

**Sygn. akt (...)**

## UZASADNIENIE

M. P. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez (...) w S. w dniu 27 kwietnia 2021r., po sprecyzowaniu żądania domagając się przywrócenia do pracy. Nie kwestionując prawdziwości przyczyny wypowiedzenia, podnosiła, iż jako akademicki nauczyciel mianowany podlega ochronie przewidzianej w art. 39 kodeksu pracy. Podkreśliła, że na podstawie przepisów art. 28 i 29 ustawy o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czteroletni okres ochronny rozpoczął się dla niej 1 października 2017r. i trwał do 1 października 2021r.

Pismem procesowym z dnia 15 grudnia 2021r. M. P. zmodyfikowała żądanie domagając się odszkodowania w kwocie 18.269 zł stanowiącego równowartość wynagrodzenia brutto za okres trzech miesięcy.

(...) w S. wniósł o oddalenie powództwa. Strona pozwana argumentowała, iż powódka obowiązujący ją – w myśl przepisów obowiązujących do 1 października 2017r. - wiek emerytalny osiągnęłaby w sierpniu 2016r., a jej okres ochronny rozpoczynał się od sierpnia 2016r. Do jej sytuacji znajdzie zastosowanie przepis przejściowy art. 28 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r., albowiem w chwili wejścia w życie ustawy z dnia 16 listopada 2016r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw M. P. była już objęta ochroną wynikającą z art. 39 k.p., wskutek czego mimo obniżenia wieku emerytalnego do 60 lat korzystała nadal z ochrony stosunku pracy aż do sierpnia 2020r. W ocenie pozwanej powódka nie zalicza się do grupy pracowników, do których był adresowany przepis art. 29 tej ustawy. W treści odpowiedzi na pozew pozwana – z ostrożności procesowej – odniosła się również do przyczyny wypowiedzenia z odniesieniem się do regulacji dotyczących akademickich nauczycieli mianowanych.

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu.

Pismem procesowym z dnia 25 kwietnia 2022r. M. P. rozszerzyła żądanie pozwu domagając się kwoty 24.040 zł tytułem nagrody jubileuszowej, do której nabyłaby prawo w dniu 1 października 2021r. Na terminie rozprawy kwota nagrody została określona na 17.730 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w zakresie nagrody jubileuszowej, wskazując, iż w odniesieniu do powódki nie znajdzie zastosowania przepis art. 141 ust. 5 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, albowiem rozwiązanie stosunku pracy powódki nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, a samo rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło dokładnie 12 miesięcy przed nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. P. urodziła się w dniu (...)

Niesporne

W dniu 30 października 1986r. została zatrudniona w (...) w S. (u poprzednika prawnego) jako lektor, zaś od dnia 7 września 1993r. została zatrudniona na podstawie mianowania na czas nieokreślony jako starszy wykładowca.

Niesporne

W ostatnim okresie zatrudnienia wykonywała swoje obowiązki w Studium (...) w S..

Niesporne

Oświadczeniem z dnia 27 kwietnia 2021r. pracodawca rozwiązał z M. P. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 września 2021r. Przyczyna wypowiedzenia została określona jako brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego wynikającego z niewystarczającej liczby

godzin dydaktycznych w Zespole (...). W treści oświadczenia pracodawca powołał się na art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 2183 z późn. zm.) w związku z § 93 Statutu (...) oraz art. 248 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018r. przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.).

Zgodę na wypowiedzenie wyraził Senat (...) w S.. Pracodawca uprzedził o zamiarze wypowiedzenia umowy dwa związki zawodowe.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 7, uchwała nr 205 Senatu (...) w S. z dnia 28.09.2020r. k. 84, pisma z dnia 29.09.2020r. k. 85-86, uchwała nr 75 Senatu (...) w S. z dnia 28.06.2019r. k. 90 wraz ze Statutem k. 91-140

Decyzja pracodawcy była poprzedzona rozmową z M. P., która wiedząc o niedoborze godzin nauczania w Studium (...) nie wyrażała woli skorzystania z uprawnień emerytalnych.

Dowód: notatka służbowa k. 66 cz. B akt osobowych, pismo z dnia 14.07.2020r. k. 67 cz. B akt osobowych

Zainicjowane przez M. P. postępowanie pojednawcze nie doprowadziło do zmiany stanowiska pracodawcy. Komisja Pojednawcza stanęła na stanowisku, iż wypowiedzenie umowy jest prawidłowe albowiem ochrona emerytalna w przypadku M. P. zakończyła się w sierpniu 2020r. Nadto Komisja poinformowała M. P. o możliwości złożenia prośby do rektora w sprawie cofnięcia wypowiedzenia z jednoczesną prośbą o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 2 października 2021r.

Dowód: protokół spotkania Komisji Pojednawczej k. 10, pismo z dnia 14.06.2021r. k. 11

M. P. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej po 35 latach pracy w dniu 30 września 2017r. Prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy nabyłaby w dniu 30 września 2022r.

Dowód: pismo z dnia 01.09.2017r. k. 117 cz. B akt osobowych powódki

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawę prawną żądania odszkodowawczego stanowiły przepisy ogólne prawa pracy, a więc art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W myśl art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Stan faktyczny, odnoszący się de facto wyłącznie do przebiegu zatrudnienia powódki i jego zakończenia poprzez dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie pozostawał poza sporem. Strona powodowa nie kwestionowała również prawdziwości i zasadności wskazanej w oświadczeniu byłego pracodawcy przyczyny wypowiedzenia. Strony pozostawały również zgodne co do statusu powódki akademickiego nauczyciela mianowanego.

Istota sporu sprowadzała się wyłącznie do oceny czy powódka podlegała ochronie wynikającej z przepisu art. 39 k.p. Strony prezentowały odmienne stanowiska w przedmiocie statusu prawnego powódki w momencie wręczenia jej wypowiedzenia, w kontekście przepisów kształtujących powszechny wiek emerytalny.

Powódka była mianowanym nauczycielem akademickim. Należy podkreślić, iż stosunek pracy licznych grup zawodowych regulowany jest poza kodeksem pracy w odrębnych ustawach. Przepisy kodeksu pracy (zgodnie z art. 5), mają natomiast zastosowanie, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, w zakresie nieuregulowanym

tymi przepisami. Sytuacja taka dotyczy, między innymi, nauczycieli akademickich, których stosunek pracy co do zasady reguluje ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. o prawie szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022.574 t.j.). Ustawa ta w aktualnym brzmieniu nie przewiduje zatrudnienia nauczycieli akademickich na podstawie mianowania, a jedynie na podstawie umów o pracę (art. 117). Jednakże zgodnie z art. 248 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018, poz. 1669) pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1 wejście w życie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 przepisy przejściowe i dostosowujące ust. 3 i 4, z tym że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonają w terminie do dnia 1 lipca 2019 r.

Regulacja ta wskazuje, iż do stosunków pracy pracowników mianowanych (a takim była powódka) winny mieć zastosowanie przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005 r. (Dz.U.2017.0.2183) w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ww. ustawą. Status uprawnień pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania pozostaje bez zmian, z wyjątkiem tych modyfikacji, które ustawodawca wyraźnie w ustawie przewiduje (Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Baran Krzysztof W. (red.)).

Regulacje dotyczące pracowników mianowanych, w tym kwestie zakończenia z nimi stosunku pracy, zawarte były w rozdziale 2 tejże ustawy i obejmowały kwestię wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. I tak, 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

W uczelni wojskowej nauczyciela akademickiego będącego żołnierzem zawodowym zwalnia się ze stanowiska na zasadach i w trybie określonych w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. W uczelni służb państwowych rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim będącym funkcjonariuszem właściwej służby państwowej następuje na zasadach i w trybie określonych w przepisach dotyczących tych służb, z zachowaniem przepisów ustawy. (art. 123 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). 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 okresowe oceny nauczycieli akademickich,
- 4) podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego, ust. 1 i 10.

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 okresowe oceny nauczycieli akademickich (art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Nadto stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Ponadto w art. 126 omawianej ustawy przewidziano przesłanki rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia, a w art. 127 przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Natomiast w myśl art. 128 rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę również w przypadku określonym w art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (przesłanki rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim - ust. 1 pkt 3 ww. przepisu).

Pozwany pracodawca dokonując wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę zastosował art. 125 ww. ustawy powołując się na inne ważne przyczyny, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Podkreślenia wymaga, iż szczegółowe uregulowania zawarte w art. 123-126 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym świadczą o tym, iż status pracowników mianowanych został uregulowany w sposób kompletny, w przeciwieństwie do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, co do których w zakresie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę art. 128 ustawy wyraźnie odsyła do uregulowań kodeksu pracy (z modyfikacją, iż wypowiedzenie następuje z końcem semestru). Zgodnie z art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005.r (Dz.U.2017.0.2183) w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni rozpatrują sądy pracy. W aktualnie obowiązującej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 20 lipca 2018 r. regulacja ta znalazła się w art. 147.

Sąd orzekający zgadza się z poglądami wyrażonymi w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego, iż do sytuacji nauczycieli akademickich nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące zakazów wypowiedzania stosunku pracy z art. 39 i 41 k.p. (por. wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241, LEX nr 1103006, wyrok SN z 10 marca 2011r., III PK 46/10).

W uzasadnieniu od wyroku z 6 września 2011r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż stosownie do treści art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przepis ten określa relację między przepisami Kodeksu pracy a przepisami pragmatyk służbowych. Powtórzenie jego treści normatywnej zawarte jest w art. 136 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. W jego myśl w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Wynikająca z tych norm prawnych zasada stanowi, że jeśli istnieje "materia nieuregulowana" pragmatyką, to w tym zakresie mają wprost zastosowanie regulacje Kodeksu pracy. W stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie zostały zamieszczone dwa odesłania. Pierwsze, zawarte w art. 128 ustawy dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przewiduje, że "rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru", a zatem tej kategorii nauczycieli dotyczą bez wątpienia zakazy wypowiedzania z k.p. Ustawodawca jednoznacznie dał w ten sposób wyraz temu, że w stosunku do tej grupy pracowników regulacja dotycząca ustania stosunku pracy nie jest zupełna, co zresztą nie budzi wątpliwości w świetle treści przepisów Działu III, Rozdziału 2 ustawy (stosunek pracy pracowników uczelni), które w zasadzie dotyczą mianowanych nauczycieli akademickich. Natomiast odesłanie dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich obejmuje przepis art. 136 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Z jednej więc strony nie ma wyraźnego wskazania o niepełności regulacji dotyczącej ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela

akademickiego, co już stanowi jedną z przesłanek prowadzących do wniosku, że ta kwestia w pragmatyce służbowej została uregulowana w sposób kompletny. Z drugiej zaś strony szczegółowy zakres regulacji dotyczący rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim również stanowi podstawę do wnioskowania, że materia ta została uregulowana w całości w pragmatyce służbowej”.

Analogiczny podgląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku 27 lutego 2013 r. (sygn. akt II PK 171/12, Legalis nr 672277). Sąd Najwyższy orzekł, że pracownicy uczelni zatrudnieni na podstawie mianowania nie podlegają ochronie z art. 41 k.p. Przepis ten zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uzasadnienie tego wyroku Sądu Najwyższego w pełni odnieść można do ochrony stosunków pracy przewidzianej w art. 39 k.p. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów działu III Rozdziału 2 – Stosunek pracy pracowników uczelni (art. 118–136) prawa o szkolnictwie wyższym prowadzi do wniosku, że regulacja dotycząca ustania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich jest zupełna. Artykuł 124, art. 129 ust. 1, 3 i 4 tej ustawy w odróżnieniu do regulacji kodeksu pracy wskazują wyczerpująco przyczyny, które pozwalają pracodawcy na wypowiedzenie umowy o pracę mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Zdaniem Sądu Najwyższego, gdyby wolą ustawodawcy było, aby art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym rozumieć jako generalne odesłanie do kodeksu pracy, także w sprawach rozwiązania (w tym mieści się wypowiedzenie stosunku pracy) lub wygaśnięcia stosunku pracy dotyczące wszystkich nauczycieli akademickich – a zatem i tych zatrudnionych na podstawie mianowania – to zbędny byłby w ogóle art. 128 tej ustawy. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem ma miejsce z końcem semestru. Czyli odesłanie to dotyczy tylko nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W ocenie sądu orzekającego przedstawione poglądy Sądu Najwyższego, mimo iż wydane na podstawie nieobowiązującej już ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, znajdują w pełni zastosowanie, jako że sytuacja prawna powódki – na mocy przepisu przejściowego - jest uregulowana nadal przepisami z tego aktu prawnego. Natomiast przytoczone przez stronę powodową orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 5 lipca 2011r. I PK 15/11 i wyrok z dnia 6 marca 2006 r. II PK 218/05) dotyczy odmiennych stanów faktycznych i prawnych: odpowiednio nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela oraz pracowników samorządowych. Orzeczenie z dnia 11 lipca 2007r. (III PK 19/07) wydane zostało w oparciu o nieobowiązującą ustawę z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r. II PK 196/09 odnosił się do wypowiedzenia z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego (jako „innej ważnej przyczyny” z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym), co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Niezależnie więc od kwestii wieku emerytalnego powódki i okresu ochrony przedemerytalnej, z uwagi na powyższe uregulowania nie była ona objęta ochroną wynikającą z art. 39 k.p.

W konsekwencji należało przyjąć, iż wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było prawidłowe pod względem formalnym, a jako że nie była kwestionowana prawdziwość przyczyn wypowiedzenia, nie było podstaw do uwzględnienia powództwa w zakresie odszkodowania z art. 45 § 1 k.p.

Oddaleniu podlegało także drugie ze zgłoszonych żądań – nagrody jubileuszowej. Uprawnienie do jej otrzymania uregulowane zostało w art. 141 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2022.574 t.j.), zgodnie z którym pracownikowi uczelni publicznej przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości: 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy; 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy; 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy; 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy; 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy; 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której

jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

Powódka nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w dniu 30 września 2022r., zaś jej stosunek pracy rozwiązał się w dniu 30 września 2021r. Do jej nabycia brakowało powódce dokładnie 12 miesięcy, zaś sam stosunek pracy nie rozwiązał się „z powodu przejścia na emeryturę”, (art. 141 ust. 5). Stosunek pracy został powódce wypowiedziany z określonych przyczyn (brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego), zaś sama powódka przed złożeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu nie wyrażała woli przejścia na emeryturę, o czym świadczy chociażby znajdująca się w jej aktach osobowych notatka z przeprowadzonej z nią rozmowy. Podnoszona przez stronę powodową w pismach procesowych okoliczność, iż powódka została niejako poprzez wypowiedzenie „zmuszona” do skorzystania z uprawnień emerytalnych wskazuje, iż przejście na emeryturę stanowiło następstwo wypowiedzenia, nie zaś jego przyczynę.

W konsekwencji powództwo oddalono również w tym zakresie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 k.p.c. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika strony pozwanej w osobie radcy prawnego wynoszące 3780 zł (3600 zł w zakresie żądania nagrody jubileuszowej i 180 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy) na podstawie odpowiednio § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

sędzia (...)

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)