

UZASADNIENIE

Powód domagał się w niniejszej sprawie przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. 4.670 zł, a także zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona powodowa wskazała, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy należy uznać za niezgodne z prawem. Powód podkreślił, że wskazane przyczyny w żadnym razie nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Powód argumentował, że sposób sformułowania pierwszej przyczyny sugerował zastosowanie wobec niego rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Jednakże, w takim razie pracodawca nie mógł powołać się na negatywną ocenę pracy powoda, gdyż nie została wyczerpana procedura określona w statucie (...), w szczególności powodowi nie została przedłożona pisemna opinia wraz z uzasadnieniem i oceną końcową, co uniemożliwiło złożenie odwołania do Rady Naukowej. Ponadto, powód twierdził, że nie otrzymał propozycji zmiany stanowiska na starszego wykładowcę, a zatem odmowa przyjęcia tej propozycji nie mogła stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania stosunku pracy. Wreszcie, w odniesieniu do braku stosownej umowy ze szpitalem umożliwiającej udzielanie świadczeń medycznych, powód wskazał, że pozwany nie reagował na nieprzedłużenie z nim umowy przez (...) Publiczny Szpital (...) im. prof. A. G., a zatem sam sprokurował sytuację, którą następnie wykorzystał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwane Centrum Medyczne (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem zostało dokonane z zachowaniem wymaganego trybu i przy rzeczywistym zaistnieniu przyczyn będących podstawą rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana wskazała ponadto, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Powód wykazał bowiem brak zaangażowania i dyscypliny pracy, nie wykonując ustawowych obowiązków w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych. Powód nie uczestniczył również w pracach organizacyjnych uczelni. Strona pozwana zaznaczyła, iż dalsze zatrudnienie powoda jest również niemożliwe z uwagi na brak umowy powoda z podmiotem leczniczym, na podstawie której powód udzielałby świadczeń zdrowotnych zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Ponadto, powód odmówił zmiany stanowiska na takie, które nie wiązało się z obowiązkiem prowadzenia działalności naukowej i udzielania świadczeń zdrowotnych. Pozwany podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie odbyło się w trybie art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, a negatywna ocena pracy powoda nie była jedną z przyczyn decyzji pracodawcy.

Na rozprawie dniu 8 maja 2015 r. strona powodowa zmodyfikowała swoje żądanie wnosząc o przywrócenie powoda na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Modyfikacja ta powinna, stosownie do art. 193 § 2¹ k.p.c., nastąpić na piśmie. W ocenie Sądu, z uwagi na odmienną podstawę prawną i faktyczną roszczenia w zakresie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, przedmiotowa czynność stanowi zmianę jakościową i ilościową żądania oznaczającą wystąpienie z nowym roszczeniem obok pierwotnego. W tej sytuacji rozszerzenie powództwa należało uznać za nieskuteczne (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 marca 2015 r., sygn. akt I ACa 1139/14, w wyroku z dnia 29 sierpnia 2013 r., sygn. akt I ACa 377/13).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. P. (1) był zatrudniony w Centrum(...) w W. na podstawie mianowania od dnia 16 czerwca 1976 r., jako nauczyciel akademicki, ostatnio na stanowisku adiunkta naukowo-dydaktycznego (akty mianowania – k. 7, 10, 29, 49, 67akta osobowe część B, zeznania powoda – k. 228).

W. P. (1) realizował pensum dydaktyczne poprzez prowadzenie kursów trzy razy w roku przez tydzień (zeznania świadka H. U. – k. 246v, zeznania powoda – k. 298v).

Miesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.604 zł brutto (zaświadczenie – k. 37).

(...), reprezentowany przez powoda, był związany z (...) Publicznym Szpitalem (...) umową na udzielanie świadczeń zdrowotnych oraz dydaktycznych w powiązaniu ze świadczeniami zdrowotnymi od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 31 stycznia 2009 r. (umowa – k. 149-153, wypowiedzenie – k. 154, zeznania świadka M. B. – k. 248v-249).

Powód świadczył usługi medyczne na rzecz ww. szpitala na podstawie umowy zlecenia zawartej na okres od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. Aneks nr (...) do niniejszej umowy, powyższy okres został przedłużony do dnia 31 grudnia 2010 r. (umowa – 156-158, aneksy – k. 159-164).

W. P. (1) nie starał się o zawarcie kolejnej umowy (zeznania świadka S. P. – k. 214, zeznania powoda – k. 228-229).

Dyrektor (...) Publicznego Szpitala (...) im. prof. A. G. w O. nie starał się o przedłużenie współpracy z powodem. Stracił do niego zaufanie. Nie był zadowolony z tego jak W. P. (2) zabezpieczał świadczenia dla ludności. Zdarzało się, że powód odmawiał przyjazdu do szpitala na wezwanie (zeznania świadka M. B. – k. 249-249v).

W. P. (1) otrzymał negatywną ocenę pracownika naukowo-dydaktycznego Centrum (...) w W. za lata 2005-2009 (pismo z dnia 14 stycznia 2011 r. - k. 38-40, zeznania świadka S. W. – k. 201v).

Dorobek naukowy W. P. (2) za okres od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. został oceniony negatywnie przez Komisję (...) (sprawozdanie – k. 41-43).

Powód nie publikował opracowań naukowych w latach objętych powyższym przeglądem. Nie wykazywał zainteresowania sprawami organizacyjnymi uczelni, nie uczestniczył w posiedzeniach rady naukowej (zeznania świadków: S. W. – k. 201v, S. P. – k. 214).

W. P. (1) nie wypromował żadnego doktoranta (zeznania świadka S. W. – k. 201v).

Wobec powyższego, porozumieniem zmieniającym z dnia 24 maja 2011 r. pozwany pracodawca zaproponował powodowi objęcie stanowiska starszego wykładowcy. Niniejsze porozumienie miało obowiązywać od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. (zeznania świadka S. W. – k. 201v, porozumienie zmieniające – k. 62).

Powyższe porozumienie zostało doręczone powodowi (zeznania świadków: S. W. – k. 201v, I. I. – k. 213v, S. P. – k. 213v-214).

Powód odmówił zawarcia rzeczzonego porozumienia (porozumienie zmieniające – k. 62, zeznania świadka S. W. – k. 201v-202).

Uchwałą nr (...) z dnia 29 lutego 2012 r. Rada Naukowa Centrum Medycznego (...) zaopiniowała pozytywnie rozwiązanie stosunku pracy z W. P., w trybie określonym w art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (uchwała – k. 109).

W dniu 5 marca 2012 r. Centrum Medyczne (...) w W. rozwiązało stosunek pracy z W. P. (1) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru letniego, tj. z dniem 30 czerwca 2012 r. na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) oraz uchwały Rady Naukowej (...) podjętej na 432 posiedzeniu w dniu 29 lutego 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano:

1) niewykonywanie obowiązków wynikających z art. 111 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, tj. prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijanie twórczości naukowej oraz uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni;

2) odmowę przyjęcia propozycji stanowiska starszego wykładowcy (przeniesienie na stanowisko pracownika dydaktycznego), w związku z nierealizowaniem ww. zadań naukowych;

3) brak stosownej umowy ze szpitalem, co uniemożliwia prowadzenie działalności naukowej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych (wypowiedzenie – k. 2).

Powód ukończył w dniu 20 marca 2012 r. 61 lat. Pracował od roku 1975, w tym nieprzerwanie u pozwanego pracodawcy od roku 1976 (zeznania powoda – k. 229, 298v).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz zeznań świadków: S. W. (k. 201-202), I. I. (k. 213-214), H. U. (k. 246-247v), S. P. (k. 213v-214, 247v-248v), M. B. (k. 248v-250) oraz zeznań powoda (k. 228-229v, 298v-299).

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadków S. W. i I. I., albowiem były one logiczne i wzajemnie spójne, a ponadto korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadek S. W. posiadała precyzyjne wiadomości dotyczące m. in. zatrudnienia powoda, przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy oraz obowiązków wykonywanych przez powoda. Natomiast świadek I. I. zeznawała na okoliczności dotyczące doręczenia powodowi porozumienia z dnia 24 maja 2011 r. W tym zakresie jej zeznania były zgodne z relacją świadka S. P..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka H. U., albowiem przedstawił on w sposób logiczny i szczegółowy opis współpracy powoda ze szpitalem. Jednakże, świadek zeznał, że nie wiedział dlaczego nie przedłużano z powodem umów na świadczenie usług medycznych i czy miało to związek z ograniczaniem działalności szpitala w zakresie chirurgii ręki. Świadek podkreślił również, że zawsze zwracał się do kierownika kliniki z pytaniem o dalszą współpracę, a następnie kierował pisemny wniosek w tej kwestii do dyrektora szpitala.

Sąd biorąc pod uwagę jasność i spójność oraz sam sposób składania zeznań przez świadka S. P. (spontaniczny i rzeczowy), uznał te zeznania, w oparciu o zasady logicznego rozumowania i zasady doświadczenia życiowego, za wiarygodne. Świadek jako kierownik Kliniki (...) posiadał bowiem informacje na okoliczność doręczenia powodowi porozumienia zmieniającego z dnia 24 maja 2011 r. i niewyrażenia zgody na zmianę warunków zatrudnienia przez powoda. Zeznania świadka w tej części były spójne z zeznaniami świadków I. I. oraz S. W.. Świadek posiadał wiedzę na okoliczność przebiegu współpracy powoda z kliniką w ramach umowy o świadczenie usług medycznych i jego relacja znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadka H. U..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. B.. Świadek, będący dyrektorem szpitala, na rzecz którego powód świadczył usługi medyczne, przedstawił w sposób wiarygodny i rzeczowy m. in. szczegóły współpracy powoda ze szpitalem oraz przyczyny nieprzedłużenia umowy o świadczenie usług medycznych. Niniejsze zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie zarówno w zakresie chronologii wydarzeń, jak i poszczególnych elementów stanu faktycznego, w szczególności z zeznaniami świadka S. P.. Świadek M. B. relacjonował stan faktyczny szczerze i spontanicznie, ale jednocześnie z zachowaniem należytego obiektywizmu.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie dotyczącym okoliczności doręczenia powodowi porozumienia z dnia 24 maja 2011 r. przez pozwanego pracodawcę, gdyż były one niezgodne z zeznaniami świadków: S. W., I. I. i S. P.. Ponadto, relacja powoda odnośnie współpracy z (...) Publicznym Szpitalem (...) im. prof. A. G. w O. nie korelowała z materiałem dowodowym w postaci zeznań świadków S. P. oraz M. B.. W pozostałym zakresie zeznania powoda nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 572) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany z innych ważnych przyczyn (innych niż wymienione w art. 124 ustawy), po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie precyzują pojęcia ważnych przyczyn, ale w ocenie Sądu chodzi o okoliczności o charakterze na tyle doniosłym, że uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego. Jednocześnie, nie jest to rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż przesłanki takiego trybu ustania stosunku pracy zostały określone w art. 126 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zatem, przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie muszą wiązać się ze szczególną i nadzwyczajną sytuacją.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, w ocenie Sądu, że w odniesieniu do powoda zaistniała sytuacja tego rodzaju, że uzasadniała decyzję pracodawcy co do rozwiązania stosunku pracy z powołaniem na ważne przyczyny w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że powód jako pracownik naukowo-dydaktyczny był zobowiązany prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną, uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni stosownie do art. 111 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Działalność powoda na terenie pozwanej uczelni sprowadzała się natomiast do prowadzenia trzech kursów w ciągu całego roku akademickiego, które łącznie trwały 3 tygodnie. W pozostałym zakresie powód nie wykazywał zainteresowania działalnością organizacyjną pozwanego (...), nie uczestniczył w posiedzeniach rady naukowej, nie prowadził działalności naukowej, nie wypromował żadnego doktoranta. W trakcie przeglądu kadry naukowo-dydaktycznej na uczelni działalność powoda została negatywnie oceniona z uwagi na brak publikacji naukowych, których autorem był powód. Działalność dydaktyczna realizowana przez powoda zgodnie z pensum dydaktycznym była oceniana pozytywnie, ale powód jako nauczyciel akademicki był zobowiązany również do podejmowania szeregu innych czynności, których nie wykonywał. W takiej sytuacji aktywność powoda była dla pozwanej uczelni niewystarczająca a brak publikacji naukowych był z punktu widzenia interesów pracodawcy niekorzystny. Trzeba podkreślić, że przedmiotowe okoliczności zostały potwierdzone w toku postępowania dowodowego, a w szczególności w zeznaniach świadków S. W. i S. P..

W tym kontekście należy postrzegać próbę przeniesienia powoda na stanowisko dydaktyczne, które nie wiązało się z koniecznością prowadzenia działalności naukowej. Powód w istocie bowiem ograniczał swoją rolę w pozwanej uczelni do dydaktyki. Nie wykazywał zainteresowania pozostałymi sferami funkcjonowania pozwanego (...), pomimo istniejącego w tym zakresie obowiązku. Powód nie był również zainteresowany objęciem stanowiska starszego wykładowcy, co umożliwiłoby mu dalsze zatrudnienie w pozwanej uczelni bez konieczności prowadzenia działalności naukowej.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że pracodawca doręczył powodowi porozumienie z dnia 24 maja 2011 r., w którym zaproponował W. P. (1) zmianę stanowiska na starszego wykładowcę związku z nierealizowaniem ww. zadań naukowych. Analiza zeznań świadków S. W., I. I. oraz S. P. wskazuje wyraźnie, że powód otrzymał pisemną propozycję pracodawcy. Jednocześnie z zeznań świadka S. W. wynika, że powód odmówił przyjęcia tej propozycji. Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że w toku rozpatrywanej sprawy powód zeznał, że nawet gdyby otrzymał powyższy dokument, to nie wyraziłby zgody na proponowane w nim zmiany.

Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie odbyło się w trybie art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Pierwotnym zamiarem pozwanego Centrum Medycznego (...) w W. nie było rozwiązanie stosunku pracy z W. P. (1) w związku z uzyskaniem negatywnej oceny jego pracy lecz zmiana stanowiska zajmowanego przez powoda na takie, które nie wiązałoby się z koniecznością prowadzenia działalności naukowej. Z uwagi na nierealizowanie przez niektórych nauczycieli akademickich, w tym przez powoda, obowiązków publikacyjnych spowodowało, że pozwane (...) uzyskało niską ocenę w ramach przeglądu kadry naukowo-dydaktycznej dokonanej przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych. Podkreślenia wymaga fakt, iż pozwane

Centrum Medyczne (...) w W. jest uczelnią medyczną w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 27 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

Powyższą sytuację można opisać w ten sposób, że pracodawca zatrudniał nauczyciela akademickiego, który nie realizował swoich obowiązków tj. nie wykazywał się działalnością naukową a jednocześnie nie był zainteresowany propozycją uzdrowienia stanu rzeczy, a mianowicie zmianą stanowiska na dydaktyczne. I to właśnie ta sytuacja stała się podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powodem i stanowiła „inną ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Powód nie uczestniczył również w udzielaniu świadczeń zdrowotnych zgodnie z obowiązkiem, jaki nakładał na niego art. 112 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej. W udzielaniu niniejszych świadczeń, nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą udostępniającym jednostkę.

Powiązanie działalności badawczej i dydaktycznej z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni medycznej wydaje się być oczywistą konsekwencją charakteru wykonywanego zawodu. Trudno sobie wyobrazić uczelnię medyczną, w której nauczyciele akademicy kształcący lekarzy sami nie leczą pacjentów. Obowiązek udzielania świadczeń medycznych dotyczy placówek wskazanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym – tzw. szpitali klinicznych. Praktyka lekarska prowadzona w ramach niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej nie spełnia wymagań określonych w art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Nie ulega wątpliwości, że w okresie gdy rozwiązano z powodem stosunek pracy nie był on stroną umowy, której przedmiotem byłoby udzielanie świadczeń zdrowotnych w szpitalu klinicznym. Zdaniem Sądu za taki stan rzeczy odpowiedzialność ponosił powód.

Podkreślić trzeba, że Centrum (...) w W. i (...) Publiczny Szpital (...) im. prof. A. G. w O. to dwa odrębne podmioty. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powód świadczył usługi medyczne na rzecz ww. szpitala, jednak niniejsza współpraca nie układała się. Świadek M. B., będący Dyrektorem (...) Publicznego Szpitala (...) w O., zeznał, iż stracił zaufanie do powoda, nie był zadowolony z tego jak W. P. (1) zabezpieczał świadczenia dla ludności. Z zeznań tego świadka wynika, że napotymano na trudności z wyegzekwowaniem wykonywania świadczeń medycznych przez powoda. Zdaniem Sądu podkreślenia wymaga okoliczność, że powód nie poczynił starań w kierunku przedłużenia współpracy ze szpitalem. Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że na rozprawie dniu 24 stycznia 2014 r. powód zeznał: „nie po to budowałem swój autorytet zawodowy przez tyle lat, aby płaszczyć się przed osobami, które miały inne cele i zajmowały przeciwne stanowisko”. W kontekście niniejszych zeznań trudno zatem uznać, aby powód wyrażał chęć kontynuowania świadczenia usług medycznych na rzecz (...) Publicznego Szpitala (...) w O..

Konstrukcja przepisu art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie wskazuje w jaki sposób ma nastąpić zawarcie umowy, na podstawie której nauczyciele akademicy uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej. Z przepisu tego wynika jedynie, że umowa ma być zawarta z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą. W ocenie Sądu nie ma podstaw prawnych, aby stwierdzić, że pozwana uczelnia była odpowiedzialna za zapewnienie powodowi możliwości uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej. W każdym zaś razie pozwana uczelnia nie mogła tego uczynić wbrew woli powoda i dyrektora szpitala klinicznego. Tymczasem z materiału dowodowego wynika, że (...) Publiczny Szpital (...) w O. nie zamierzał współpracować z powodem z przyczyn leżących po stronie powoda. Ponadto, sam powód również nie wyrażał chęci współpracy i nie czynił starań, aby przedłużyć umowę zawartą ze szpitalem. W ocenie Sądu, w takich okolicznościach zaistniała ważna przyczyna skutkująca rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż powód nie uczestniczył w sprawowaniu opieki zdrowotnej w warunkach, o których mowa w art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W ocenie Sądu wszystkie przyczyny podane przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu rozwiązaniu stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem okazały się przyczynami ważnymi w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Należy bowiem powtórzyć, że powód nie spełniał wymagań określonych w art. 111 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz art. 112 ust. 1 i 2 tejsze ustawy a dalsze zatrudnianie powoda na dotychczasowym stanowisku naruszałoby te przepisy. Jednocześnie powód odmówił przeniesienia go na takie stanowisko, które nie wiązało się z prowadzeniem badań naukowych i udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

W świetle okoliczności przedmiotowej sprawy należy zatem stwierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było działaniem uzasadnionym, a przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy z dnia 1 marca 2012 r. są rzeczywiste i stanowią ważne przyczyny w rozumieniu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Wreszcie należy wskazać, że rozwiązanie stosunku pracy zostało poprzedzone uzyskaniem pozytywnej opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, tj. Rady Naukowej. Co prawda statut pozwanej uczelni w ówczesnym brzmieniu przewidywał możliwość rozwiązania stosunku pracy po uzyskaniu zgody Rady Naukowej, jednakże okoliczność ta mogłaby mieć znaczenie tylko wówczas, gdyby stanowisko Rady Naukowej było przeciwne rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. W związku z uzyskaniem pozytywnej opinii Rady Naukowej nie doszło, w ocenie Sądu, do naruszenia § 17 ust. 17 statutu (...).

Dopiero na rozprawie w dniu 8 maja 2015 r. strona powodowa zgłosiła zarzut, że powód otrzymał analizowane oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem w okresie ochronnym przedemerytalnym.

Stosownie do treści art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Jednakże wskazać trzeba, że powód ukończył 61 lat w dniu 20 marca 2012 r., a oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy otrzymał w dniu 5 marca 2012 r., a więc jeszcze przed rozpoczęciem okresu ochronnego z art. 39 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, strona powodowa obciążona została kosztami zastępstwa procesowego, obliczonymi na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 (co do roszczenia o przywrócenie do pracy) oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 (co do roszczenia o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 461)

Zarządzenie: (...).