

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jerka
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Agnieszka Rolińska
Protokolant:	stażysta Nura Al Saadon

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2014 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa S. B.

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

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

IV P 178/14

## UZASADNIENIE

Powód S. B. w pozwie skierowanym przeciwko Uniwersytetowi (...) w O. wniósł o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach, oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pismem z dnia 21 marca 2014 r. pozwany złożył oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływa z dniem 30 września 2014 r.. Jako przyczynę podano nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, z powołaniem się na treść art. 120 i 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Powód zakwestionował skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż w jego ocenie nie zaistniała przyczyna, na którą powołał się pozwany. Nadmienił przy tym, iż nie mieści się ona jego zdaniem w pojęciu „innych ważnych przyczyn”. Powód podniósł, powołując się m.in. na interpretację Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, iż pozwany dokonał błędnej wykładni art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie, że termin, od którego należy liczyć okres zatrudnienia liczy się od dnia, w którym stosunek pracy został nawiązany, nie zaś od dnia wejścia w życie nowelizacji przywołanego przepisu. Wskazał nadto, że uzyskanie opinii Rady Wydziału w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem trybu, bez podania wszystkich materialnych podstaw – w wypowiedzeniu

wskazano oba przepisy, zaś Radę poinformowano tylko o treści art. 125. Zaznaczył także, iż mimo że opinia była pozytywna, nie została uwzględniona przez pozwanego.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podkreślił przy tym, iż od początku zatrudnienia informował powoda o regulacjach dotyczących okresu, w jakim jest on zobligowany uzyskać tytuł naukowy doktora habilitowanego. Zaznaczył, że postanowienia Statutu (...) przedstawiają się dla powoda korzystniej od brzmienia art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w jego znowelizowanym kształcie. Nadto, w ocenie pozwanego opiniowanie przez Radę Wydziału odbyło się prawidłowo, gdyż przedmiot opinii nie stanowiła podstawa prawna, lecz przyczyna wypowiedzenia. Na pozwanym nie ciążył obowiązek wskazania Radzie podstawy prawnej. Wskazał również, iż opinia ta nie jest dla niego wiążąca. Podniósł, że w oświadczeniu złożonym powodowi powołał oba przepisy dla wskazania jego podstawy prawnej. Zdaniem pozwanego nie ma to wpływu na skuteczność oświadczenia, ponieważ jego przyczyna nie uległa zmianie. Przy czym podniósł, że w orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym wpływ okresu na sfinalizowanie habilitacji może stanowić ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy.

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

Powód S. B. od dnia 01 grudnia 2003 r. jest zatrudniony w pozwanym Uniwersytecie (...) w O. na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta na Wydziale (...). Na początku był pracownikiem Katedry (...) i (...), a po jej podziale, od dnia 01 lipca 2012 r. został przeniesiony, za jego zgodą, do Katedry (...) (...).

(bezsporne)

W akcie mianowania zawarto informację, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat – w przypadku powoda – do dnia 30 listopada 2012 r.

(akta osobowe; akt powołania – k. 16)

Pismem z dnia 30 marca 2004 r. pozwany poinformował powoda o uchwalonych przez Senat (...) w O. na posiedzeniu w dniu 30 stycznia 2004 r. regulacjach dotyczących adiunktów (uchwały nr: 128 i 137). Zgodnie z ich brzmieniem osoba, która nie ma stopnia doktora habilitowanego, po przekroczeniu dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta może uzyskać przedłużenie zatrudnienia na tym stanowisku, nie więcej niż o trzy dwuletnie przedziały czasowe, po uzyskaniu pozytywnej oceny właściwej komisji ds. oceny nauczycieli akademickich (łącznie do 15 lat). Tożsame postanowienia zawarto w aneksie do aktu mianowania na stanowisko adiunkta z dnia 01 września 2006 r.

(akta osobowe; pismo z dnia 30.03.2004 r. – k. 17; aneks do aktu mianowania – k. 18)

Uchwałą nr 197 Senatu (...) w O. z dnia 12 kwietnia 2013 r. wprowadzono do Statutu (...) w O. § 98a, zgodnie z którym: „1. Do nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed 1 października 2013 r. nie stosuje się przepisów § 71 ust. 4. (Łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat z zastrzeżeniem przepisów ust. 5 i 6.) 2. Nauczyciele akademicy nieposiadający stopnia doktora habilitowanego, zatrudnieni na stanowisku adiunkta przed 1 września 2006 r., pozostają zatrudnieni na tym stanowisku, z tym że okres ich zatrudnienia na tym stanowisku nie powinien przekroczyć dziewięciu lat i może być przedłużony – po uzyskaniu pozytywnej oceny właściwej Komisji ds. Oceny Nauczycieli Akademickich – o trzy okresy dwuletnie, wynikające z trybu dokonywania ocen okresowych”

(bezsporne)

W dniu 03 czerwca 2013 r. Komisja Oceniająca wystawiła powodowi warunkowo – pozytywną ocenę całokształtu jego działalności jako adiunkta, na którą składały się noty za: działalność dydaktyczną (pozytywna), naukową (warunkowo – pozytywna) i organizacyjną (pozytywna). Wskazała, iż powód nie poczynił postępów w kierunku realizacji zaleceń

z oceny za poprzedni okres, w tym nie przyspieszył prac nad ukończeniem rozprawy habilitacyjnej. Powód został pouczony o możliwości odwołania się od oceny do Uczelnianej Komisji Oceniającej. Nie skorzystał z tej możliwości.

(akta osobowe)

W piśmie z dnia 02 lipca 2013 r., ze względu na otrzymanie przez powoda warunkowo – pozytywnej oceny za okres od 19 kwietnia 2011 r. do 21 kwietnia 2013 r., pozwany oświadczył, iż nie wyraża zgody na dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego. Zwrócił się do dziekana Wydziału (...) o przedłożenie do dnia 30 września 2012 r. wniosku w sprawie dalszego zatrudniania powoda, poprzedzonego opinią kierownika Katedry (...) oraz Rady Wydziału. Wskazał przy tym na możliwość wypowiedzenia stosunku pracy lub, po przystąpieniu do konkursu, kontynuowania pracy w charakterze nauczyciela akademickiego na stanowisku starszego wykładowcy lub asystenta. Pozwany poinformował również, że na wniosek powoda stosunek pracy może zostać rozwiązany za porozumieniem stron, z pominięciem procedury uzyskania zgody Rady Wydziału.

(akta osobowe)

Pismem z dnia 21 marca 2014 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 30 września 2014 r. Powołał się przy tym na treść art. 120 i 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 66 ust. 8 i § 98a ust. 2 Statutu (...). Jako przyczynę wskazał nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, to jest do dnia 30 listopada 2012 r. Rada Wydziału (...)nie poparła rozwiązania stosunku pracy z powodem.

(akta osobowe; oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 20; zeznania G. B. – k. 40 )

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powoda w ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie ogniskował wokół interpretacji art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym (dalej: u.p.s.w.), a ściślej rzecz ujmując konsekwencji nowelizacji tego artykułu dokonanej przez ustawę z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 kwietnia 2011 r.)

Przepis ten w brzmieniu sprzed nowelizacji ( tj. przed 1 października 2013 r. ) stanowił , iż „ art. 120 Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut „

W statucie pozwanej przewidziano iż okres ten będzie wynosił 9 lat z możliwością jego przedłużenia o kolejne trzy okresy dwuletnie .

Z kolei nowe brzmienie art. 120 u.p.s.w. ma charakter kategoriyczny „ okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. „

Powód powołując się na interpretację m.in. z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz głosów doktryny wskazuje, iż termin ośmiu lat rozpoczyna swój bieg z dniem wejścia przepisu w życie, tj. z dniem 1 października 2013 r., a do okresu tych ośmiu lat nie zaliczają się okresy poprzednich (przed dniem 1 października 2013 r.) zatrudnień na stanowisku adiunkta. Oznacza to, że prawdziwy efekt działania przepisu zostanie osiągnięty po dniu 1 października 2021 r. Skutek ten wywodzi z faktu, iż ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenia przepisów przejściowych do ustawy nowelizującej.

Interpretacja ta jest niezasadna a to z następujących względów:

Po pierwsze należy podkreślić iż wykładnia norm prawnych nie może prowadzić do wyników absurdalnych, nieracjonalnych. Sposób wykładni faworyzowany przez powoda do takich właśnie prowadzi, skoro np. osoba zatrudniona na stanowisku adiunkta w dniu wejścia w życie przepisów przez okres ośmiu lat ( bądź 14 –stu jeśli przedłużono okres ten trzykrotnie o 2 lata ) miałaby przy takiej interpretacji przepisu gwarantowany okres zatrudnienia na dalsze 8 lat i de facto dopiero brak habilitacji w okresie od 16 lat do 22 lat uprawniałby uczelnię do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę cel ustawy nowelizującej która miała wymusić, zwłaszcza na uczelniach publicznych, postęp w pracy naukowej oraz przyspieszyć rozwój kadry naukowej ( właśnie poprzez określenie sztywnego i maksymalnego 8 letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez możliwości jego przedłużenia ) interpretacja taka jest całkowicie nieracjonalna i de facto prowadzi do rezultatów przeciwnych do zamierzonych przez ustawodawcę

Po drugie z samego faktu braku przepisów przejściowych nie można wyciągać wniosków iż od 1 października 2013 r. ( wejścia w życie ustawy nowelizującej ) okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 powinny być liczone na nowo, tj. że nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia adiunkta, które przypadają przed tą datą.

Należy zauważyć, należy, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją gdy w czasie trwania stosunku prawnego o charakterze ciągłym ( łączącej strony umowa o pracę ) doszło do zmiany stanu prawnego, a w takiej sytuacji możliwe są jedynie dwa rozwiązania. Pierwsze z nich zakłada stosowanie przepisów nowej ustawy, od momentu jej wejścia w życie, do skutków stosunku prawnego, który powstał pod rządami dawnej ustawy. Drugie rozwiązanie dopuszcza zaś stosowanie nadal przepisów dawnej ustawy, pomimo wejścia w życie ustawy nowej.

Z pierwszym rozwiązaniem mamy do czynienia wówczas gdy ustawa ( przepisy przejściowe ) posługują się zwrotem że „ ustawa niniejsza znajduje również zastosowanie do stosunków prawnych powstałych przed dniem jej wejścia w życie „ oznacza tylko tyle, iż stosunki prawne powstałe pod rządem starej ustawy i istniejące w chwili wejścia w życie nowej ustawy, podlegać będą nowej ustawie od daty jej wejścia w życie. Jest to tzw. retrospektywność ( a nie retroaktywność ustawy), która jest powszechnie przyjmowana, gdy chodzi o zasadę bezpośredniego działania nowej ustawy w odniesieniu do stosunków prawnych o charakterze ciągłym ( por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2004 r. IV CK 223/03 LEX nr 1125289 ). Gdyby takie rozwiązanie zawierały przepisy przejściowe spornej ustawy nowelizującej oznaczałoby to wtedy, iż w dniu wejścia jej w życie ( 1 października 2013 r. ) pracodawca miałby obowiązek rozwiązać z powodem umowę o pracę z uwagi na fakt, iż w tym dniu upłynął 8 – letni okres na zrobienie habilitacji. W istocie omawiana zasada retrospektywności byłaby niekorzystana dla powoda. Skoro takiego rozwiązania nie przewiduje w przepisach przejściowych ustawa nowelizująca ( brak przepisów przejściowych ) to nie sposób jej domniemywać ze szkodą dla adresatów norm prawnych.

W konsekwencji zastosowanie winno mieć drugie rozwiązanie ( korzystniejsze dla powoda ) które dopuszcza stosowanie nadal przepisów dawnej ustawy, pomimo wejścia w życie ustawy nowej. Taką też zasadę zastosował pozwany uniwersytet skoro w treści § 98a Statutu zawarł regulacje zgodnie z którą „ 1. Do nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed 1 października 2013 r. nie stosuje się przepisów § 71 ust. 4. (Łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat z zastrzeżeniem przepisów ust. 5 i 6.) 2. Nauczyciele akademicki nieposiadający stopnia doktora habilitowanego, zatrudnieni na stanowisku adiunkta przed 1 września 2006 r., pozostają zatrudnieni na tym stanowisku, z tym że okres ich zatrudnienia na tym stanowisku nie powinien przekroczyć dziewięciu lat i może być przedłużony – po uzyskaniu pozytywnej oceny właściwej Komisji ds. Oceny Nauczycieli Akademickich – o trzy okresy dwuletnie, wynikające z trybu dokonywania ocen okresowych”.

W konsekwencji nie sposób przyjąć aby ustawa nowelizująca , która ma zastosowanie do stosunków prawnych o charakterze ciągłym i która daje jednej ze stron uprawnienie do wcześniejszego jej zakończenia ( tutaj po 8 latach ) w porównaniu do stanu sprzed nowelizacji ( 9 lat i 3x przedłużenie po 2 lata ) w istocie wydłużałaby okres związania

stron stosunkiem prawnym na okres który uznać należy za nieakceptowany, gdyż podważający cel zatrudnienia danej osoby na stanowisku adiunkta.

Odnosząc się do merytorycznych podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę to zauważyć, iż regulacja art. 120 ustawy u.p.s.w. w zw. z art. z treścią § 98a statutu (...) ma charakter jasny i daje możliwość wypowiedzenia umowy o pracę osobie zatrudnionej na stanowisku adiunkta po upływie przewidzianego w statucie uczelni okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Przy czym powód nie kwestionuje przekroczenia tego okresu. Był mianowany na czas nieokreślony. Stosunek ten powinien trwać przez czas określony prawem, a okres ten był znany powodowi. Pozwany kilkakrotnie informował go o obowiązujących w tej kwestii uregulowaniach, choć nie miał takiego obowiązku – powód jest bowiem zobligowany do znajomości przepisów prawa. Wypowiedzenie stosunku pracy nie powinno stanowić dla niego zaskoczenia.

Przy czym podkreślenia wymaga, iż jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2011 r. III PK 46/2010 (OSNP 2012/9-10 poz. 114), „czas trwania stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, jest określony dwójako: wynika on z nominacji na czas nieokreślony, ale jednocześnie przewidziany jest w ustawie i statucie uczelni właściwy czas jego trwania”. To stosunek pracy o mieszanym charakterze. Co prawda, powstaje on na czas nieokreślony, lecz przejawia silne elementy stosunku pracy na czas określony. Nadto, ma również cechy stosunku na czas wykonywania określonej pracy, czyli uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Uzyskanie tegoż stopnia podczas przewidzianego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta powoduje ustanie stosowania przepisów limitujących okres zatrudnienia na tym stanowisku (art. 120 u.p.s.w.). W tym zakresie przypomina umowę rezultatu: pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego we wskazanym okresie pod rygorem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy po upływie tego okresu.

Co więcej, jak wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 2009 r., sygn. akt K 27/07, stosunek pracy na podstawie mianowania (...) uznaje się za bardziej stabilny. Jednak z drugiej strony należy zauważyć, że mianowanie tradycyjnie określane jest w doktrynie prawa pracy jako konstrukcja powodująca mocniejsze związanie pracownika z instytucją, w której pracuje (por. L. Florek, T. Zieliński, Prawo pracy, Warszawa 2003, s. 81). To mocniejsze związanie pracownika mianowanego powoduje zwykle większe wewnątrzuczelniane ograniczenia, dotyczące np. podejmowania przez niego dodatkowego zatrudnienia. Ponadto, samodzielne tworzenie zasad i kryteriów dotyczących nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi na podstawie mianowania (art. 118 ust. 3, art. 121 ust. 3 u.p.s.w.) pozwala, przede wszystkim najlepszym uczelniom, na swobodne decydowanie o "zatrzymaniu" najlepszej, najbardziej wykwalifikowanej kadry naukowo - dydaktycznej.

W świetle powyższego nie sposób przyznać Sądowi prawa do ingerowania w autonomię uczelni i prowadzenia polityki kadrowej. Skoro w ramach dużej konkurencji na rynku edukacyjnym pozwana korzystając z instrumentów prawnych zmierzających do skompletowania kadry o najwyższym poziomie wypowiada stosunek pracy z mianowanymi adiunktami, którzy w przepisany czas nie tytułują się stopniem doktora habilitowanego to ingerencja Sądu może mieć miejsce w sytuacjach niezwykle wyjątkowych (marginalnych) Taka sytuacja nie zachodzi w niniejszej sprawie. Pomijając już to, iż powód na takową się nie powołuje, to wskazać należy iż ona sam w ocenie pracy okresowej opisując stan zaawansowania pracy habilitacyjnej wskazuje poziom 70%. Zatem podstawowy warunek rozwiązania z nim umowy o pracę był spełniony a zatem nie sposób zarzucać uczelni działania niezgodnego z prawem.

Dodatkowo w ocenie Sądu nie ma racji powód twierdząc, iż podanej przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie można uznać za inną ważną przyczynę w rozumieniu przepisu art. 125 u.p.s.w. W wyroku z dnia 6 września 2011 r., sygn. akt II PK 33/2011, Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, stwierdził, iż upływ okresu przewidzianego na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego może (...) z reguły stanowić ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 u.p.s.w.

Sąd nie podzielił także postawionego przez powoda zarzutu wadliwości procedowania przy uzyskiwaniu opinii Rady Wydziału i niezasadnego nieuwzględnienia jej przez pozwanego. Zgodnie z art. 125 u.p.s.w., stosunek pracy z

mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni. Z treści przytoczonego przepisu wynika więc wprost, iż opinia ta ma charakter jedynie konsultacyjny, doradczy i w żadnym stopniu nie jest wiążąca dla pracodawcy. Pracodawca nie może jednak rozwiązać stosunku pracy bez jej zasięgnięcia. Nadto, należy zgodzić się z twierdzeniami pozwanego, iż przedmiotem tej opinii nie jest podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy, lecz jego przyczyna. Na pozwanym nie ciążył obowiązek wskazania przepisów prawnych organowi opiniującemu. Niejako na marginesie należy stwierdzić, iż zbyt dużym jest wskazywanie członkom Rady Wydziału regulacji dotyczących rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami uczelni, gdyż z uwagi na zakres przedkładanych im w jej ramach spraw są z nimi znakomicie zaznajomieni. Nie ulega też żadnej wątpliwości, iż Rada Wydziału dysponowała wiedzą na temat przedmiotu głosowania. W wyciągu z protokołu z posiedzenia Rady wskazano, że opinia ma dotyczyć stanowiska w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem w związku z zakończeniem 9 – letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego (akta osobowe).

Nie mają znaczenia niczym nie potwierdzone twierdzenia powoda, iż „ podobno „ osoby, które otrzymały taką samą ocenę co on i w przepisany czas nie osiągnęły stopnia doktora habilitowanego nadal są zatrudnieni w pozwanej uczelni. Pomijając już to, iż okoliczności tej wyraźnie zaprzecza pozwanym a powód jej nie wykazał ( a to na nim ciążył fakt wykazania tej okoliczności ) to zauważyć należy, iż pracodawca ma pełną swobodę w decydowaniu z kim rozwiąże stosunek pracy w razie zaistnienia okoliczności usprawiedliwiających tę czynność. Pracodawca „ może”, a nie „ musi „ podejmować tę czynność. Skoro z kimś nie rozwiązał umowy o pracę to nie oznacza to, że w stosunku do innych pracowników nie może tego uczynić. Przede wszystkim powód zdaje się nie zauważać, iż sytuacja każdego pracownika stanowi samodzielny i odrębny stan faktyczny, na który składa się szereg okoliczności. ( osoby te mogły odwołać się od oceny, mogły mieć bardziej zaawansowany etap pracy habilitacyjnej itp. ).Przy czym raz jeszcze podkreślić należy, że każdorazowo decyzja należy do rektora, a podejmowana jest na podstawie całokształtu tych okoliczności. Co się zaś tyczy powoda, to już wystawiając ocenę za poprzedni okres (od 01.04.2007 r. do 18.04.2011 r.), komisja zaleciła mu przyspieszenie prac nad ukończeniem rozprawy habilitacyjnej oraz dokonywanie publikacji w bardziej renomowanych czasopismach. Nadto, gdy powód w piśmie z 21 kwietnia 2013 r. wystąpił do pozwanego z wnioskiem o przedłużenie zatrudnienia na stanowisku adiunkta, dziekan wydziału poparł go tylko warunkowo, podnosząc w opinii, iż przewidywany termin obrony jawi się jako mało realny i brak jest publikacji z listy „A”. Zastrzegł, że w razie utrzymującego się braku postępów w kolejnym okresie oceny, wystawi opinię negatywną (akta osobowe).

Mając na uwadze powyższe Sąd w oparciu o powołane przepisy orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 K.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Dlatego też od powoda na rzecz pozwanego należało zasądzić kwotę 60 zł, zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

SSR Rafał Jerka