

UZASADNIENIE

M. P. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez (...) Technologiczny 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.

(...) Technologiczny 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.

Pismem procesowym z dnia 3 lipca 2023 r. powódka wniosła o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia w wysokości 18.269 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2021 r. do dnia zapłaty. Nadto wniosła o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego nagrody jubileuszowej w wysokości 17.730 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 października 2022 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów niniejszego procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że w chwili wręczenia jej wypowiedzenia, tj. w dniu 13 maja 2021 r., pozostawała pod ochroną wynikającą z przepisu art. 39 k.p. Podniosła także, że Senat pozwanej nie wydał opinii, podjął jedynie uchwałę nr 205 w dniu 28 września 2020 r., która nie zawierała elementów opinii, tj. opisanego tematu, wyводу opinii i wniosków, a stanowi jedynie zgodę na wypowiedzenie umowy. Wskazała, że pozwana nie ustaliła kryteriów doboru pracowników do zwolnienia i znalazła rozwiązanie w „wyrzucaniu” pracowników na emeryturę. Podniosła, że pozwana zatrudniła 3 osoby, dla których praca u pozwanej nie była jedynym źródłem utrzymania, co przeczy zasadzie równego traktowania. Powódka wskazała, że wobec tego czuje się dyskryminowana ze względu na wiek.

Pismem procesowym z dnia 28 czerwca 2023 r., uzupełnionym pismem z dnia 13 lipca 2023 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. urodziła się w dniu (...)

Niesporne

Od dnia 1 października 1986r. została zatrudniona w (...) Uniwersytecie (...) 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

M. P. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia od dnia 12 października 2020 do dnia 12 kwietnia 2021 r.

Niesporne

Oświadczeniem z dnia 27 kwietnia 2021r., wręczonym M. P. w dniu 13 maja 2021 r., pracodawca rozwiązał z M. P. stosunek pracy 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 (...) Uniwersytetu (...) 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

Jedynym kryterium doboru do rozwiązania stosunku pracy z powódką było nabycie uprawnień emerytalnych.

Dowód: zeznania świadka M. B. k. 338-339, zeznania świadka A. O. k. 339-340

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

(...)Uniwersytet (...) w S. rozwiązał stosunek pracy z dniem 24 marca 2021 r. z G. K. za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę.

(...)Uniwersytet (...) w S. rozwiązał stosunek pracy z dniem 15 kwietnia 2022 r. z I. M. za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę.

Dowód: pismo z dnia 09.02.2021 r. k. 304, pismo z dnia 28.03.2022 r. k. 305,

Oświadczeniem z dnia 18 listopada 2021r. pracodawca rozwiązał stosunek pracy z I. L. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 28 lutego 2022 r. Przyczyna wypowiedzenia została określona jako brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego, wynikającego z niewystarczającej liczby godzin dydaktycznych w Zespole (...) w roku akademickim 2021/2022. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy uczelnia zastosowała obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracowników i wzięła przy tym pod uwagę wszystkich pracowników zatrudnionych w Uczelni na podobnych stanowiskach z dotychczas zajmowanym przez I. L. (lektora). Przede wszystkim uczelnia kierowała się nabytymi uprawnieniami emerytalnymi, a także posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania pracy lektora (ok. 38 lat), rodzajem dotychczas wykonywanej pracy i zdobytym w jej trakcie doświadczeniem. W oświadczeniu stwierdzono nadto, że posiadane przez I. L. kwalifikacje z języka niemieckiego uniemożliwiają powierzenie jej wykonywania czynności lektora z innego języka obcego.

Zgodę na wypowiedzenie wyraził Senat (...)Uniwersytetu (...) w S..

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 306, uchwała nr 204 Senatu (...) w S. z dnia 28.09.2020r. k. 307

Uchwały Senatu Uczelni, po ich podjęciu, były rozsyłane do wszystkich pracowników drogą e-mail.

Dowód: zeznania świadka M. B. k. 338-339, zeznania świadka A. O. k. 339-340

W styczniu 2020 r. w Studium (...) w Zespole (...) zatrudnionych było 10 lektorów, w tym jeden z lektorów przebywał na urlopie bezładnym do dnia 01.03.2020 r.

Dowód: zestawienie nauczycieli akademickich k. 308-309

W styczniu 2021 r. w Studium (...) w Zespole (...) zatrudnionych było 10 lektorów, w tym jeden z lektorów przebywał na urlopie bezładnym, a czterech na urlopach dla poratowania zdrowia.

Dowód: zestawienie nauczycieli akademickich k. 310-311

W październiku 2022 r. w Studium (...) w Zespole (...) zatrudnionych było 6 lektorów, w tym jeden z lektorów przebywał na urlopie bezładnym, a czterech na urlopach dla poratowania zdrowia.

Dowód: zestawienie nauczycieli akademickich k. 310-311

Jedna osoba zatrudniona w Studium (...) w Zespole (...) uczy języka niderlandzkiego.

Dowód: zeznania świadka A. O. k. 339-340

Jedna osoba zatrudniona w Studium (...) w Zespole (...) ma zgodę rektora na dodatkowe zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu.

Dowód: pismo z dnia 10.09.2019 r. k. 346

W roku akademickim 2018/2019 w Zespole (...) roczny wymiar zajęć wynosił 360 (poza jednym lektorem, który miał 180 godzin), zaś liczba godzin wykonanych przypadająca na każdego z 9 lektorów to odpowiednio: 176 godzin, 40 godzin, 180 godzin, 172 godzin, 188 godzin, 180 godzin, 181 godzin, 190 godzin, 240 godzin.

W roku akademickim 2019/2020 w Zespole (...) roczny wymiar zajęć wynosił 360 (poza jednym lektorem, który miał 120 godzin), zaś liczba godzin wykonanych przypadająca na każdego z 9 lektorów to odpowiednio: 192 godzin, 202 godzin, 158 godzin, 192 godzin, 160 godzin, 180 godzin, 155 godzin, 188 godzin, 240 godzin.

W roku akademickim 2020/2021 w Zespole (...) roczny wymiar zajęć wynosił 360 (poza jednym lektorem, który miał 120 godzin), zaś liczba godzin wykonanych przypadająca na każdego z 8 lektorów to odpowiednio: 452 godzin, 449 godzin, 375 godzin, 0 godzin, 0 godzin, 34 godzin, 83 godzin, 240 godzin.

Dowód: rozliczenie zbiorcze z wykonania zajęć dydaktycznych k. 375-377.

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. 47¹ 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 pozostawał poza sporem. Strona powodowa nie kwestionowała również prawdziwości i zasadności wskazanej w oświadczeniu byłego pracodawcy przyczyny wypowiedzenia. Istota sporu sprowadzała się do kwestii tego czy wypowiedzając powódce stosunek pracy pracodawca zastosował obiektywne kryterium doboru do zwolnienia, a zatem czy nie doszło do dyskryminacji z uwagi na wiek powódki, a także do tego czy powódka podlegała ochronie wynikającej z przepisu art. 39 k.p., strony prezentowały bowiem odmienne stanowiska w przedmiocie statusu prawnego powódki w momencie wręczenia jej wypowiedzenia, w kontekście przepisów kształtujących powszechny wiek emerytalny.

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pragmatyką pracowników szkół wyższych, która wprowadza szczególne unormowania dotyczące ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Na wstępie wskazać należy, iż w świetle obecnie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668) nauczyciele akademicy są zatrudniani wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Obecna ustawa zatem nie przewiduje już mianowania jako aktu kreującego stosunek pracy z nauczycielem akademickim. Taką możliwość przewidywała ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 164, poz. 1365). Z powódką nawiązano stosunek pracy właśnie na podstawie mianowania. W trakcie jednak zatrudnienia powódki, ustawodawca, ustawą z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rozpoczął proces eliminacji mianowania, jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Proces ten zakończyła obecnie obowiązująca ustawa. Wskazać należy, iż dokument ten nie wygasza automatycznie stosunków pracy z mianowania, jak również nie przekształca ich w stosunki wynikające z umowy o pracę. Na mocy przepisów ustawy wprowadzającej ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stosunki te pozostają w mocy na podstawie art. 246 ust. 3 i 4 i 248 ust. 1 i 2 Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (por. A. D. „Nowa regulacja stosunku pracy nauczyciela akademickiego- zagadnienia sporne” Białostockie Studia Prawnicze 2020 vol.25 nr 1). Zgodnie z art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669) pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), o której mowa w art. 1, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Art. 248 ust. 2 wskazanej ustawy stanowi, iż do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4, z tym, że obowiązek, o

którym mowa w ust. 4 uczelnie wykonują w terminie do dnia 1 lipca 2019 r. Jednocześnie zgodnie z art. 246 ust. 3 cyt. ustawy do umów o pracę obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, oraz zawartych w okresie od dnia wejścia w życie tej ustawy do dnia 31 grudnia 2018 r. stosuje się przepisy ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3 oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy, w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - do dnia 31 grudnia 2018 r., a w pozostałym zakresie - do dnia 30 września 2020 r. Z powyższego wynika zatem, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie znajdują przepisy dotychczasowe, tj. ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r.

Odnosząc się do trybu rozwiązania z powodką stosunku pracy, to wskazać należy, iż to w gestii pracodawcy należy dobór trybu rozwiązania stosunku pracy, który musi być dopuszczalny i zgodny z przepisami prawa. Zgodnie z art. 123 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany: a) w drodze porozumienia stron, b) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron, c) bez wypowiedzenia. Przepis art. 124 ww. ustawy wskazuje w jakich sytuacjach można rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zaś w art. 126 ww. ustawy wskazuje na okoliczności mogące stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z mianowaniem z nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia. W art. 125 ww. ustawy, który jest przepisem subsydiarnym w stosunku do art. 124 ww. ustawy i uzupełnia niejako katalog przyczyn umożliwiających dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu czytamy, iż stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego. Przy czym należy zwrócić uwagę, iż przepis ten stanowi samodzielną podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodów, które nie zostały wyszczególnione w art. 124 ww. ustawy. Oczywiście jest, że sytuacje takie w praktyce mogą nastąpić i nie sposób przyjąć, że mianowany nauczyciel akademicki nie może być zwolniony z pracy, gdy brak jest możliwości kontynuowania zatrudnienia z jednej strony, a jednocześnie nie istniałaby podstawa prawna rozwiązania z nim stosunku pracy (patrz: wyrok SN z dnia 10.10.2017 r., sygn. akt II PK 262/16, Lex nr 2408320; wyrok SN z dnia 27.06.2006 r., I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190). Jak wskazano powyżej, stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn. „Przepis art. 125 nie definiuje "innych ważnych przyczyn", co nie oznacza, że za takie przyczyny mogą być uznane przyczyny jakiegokolwiek. Nie ma także w nim stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia, ale wynika to z wykładni systemowej tego przepisu. Przyczyny, o których w nim mowa, muszą być przyczynami, których waga odpowiada ciężarowi przyczyn wskazanych w art. 124 ww. ustawy. Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie). Muszą to być przyczyny rzeczywiste i poważne, i to do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo SN. O ile bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy, choć wymaga uzasadnienia, o tyle wypowiedzenie stosunku pracy z mianowaniem takim sposobem nie jest i wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione.” (W. Sanetra (w:) Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. M. Wierzbowski, Warszawa 2013, art. 125, LEX).

W tym miejscu wypada przytoczyć stanowisko zawarte w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 07.10.2020 r., zgodnie z którym pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim ponosi odpowiedzialność nie tylko w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia więzi pracowniczej (jeśli złoży oświadczenie woli bez "innej ważnej przyczyny"), jak i wtedy, gdy naruszy przepisy o formalnym charakterze (nie uzyska opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni). Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim obwarowane jest zatem warunkami merytorycznymi, jak i formalnymi. Naruszenie każdego z nich otwiera po stronie pracownika prawo do zgłoszenia żądań (patrz: postanowienie SN z dnia 07.10.2020 r., II PK 158/19 Lex nr 3080067 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r., II PK 262/16, Lex nr 2408320). Wskazać należy, iż przepis art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r., dając możliwość rozwiązania z nauczycielem akademickim stosunku pracy, zastrzega dodatkowo, iż może to nastąpić po wystąpieniu do organu kolegialnego wskazanego w statucie. W przedmiotowej sprawie zgodnie ze statutem uczelni

konieczne było zasięgnięcie opinii senatu, który w dniu 28 września 2020 r. podjął uchwałę w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wskazując, że wyraża zgodę na takie rozwiązanie (§ 1) z przyczyny wskazanej w § 2 tej uchwały, tj. z ważnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, za które uznaje brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego wynikającego z niewystarczającej liczby godzin dydaktycznych w Zespole (...). W ocenie Sądu wydana przez Senat uczelni zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z powódką była prawidłowa i spełniła wymóg uzyskania opinii. Wyrażona zgoda mieści się bowiem w pojęciu - wymaganej przez ww. przepisy - opinii organu kolegialnego. Zgodnie bowiem ze Słownikiem Języka polskiego PWN opinia to m. in. «przekonanie o czymś, pogląd na jakąś sprawę», «orzeczenie specjalisty na jakiś temat», wyrażenie zatem przez Senat zgody, było w ocenie Sądu równoznaczne z wyrażeniem pozytywnej opinii w kwestii rozwiązania stosunku pracy z powódką i to przy uwzględnieniu wskazanej w tej uchwale przyczyny określonej jako brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego wynikającego z niewystarczającej liczby godzin dydaktycznych w Zespole (...).

Na marginesie wskazać przy tym należy, że pierwotna wersja art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. różniła się od tej później obowiązującej. Przepis art. 125 ww. ustawy upoważnia uczelnię do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim „z innych ważnych przyczyn”, zastrzega jednak, że może to nastąpić po wystąpieniu do organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. W okresie do dnia 30 września 2011 r. potrzebna była zgoda tego organu na rozwiązanie stosunku pracy, a od dnia 1 października 2011 r. wystarczające jest wyrażenie przez ten organ opinii. Pomiędzy wyrażeniem „zgody” a przedstawieniem „opinii” istnieje różnica, przy czym w ocenie Sądu zgoda jest czymś więcej niż wyrażeniem opinii, zaś opinia nie musi zawierać w sobie wyrażenia zgody. Skoro zatem w przedmiotowej sprawie wymagana była opinia Senatu, a Senat zgodził się na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, to tym samym wyraził pozytywną opinię o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką i to z przyczyny, która jest tożsama w treści co przyczyna wskazana w rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 10 października 2017 r. (II PK 262/16): „Zgoda organu kolegialnego, wyrażona w jego uchwale, musi bowiem dotyczyć tej przyczyny, która jest wskazana przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Przedmiot opinii i wypowiedzenie nie mają być powiązane treściowo, ale tożsame. Natomiast jakakolwiek rozbieżność w tym przedmiocie prowadzi do naruszenia art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie uchybił zatem wymogom formalnym wypowiedzenia.”

Nadto, jak wynika z zeznań świadków A. O. oraz M. B., którym sąd dał wiarę, treść wszystkich uchwał Senatu była rozsyłana do pracowników na ich poczty służbowe w postaci linków.

Pracodawca spełnił zatem wymóg zasięgnięcia opinii odpowiedniego organu kolegialnego przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy.

W dalszej kolejności należało się odnieść do przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, która winna stanowić ważną przyczynę w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. Określenie "inne ważne przyczyny" jest klauzulą generalną. Stosując wykładnię językową "ważna przyczyna", to "powód, od którego wiele zależy", "mający dla sprawy dużą wagę", "doniosły", "odgrywający dużą rolę", "istotny", "poważny". Sąd Najwyższy rozstrzygał w tej kwestii, uznając, że przyczyną taką może być znaczny niedobór zajęć dydaktycznych (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95), brak kwalifikacji albo trudna sytuacja finansowa wydziału uczelni (por. wyr. SN z 25.6.2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, Nr 3, poz. 26; także wyr. z 27.6.2007 r., I PK 102/06, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 190 i podane w jego uzasadnieniu dalsze sprawy dotyczące wykładni "ważnej przyczyny" z art. 125 - I PK 496/98, I PRN 25/95, II PK 249/05). W wyroku z dnia 29 marca 2006 r., II PK 249/05, Sąd Najwyższy - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych wskazał, że: „Trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy z

dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący.”.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana dokładnie określiła sposób i zasady zastosowanego kryterium w zakresie typowania osób, z którymi rozwiązano stosunek pracy. Kryterium tym było nabycie uprawnień emerytalnych. W orzecznictwie wskazuje się natomiast, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy, rozstrzygając o wypowiedzeniu z „innych ważnych przyczyn”, wyraził pogląd, iż wybór pracownika do zwolnienia nie może być dowolny lub dyskryminujący (wyrok z dnia 29.III.2005 r., II PK 249/05, OSNP 2007. nr 5-6. poz. 72, uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 21.1.2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248). Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że spełnienie przez powódkę warunków nabycia prawa do emerytury nie stanowiło jedynej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, przyczyną był bowiem brak obciążenia dydaktycznego, wiek emerytalny powódki stanowił natomiast kryterium doboru do wypowiedzenia jej stosunku pracy. W ocenie zatem sądu przyczyna, z powodu której rozwiązano z powódką stosunek pracy, tj. brak obciążenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego wynikający z niewystarczającej liczby godzin dydaktycznych w Zespole (...), stanowiła ważną przyczynę, nadto przyczyna ta nie była kwestionowana także przez stronę powodową. Natomiast wybór powódki do zwolnienia nie nastąpił ani w sposób dowolny, ani dyskryminujący. Zauważyć bowiem należy, że niewątpliwie faktyczne obciążenie dydaktyczne pracowników Zespołu (...), w którym pracowała powódka, wynosiło znacznie mniej niż pensum (360 godzin). Sytuacja taka miała miejsce od roku akademickiego 2018/2019 r., od kiedy to lektorzy języka niemieckiego byli w stanie wypracować średnio połowę swojego pensum, a zatem pracodawca zmuszony został do tego, by wytypować osoby do zwolnienia. Jak wynika z wyjaśnień powódki, a także z zeznań świadków I. L. oraz A. O., prowadzone były rozmowy z osobami, które nabyły albo miały w najbliższym czasie nabyć uprawnienia emerytalne, aby dobrowolnie przeszły na emeryturę. Takie rozmowy prowadzone były także z powódką, były to rozmowy formalne i nieformalne, w których próbowano doprowadzić do tego, by powódka dobrowolnie przeszła na emeryturę, na co powódka nie chciała przystać. Nie negując jednak tego, że pracodawca nie powinien był wywierać presji na powódkę, by przeszła na emeryturę, a tym bardziej kreować wokół niej atmosfery niechęci, którą powódka odczuwała od innych lektorów z tego powodu, że zbliżała się do osiągnięcia wieku emerytalnego i że nie chciała samodzielnie zrezygnować z pracy, to wskazać należy, że osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia, a co za tym idzie, nie może jednocześnie być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07). W wyroku tym wskazano, że dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na kryteria wymienione w tym przepisie, a więc na przykład ze względu na wiek. Jednocześnie jednak w orzeczeniu tym wskazano, że pamiętać jednak należy, że stosownie do regulacji zawartej w art. 183b § 2 k.p. zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika. Polski ustawodawca dopuszcza zatem możliwość różnicowania sytuacji pracowników ze względu na wiek. Oczywiście osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie jest równoznaczne z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy, ale ma znaczenie przy wykładni innych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym art. 45 k.p., i ocenie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Analogiczne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2005 r., II PK 29/05 (OSNP 2006 nr 15-16, poz. 236), stwierdzając ponadto, że za pozytywną odpowiedź na pytanie, czy nabycie prawa do emerytury uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę przemawiają liczne argumenty rozmaitej natury, a przede wszystkim zmiana przedmiotu ochrony, o której stanowi art. 67 Konstytucji. Zgodnie bowiem z tym przepisem, obywatel po osiągnięciu wieku emerytalnego ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego formę i zakres określa ustawa. Z chwilą nabycia prawa do emerytury ustaje też obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy (art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 20.4.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.).

Niewątpliwie zatem w świetle obowiązujących regulacji prawnych pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę, tak jak i pracodawca nie ma obowiązku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu nabycia prawa do emerytury. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika i do realizowania własnej polityki zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.7.2003 r., I PK 305/02, OSP 2004 nr 12, poz. 150). Wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury, czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury, nie dyskryminuje tego pracownika (por. wyrok SN z dnia 21.4.1999 r., I PKN 31/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 505 oraz postanowienie z dnia 18.7.2003 r., I PK 210/03, Monitor Prawa Pracy - wkł. 2004 nr 7, poz. 7). Nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu. Podkreślić przy tym należy, że właśnie w odróżnieniu od dochodu z tytułu np. zatrudnienia u innego pracodawcy, które to zatrudnienie można stracić, to emerytura daje najpewniejsze, bo stałe i dożywotnie źródło dochodu.

W ocenie zatem sądu pracodawca dokonując wyboru do zwolnienia spośród kilku pracowników, w sytuacji gdy brak było wystraszającej ilości godzin dydaktycznych dla wszystkich lektorów języka niemieckiego, miał prawo, by za kryterium doboru przyjąć osiągnięcie wieku emerytalnego przez powódkę.

Reasumując, w ocenie sądu przyczyna, z powodu której rozwiązano z powódką stosunek pracy stanowiła ważną przyczynę i był to brak obciążenia dydaktycznego, co wyraźnie wskazano zarówno w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy, jak i w uchwale senatu. Natomiast zastosowane kryterium doboru powódki do zwolnienia, tj. osiągnięcie wieku emerytalnego, stanowi, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracownika do zwolnienia, a co za tym idzie, nie może jednocześnie być uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników i w odniesieniu do powódki takim kryterium dyskryminującym nie było.

Przechodząc do drugiej kwestii spornej, to jest tego czy M. P. podlegała ochronie wynikającej z przepisu art. 39 k.p., wskazać należy, że w ocenie Sądu powódka jako mianowany nauczyciel akademicki nie podlegała szczególnej ochronie o jakiej mowa w art. 39 k.p. Jej stosunek pracy jest bowiem uregulowany poza Kodeksem pracy – w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, która na podstawie art. 5 k.p. ma pierwszeństwo przed regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy. W ocenie sądu zatem skoro regulacja trybu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest w ustawie o szkolnictwie wyższym wyczerpująca, to implikuje to uznaniem, iż art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi akademickiemu, czyli ujmując inaczej, pracownik taki nie jest chroniony przed wypowiedzeniem na podstawie tego przepisu kodeksu pracy. (tak: Wyrok Sądu Okręgowego w (...) - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 lutego 2014 r., VII Pa 237/13).

Niemniej jednak nawet gdyby przyjąć, że powódka jako mianowany nauczyciel akademicki korzystała z ochrony art. 39 k.p., to sąd w tym zakresie podziela stanowisko strony pozwanej, iż wypowiedzenie zostało wręczone powódce (w dniu 13 maja 2021 r. ze skutkiem na dzień 30 września 2021 r.), gdy taką ochroną przedemerytalną powódka nie była już objęta.

W okresie bowiem od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2017 r. powszechny wiek emerytalny ustalany był dla każdej osoby indywidualnie, w zależności od daty jej urodzenia i jej płci. Wiek ten nazywany był podwyższonym wiekiem emerytalnym i wynosił dla kobiet, które urodziły się tak jak powódka od 1 lipca 1958 r. do 30 września 1958 r. – 61 lat i 11 miesięcy. Skoro zatem powódka urodziła się w dniu (...), to wiek emerytalny osiągnęłaby w dniu 21 sierpnia 2020 r.

W dniu 1 października 2017 r. weszła jednak w życie ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (DZ. U z 2017 r., poz. 38), która w art. 1 pkt 5 obniżyła wiek emerytalny dla kobiet do 60 lat. Wprowadzana z dniem 1 października 2017 r. nowelizacja obniżająca wiek emerytalny do 60 lat dla kobiet spowodowała istotne przesunięcia, jeśli chodzi o okres ochrony przedemerytalnej. Ochrona przedemerytalną zwykle obejmuje 4 lata przed osiągnięciem spodziewanego

wieku emerytalnego, jeśli z jego osiągnięciem pracownik ma prawo do emerytury. Z powodu jednak obniżenia wieku emerytalnego przepisy przejściowe, zawarte w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r., stanowiły w art. 28, że pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255), lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie, do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu. Natomiast art. 29 ww. ustawy stanowił, że pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy, o której mowa w tym przepisie, przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn (ust. 1); zaś osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są pracownikami i które osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy wynikającej z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn (ust. 2).

Do powódki zastosowanie znajduje ww. przepis przejściowy art. 28 ww. ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Powódka bowiem jako osoba urodzona w dniu (...) – na zasadach sprzed 1 października 2017 r. - rozpoczęła ochronę przedemerytalną w sierpniu 2016 r. (czyli 4 lata wstecz liczone od podwyższonego wieku emerytalnego, który miała osiągnąć w sierpniu 2020 r.), a zatem ochronę tę powódka zakończyła w sierpniu 2020 r., co oznacza, że w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. w dniu 1 października 2017 r., powódka była objęta ochroną stosunku pracy na dotychczasowych zasadach, a zatem zgodnie z treścią art. 28 ww. ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. zachowała ochronę do upływu 4 lat liczonych od jej rozpoczęcia (na poprzednich zasadach), mimo że jej wiek emerytalny został obniżony. A zatem w przypadku powódki wiek ochronny wykraczał poza wiek emerytalny, niemniej jednak wypowiedzenie wręczone powódce w dniu 13 maja 2021 r. zostało dokonane już po upływie okresu ochronnego z art. 39 k.p., który zakończył się w sierpniu 2020 r.

Z tych wszystkich powodów powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie wywiedzione z art. 45 k.p. należało oddalić, albowiem wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie było ani nieuzasadnione ani nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu stosunków pracy (art. 45 kp).

Konsekwencją oddalenia powództwa w ww. zakresie był także brak podstaw do przyznania powódce nagrody jubileuszowej, albowiem ostatnią nagrodą jubileuszową, którą otrzymała powódka była przyznana jej pismem z dnia 1 września 2017 r. nagroda za 35 lat pracy (na podstawie art. 156 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym), przy czym datą nabycia uprawnienia do nagrody był dzień 30 września 2017 r., a zatem uprawnienie do nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy powódka nabyłaby w dniu 30 września 2022 r., tymczasem w dniu 13 maja 2021 r. pracodawca rozwiązał z M. P. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 września 2021 r. W przedmiotowej sprawie zastosowania nie mógł znaleźć art. 156 ust. 2 pkt 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, który stanowi, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż dwanaście miesięcy. W przedmiotowej sprawie rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie nastąpiło w związku z przejściem przez nią na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nadto stosunek pracy powódki ustał z dniem 30 września 2021 r., a zatem powódce brakowało dokładnie 12 miesięcy do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a nie mniej niż 12 miesięcy – jak stanowi powołany wyżej przepis. W konsekwencji powództwo należało oddalić w całości, o czym orzeczono jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed

Sądem Rejonowym wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 17 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) i wynosi 3.780 zł (2.700 zł + 540 zł + 540 zł), natomiast wysokość kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Okręgowym wynika z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i wynosi 1.350 zł. Wobec powyższego należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 5.130 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym 1.350 zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

sędzia K. S.