

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30 sierpnia 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant: st. sekr. sąd. Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2021 r. (...) na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) (...) - (...) w O.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda D. K. na rzecz pozwanego (...) (...) - (...) w O. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 125/21

UZASADNIENIE

Powód D. K. pozwem skierowanym przeciwko (...) (...) - (...) (dalej: (...)) w O. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powód powołał się na błędną podstawę prawną i faktyczną wypowiedzenia. W jego ocenie minął termin do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie 52 k.p., który winien być podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy. Podana przez (...) podstaw prawną jest niezgodna ze stanem faktycznym i orzecznictwem w tym zakresie. Ponadto podniósł, iż uniemożliwiono mu wypowiedzenie się przed organem kolegialnym, jak i prawnikiem (...). Wskazał również, iż w jego sprawie brak jest informacji od związków zawodowych, które winny się wypowiedzieć w zakresie wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew (...) (...) - (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wskazała, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem był brak spełniania wymogu niezbędnego do zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego, w zakresie karalności prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne. Ponadto podkreślono, iż R. (...) pozytywnie zaopiniowała rozwiązanie stosunku pracy z powodem, mając na uwadze przyczynę wypowiedzenia.

Odnosząc się do trybu rozwiązania z powodem stosunku pracy wskazano, iż leży to w gestii pracodawcy, zaś rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem jest trybem dopuszczalnym i zgodnym z prawem.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

D. K. od dnia 01 grudnia 1990 r. był zatrudniony w Akademii Rolniczo (...) w O. obecnie (...) (...) - (...) w O.. Początkowo na czas określony, następnie od dnia 01 grudnia 1991r. na czas nieokreślony na stanowisku asystenta naukowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Aktem z dnia 31 maja 2005r. powód został mianowany na stanowisko p. (...) na W. (...) i (...), na okres pięciu lat. Następnie w dniu 01 czerwca 2010 r. D. K. został mianowany na stanowisko p. na czas nieokreślony. Akt mianowania w kolejnych latach podlegał aneksowaniu. Z dniem 01.10.2018r. stanowisko powoda stało się stanowiskiem p.w grupie pracowników badawczo-naukowych. Natomiast od dnia 01 października 2019r. powód zatrudniony został na stanowisku p.w katedrze R.na (...) (...).

(bezsporne, potwierdzone- akta osobowe część A akt z 05.12.1990r., 02.12.1991r., akty mianowania z 31.05.2005r., 01.06.2010r., aneksy z 16.11.2015r., 20.01.2017r., 22.03.2019r., pismo z 01.10.2019r., 21.08.2020r.)

D. K. w okresie zatrudnienia został skazany prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego (...) w sprawie (...) z dnia 26.08.2019r. następnie częściowo zmienionym wyrokiem Sądu Apelacyjnego (...) w sprawie (...) z dnia 21.12.2020r. za przestępstwa z art. 296 § 1,3,4 kk w zw. z art. 58 § 3 kk w zw. z art. 4 § 1 kk, art. 297 § 1 kk przy zastosowaniu art. 58 § 3 kk oraz art. 115 ust. 1 ustawy z dnia 04.02.1994r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

(bezsporne, nadto: kopia wyroku z dnia 26.08.2019r. z dnia (...) k. 59-62 oraz z dnia 21.12.2020r. w sprawie (...) k. 63-63v; kopia zawiadomienia o skazaniu k. 64)

U pozwanego pracodawcy obowiązuje statut uczelni. Zgodnie z dyspozycją § 53 ust.3 statutu, stanowiącego załącznik do uchwały nr 494 senatu (...) (...) - (...) w O. z dnia 21 maja 2019r. rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z przyczyn o których mowa w art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005. Prawo o szkolnictwie wyższym, może nastąpić po uzyskaniu opinii rady naukowej dyscypliny właściwej ze względu na reprezentowaną dyscyplinę. Wobec czego pozwany przed wręczeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zwrócił się do właściwej rady naukowej w sprawie wyrażenia opinii co do rozwiązania z D. K. stosunku pracy. Rada Naukowa Dyscypliny (...) (...) w O., uchwałą nr (...) (...) pozytywnie zaopiniowała rozwiązanie z powodem stosunku pracy, wskazując, iż przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy jest brak spełnienia wymogu niezbędnego do zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego w zakresie braku karalności prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne.

(bezsporne, nadto: uchwała nr (...) (...) k.42 oraz w aktach osobowych powoda cz. B; statut (...) k. 43-58; przesłuchanie powoda k. 79v-80))

Podczas spotkania w dniu 02 lutego 2021r. Rektor (...) w O. odczytał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, którego odbiór D. K. potwierdził osobiście. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak spełnienia przez powoda wymogu niezbędnego do zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego w zakresie braku karalności prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne.

Stosunek pracy powoda zostanie rozwiązany z dniem 30 września 2021r.

(bezsporne, nadto: protokół z dnia 02.02.2021r. k. 41 oraz w aktach osobowych powoda cz. B, wypowiedzenie umowy z dnia 02.02.2021r. k. 6)

Powód jest członkiem (...) (...) - (...) od 01.02.1996r.

(dowód: zaświadczenie k. 76)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo D. K., jako niezasadne nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustalenia faktyczne w powyższej sprawie Sąd poczynił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w oparciu o dowód z przesłuchania powoda. Należy podkreślić, iż okoliczności faktyczne sprawy nie były między stronami sporne. Spór bowiem dotyczył interpretacji prawnej zaistniałych zdarzeń.

Nie ulega wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pragmatyką pracowników szkół wyższych, która wprowadza szczególne unormowania dotyczące ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego.

Tytułem wstępu wskazać należy, iż w świetle obecnie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018r. 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 2005r. (dalej: p.s.w.). Akt ten wskazywał na mianowanie, jako podstawę stosunku pracy jedynie wobec pracowników zatrudnianych na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego, tak jak miało to miejsce w przypadku powoda, z którym został nawiązany stosunek pracy właśnie na podstawie mianowania na czas nieokreślony, na stanowisku profesora (...).

Niemniej jednak w trakcie zatrudnienia powoda, ustawodawca, ustawą z dnia 3 lipca 2018r. - 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 wygasa 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. Anna Dubowik „ 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 03.07.2018r. Przepisy wprowadzające ustawę-Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 30.08.2018r.) 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 (Dz. U. poz. 1668), 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 01 lipca 2019r. 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 znajdą przepisy dotychczasowe.

Odnosząc się do trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazać należy, iż to w gestii pracodawcy należy dobór trybu rozwiązania stosunku pracy, który musi być dopuszczalny i zgodny z przepisami prawa. W świetle art. 123 ust. 1 ustawy z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej p.s.w.) 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.

Kolejny przepis art. 124 cyt. ustawy wskazuje w jakich sytuacjach można rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zaś w art. 126 wskazuje na okoliczności mogące stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z mianowaniem z nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia.

W art. 125 cyt. ustawy, który jest przepisem subsydiarnym w stosunku do art. 124 p.s.w. 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 cyt. 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 10.10.2017r., sygn. akt II PK 262/16, Lex nr 2408320; wyrok SN z dnia 27.06.2006r., 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. Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. niez uzyskanie 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 mianowania 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)

Zgodnie z art. 109 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, nauczycielem akademickim może zostać osoba, która nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne.

We wręczonym powodowi wypowiedzeniu jako przyczynę zakończenia stosunku pracy wskazano brak spełnienia wymogu niezbędnego do zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego w zakresie braku karalności prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne.

W toku niniejszego postępowanie sądowego Powód nie zakwestionował faktu, iż nie spełnia wymogu niekaralności, co więcej wskazał, iż rzeczywiście zapadł wobec niego wyrok skazujący na karę grzywny. Powyższe wynika także wprost z dołączonych do akt wyroków Sądu Okręgowego (...) i Sądu Apelacyjnego (...). Trudno przyznać rację stronie powodowej, iż przepisy te mają zastosowanie jedynie do pracowników kandydujących na stanowisko nauczyciela akademickiego, nie zaś wobec osób już zatrudnionych. Jak wynika bowiem z przepisu art. 126 pkt. 4 p.s.w. Rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne. W ocenie Sądu, przyczyna jaka została wskazana we wręczonym powodowi wypowiedzeniu z jednej strony jest niewątpliwa, a z drugiej jest ważka i szczególna z uwagi na charakter zawodu nauczyciela akademickiego. W związku z tym, bez wątpienia uzasadnia dokonane rozwiązanie stosunku pracy.

Wskazać należy, iż przepis art. 125, 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 statut uczelni w § 53 ust. 3 przewiduje konieczność uzyskania opinii rady naukowej dyscypliny, właściwej dla danego nauczyciela akademickiego.

Rada Naukowa Dyscypliny (...) (...) w O. podjęła w dniu 28.01.2021r. uchwałę, w której pozytywnie zaopiniowała przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, potwierdzając brak spełnienia przez powoda wymogu niezbędnego do zajmowania stanowiska nauczyciela akademickiego w zakresie braku karalności prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne.

Pracodawca zatem, spełnił wymóg zasięgnięcia opinii odpowiedniego organu, przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Wobec czego, nie zasługuje na podzielenie twierdzenia powoda, iż uczelnia nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 38 kp i nie poinformowała zawiaźku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Zdaniem komentatorów, iż jakkolwiek należy dostrzec analogię pomiędzy trybem konsultacji związkowej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a wyrażeniem opinii przez właściwy organ kolegialny określony w statucie w odniesieniu do art. 125 p.s.w, to jednak w związku z kompletnością przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym i brakiem odpowiednich regulacji w ustawie o związkach zawodowych, do ustania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich nie stosuje się art. 38 kp, a zgoda organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni na wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, tryb konsultacji związkowej niejako zastępuje. (M. Lekston [w:] Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, red. K. W. Baran, Warszawa 2015, art. 125, LEX). Ponadto, również Sąd Najwyższy wykluczył możliwość stosowania art. 38 kp do mianowanych nauczycieli akademickich (patrz: wyrok SN z dnia 04.12.2003r., I PK 114/03, OSNP 2004/21/369 ; wyrok SN z dnia 29.03.2006r., II PK 249/05, OSNP 2007/5-6, Lex nr 232589). Normę art. 125 p.s.w. można zatem traktować w kategoriach *lex specialis* w stosunku do art. 38 kp, zaś twierdzenie Sądu Najwyższego o „zastępowaniu” art.38 kp przez art. 125 p.s.w. jako realizację zasady *lex specialis derogat legi generali* (por. (M. Lekston [w:] Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, red. K. W. Baran, Warszawa 2015, art. 125, LEX).

W tym miejscu wypada przytoczyć stanowisko zawarte w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 07.10.2020r., 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 kolegiального wskazanego w statucie uczelni). Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim obwarowane jest zatem zarówno warunkami merytorycznymi, jak i formalnymi. Naruszenie każdego z nich otwiera po stronie pracownika prawo do zgłoszenia żądań (patrz: postanowienie SN z dnia 07.10.2020r., II PK 158/19 Lex nr 3080067 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r., II PK 262/16, Lex nr 2408320). W przedmiotowej sprawie z pewnością nie mamy do czynienia z tego typu uchybieniami. (...) dokonał bowiem wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w oparciu o art. 125 p.s.w., wskazując istotną obiektywnie i niekwestionowaną przez strony przyczynę. Zasięgnął także opinii właściwego organu kolegiального wskazanego w statucie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w oparciu o powołane przepisy, powództwo oddalił, o czym orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.