; podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10); art. 126 (trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy nauczyciel odmawia przejścia do takiej pracy; niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania

okresowe lub kontrolne; dopuszczenia się czynu określonego w art. 115 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631, z późn. zm.) stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądowym, stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej: przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania, rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania, innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych, fałszowania badań lub wyników badań naukowych lub innego oszustwa naukowego, innego oszustwa naukowego; skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.); art. 127 (wygaśnięcie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów; prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych; prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną pozbawienia prawa wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na stałe lub na czas określony; prawomocnego orzeczenia środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska w przypadku, gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego; upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania; odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności; upływu okresu mianowania; śmierci nauczyciela akademickiego.). W ocenie Sądu relacja art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym ustawy do innych przepisów tego aktu prawnego, określających przyczyny ustania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim prowadzi do wniosku, że "inne ważne przyczyny" z tego przepisu, to przyczyny, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony na zajmowanym stanowisku, w sytuacji, gdy inne przepisy ustawy nie określają odrębnych konsekwencji wystąpienia takiej przyczyny (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 r. I PK 225/07).

W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie stosunku pracy powódki nastąpiło z powodu Zespołu (...) w (...) w G..

Okoliczność likwidacji Zespołu (...) w (...) w G. nie była przez stronę powodową kwestionowana. Likwidacja nastąpiła na podstawie zarządzenia z dnia 16 lipca 2014 roku, którym Rektor Akademii Wychowania Fizycznego im. E. P. w P. zlikwidował Zespół (...) w (...) w G..

Mając na uwadze powyższe Sąd ustalił, iż do likwidacji Zespołu (...) w (...) w G., co w konsekwencji skutkowało przyjęciem, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu stosunku pracy jest rzeczywista i prawdziwa.

Wobec powyższego należało dokonać oceny, czy jest to „ważna przyczyna” o jakiej mowa w art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

W ocenie Sądu likwidacja Zespołu (...) w (...) w G. jest ważną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ustawa nie wymaga bowiem od uczelni uprzedniego proponowania nauczycielowi akademickiemu zatrudnienia w innej jednostce uczelni. Uzasadnione jest więc stanowisko, że jeżeli szkoła wyższa wybrała likwidację studium nauczania języków obcych i reorganizuje nauczanie języków obcych poprzez prowadzenie go po przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, to mieści się to w samodzielnych jej prawie decydowania o ustroju i organizacji uczelni. Sąd Rejonowy podziela stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 4 listopada 2010 r. II PK 113/10, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż: „Likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim (art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.)” OSNP 2012/3-4/33, LEX nr 736456, M.P.Pr. (...).

Ponadto zauważyć należy, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia – likwidacja Zespołu (...) w (...) w G., jest jednorazową, nadzwyczajną sytuacją. Zdaniem Sądu przepisie art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym chodzi o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, a nie wprowadzanie statutem lub zarządzeniem rektora innych, okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Należy mieć bowiem na uwadze, że - co do zasady - ochrona trwałości stosunku pracy pracowników mianowanych polega między innymi na istnieniu

zamkniętych katalogów przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy (także w drodze wypowiedzenia). Przyjęcie koncepcji, iż konkretny pracodawca może samodzielnie definiować (precyzować) generalną klauzulę "innych ważnych przyczyn" mogłoby doprowadzić nie tylko do daleko idących różnic w sytuacji prawnej nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych szkołach wyższych, ale - co istotniejsze - mogłoby w istocie szczególną ochronę trwałości stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich uczynić w praktyce zupełnie iluzoryczną (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r. II PK 166/09 OSNP 2011/13-14/174).

Strona powodowa w toku procesu twierdziła, iż do ustania stosunku pracy doszło z powodu likwidacji etatu a nie z powodu likwidacji Zespołu (...) w (...) w G., co czyni wypowiedzenie niezgodnym z przepisami prawa pracy. W ocenie Sądu powyższe twierdzenia są nieuzasadnione, albowiem likwidacja Zespołu (...) w (...) w G., doprowadziła do likwidacji stanowiska pracy powódki. Nieuprawnionym byłoby rozdzielanie tych dwóch kwestii. Likwidacja jednostki organizacyjnej zawsze prowadzi do likwidacji etatów osób zatrudnionych w tej jednostce. Określona w wypowiedzeniu stosunku pracy przyczyna jest konkretna, umożliwia powódce uzyskanie wiedzy o powodach wypowiedzenia stosunku pracy, a sądowi określenie zakresu badania sprawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie narusza przepisów o wypowiedzaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania jak również jest uzasadnione. Dlatego też, Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 i 99 KPC, zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Jest to stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika w sprawie związanej z ustaniem stosunku pracy.