

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 grudnia 2014 r. powód K. K. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podał, iż pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z naruszeniem art. 41 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (pозew k. 4 –59).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że wypowiedzenie umowy nie naruszało przepisu art. 41 k.p., ponadto wypowiedzenie umowy było konieczne ze względu na nieuzyskanie przez powoda w ciągu jedenastu lat pracy stopnia naukowego doktora habilitowanego (odpowieź na pozew k. 52-54).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowisko.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony przez pozwanego od dnia 01 października 2002 roku. Początkowo podstawą stosunku pracy była umowa o pracę na okres jednego roku na stanowisku asystenta.

dowód: umowa o pracę k. 4, akta osobowe cz. B

Następnie 22 maja 2003 roku powód został mianowany na stanowisko adiunkta w Instytucie (...) na Wydziale (...) (...) od dnia 01 października 2003 roku na czas nieokreślony. W akcie mianowania znajdował się zapis, zgodnie z którym obowiązki i prawa adiunkta określa ustawa o szkolnictwie wyższym.

dowód: akt mianowania, k. 10, akta osobowe cz. B

Zgodnie z treścią art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 z późn. zm.) okres zatrudnienia na stanowisko adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba, że w statucie uczelni określono dopuszczalny dłuższy okres.

Zgodnie ze statutem (...) z 1995 i 1998 roku par. 74: okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego wynosi 11 lat, o ile osoba ta uzyskała pozytywną ocenę dotyczącą w szczególności wyników pracy naukowej, dokonaną według kryteriów ustalonych przez rady wydziałów, w dziewiątym roku zatrudnienia na stanowisku adiunkta (zgodnie z paragrafem 82).

Od 1 września 2005 roku obowiązywała nowa ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) zgodnie z treścią której okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut.

Kolejno 01 października 2012 roku wprowadzono zmianę do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym zgodnie z którą zatrudnienie osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat.

Od dnia 31 marca 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku powód przebywał na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia (art. 134 ust 5 i 7 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

14 marca 2002 roku został zmieniony zapis Statutu (...) dotyczący okresu i formy zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby bez stopnia naukowego doktora habilitowanego. Zgodnie z Uchwałą nr 483 Senatu (...) zatrudnienie takiej osoby następuje na czas określony i nie może trwać dłużej niż 8 lat.

Co roku nauczyciele akademicy podlegają ocenie okresowej. W 2013 roku Komisja oceniła pracę powoda pozytywnie. Negatywną opinię przedstawił Dyrektor Instytutu (...).

dowód: arkusz oceny okresowej nauczyciela akademickiego – k. 43, akta osobowe cz. B

Rada Wydziału nie udzieliła zgody na rozpoczęcie przewodu habilitacyjnego, co wiązało się z niemożliwością uzyskania stopnia doktora habilitowanego przez powoda.

dowód: zeznania świadka E. H. – k.105 v.

Od dnia 31 marca 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku powód przebywał na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia.

dowód: wniosek o urlop i odpowiedź prorektora (...) – k. 44, akta osobowe cz. B

10 grudnia 2014 roku Dyrektor Instytutu (...) wystąpił z wnioskiem do Rektora (...) o rozwiązanie umowy o pracę z powodem z powodu nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego w ustawowym okresie. Rektor (...) poparł prośbę

dowód: pismo k. 1, akta osobowe, cz. C

15 grudnia 2014 roku poinformowano Radę Zakładową (...) o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z dr K. K.. RZ (...) nie zgłosiła sprzeciwu.

dowód: pismo informujące z odpowiedzią – k. 2, akta osobowe cz. C

15 grudnia 2014 roku Rektor (...) podpisał dokument rozwiązania umowy o pracę z dniem 31.03.2015 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał na upływ 11-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta i nieuzyskaniem w tym okresie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3, akta osobowe cz. C

17 grudnia 2014 r. powód miał zaplanowany dyżur dydaktyczny dla studentów w godzinach od 09:45 do 11:45 w budynku Instytutu (...) przy ul. (...) w W.. Powód przyszedł na dyżur w okolicach godziny 09:45, poszedł do pokoju w którym miał przyjmować studentów, następnie na prośbę sekretariatu przyszedł podpisać zaległe umowy o dzieło. W okolicach godziny 10:05 dyrektor Instytutu (...) wręczył powodowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę. Powód dokumentu tego nie przyjął, twierdząc, że jest chory. Następnie wyszedł z budynku.

dowód: zeznania świadka E. H. – k. 105 v.

dowód: zeznania świadka A. B. – k.106

dowód: zeznania świadka E. S. – k. 105v. - 106

Tego samego dnia, tj. 17 grudnia 2014 roku powód złożył w Biurze spraw pracowniczych (...) (biuro znajduje się w (...) przy ul. (...)) zwolnienie lekarskie za okres od dnia 16 grudnia 2014 roku do dnia 05 stycznia 2015 roku

dowód: zeznania powoda – k. 106

dowód: zwolnienie lekarskie – k. 6

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz zeznań świadków: E. H. (k. 105v), A. B. (k. 106), E. S. (k. 105v. - 106) na okoliczność przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadka E. H. albowiem były one przekonujące, konkretne i logiczne. Świadek w sposób rzeczowy przedstawił bowiem okoliczności wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Ponadto zeznania świadka korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków.

Sąd oparł powyższy stan faktyczny również na zeznaniach świadków A. B. oraz E. S. w zakresie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę oraz przyjscia na dyżur dydaktyczny przez powoda celem świadczenia pracy. Ich zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne.

Sąd jedynie częściowo oparł ustalenia stanu faktycznego na zeznaniach powoda w zakresie złożenia zwolnienia lekarskiego w dniu 17 grudnia 2014 roku. Zeznania w tym zakresie potwierdził dokument zwolnienia lekarskiego, którego prawdziwość nie została zakwestionowana przez stronę pozwaną.

Sąd nie oparł ustaleń faktycznych na bilingu rozmów powoda wykonanych w dniu 17 grudnia 2014 roku. Zdaniem Sądu dokument nie jest dowodem na treść rozmowy jakie wykonał w tym dniu powód, zatem nie może być podstawą do takich ustaleń.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie:

Zgodnie z treścią art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez zwolnienia. Z art. 41 k.p. wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 336/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 505) przyjmuje się, że jest to przepis szczególny ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub. Np. chorobą. Jednoznacznie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie nieobecności pracownika w pracy, a nie w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą jest niewątpliwie przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, nie oznacza to, że niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Przez obecność pracownika należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonania. Jeżeli pracownik pomimo niezgodność pracę nadal wykonuje, to czas w którym pozostaje on w pracy nie może być uznany za usprawiedliwiona nieobecność w pracy, która jest chroniona przez art. 41 k.p. Okres ochronny jaki przewiduje ta regulacja prawa pracy, ma swój początek w chwili powstania przesłanki zakazu wypowiedzenia, czyli nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby co czyni go niezdolnym do pracy. Nie znajduje uzasadnienia w treści art. 41 k.p. odmienna interpretacja, która zakłada, że pracownik obecny w pracy i pracujący w danym momencie wobec stwierdzonej niezdolności do pracy wskutek choroby powinien być traktowany jako osoba nieobecna. Zatem nie można uznać, że okres niezdolności do pracy, w którym pracownik jest obecny w pracy, pomimo że został objęty zwolnieniem lekarskim zasługuje na ochronę prawną przewidzianą w art.41 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania wskazać, należy iż jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego powód w dniu 17 grudnia 2014 roku świadczył pracę – przyszedł na zaplanowany wcześniej dyżur dydaktyczny i przebywał w Instytucie (...), gdzie pracował. Ustalenia poczynione w sprawie nie wskazały, iż powód otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy przed dyżurem dydaktycznym, na którym otrzymał wypowiedzenie od Dyrektora Instytutu. Przedstawione przez powoda bilingi rozmów telefonicznych nie stanowią dowodu na jego twierdzenia, że do Instytutu przyszedł tylko na chwilę na prośbę pani z Sekretariatu w celu podpisania umów. Nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności biorąc pod uwagę godzinę i długość wykonanego połączenia, zdaniem Sądu, nie można uznać twierdzeń powoda

za udowodnione. Tymczasem, zgodnie z treścią art. 6 k.c., ciężar dowodu faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, czyli w niniejszej sprawie = na powodzie. Uzupełnieniem tego przepisu są odpowiednie regulacje zawarte w kodeksie postępowania cywilnego – art. 3 i art. 232. Stosownie zatem do tych przepisów to strony zobowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz wskazywać dowód potrzebny do rozstrzygnięcia sprawy, w tym wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów z których wywodzą skutki prawne. W tym stanie rzeczy za słuszny należy uznać pogląd, zgodnie z którym przedstawianie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń, z których wywodzi dla siebie korzystne skutki, jest nie tyle jej prawem obowiązkiem procesowym, co ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony nakazuje jej podjąć wszelkie czynności procesowe w celu udowodnienia faktów, z których wywodzi korzystne skutki prawne. Należy przy tym pamiętać, że sąd rozstrzyga sprawę według właściwego prawa materialnego na podstawie koniecznych ustaleń faktycznych uzyskanych dzięki zebranych środkom dowodowym. Na te właśnie ustalenia składają się dowody, które przedstawiają w pierwszej kolejności same strony, zgodnie z brzmieniem art. 232 k.p.c. (tak: Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 10 marca 2014 roku, sygn. akt III AUa 930/13, LEX nr 1451686).

Przyjście powoda na dyżur dydaktyczny spowodowało zatem skuteczność wypowiedzenia umowy, przy czym to powód pozbawił się możliwości zapoznania się z treścią wypowiedzenia odmawiając przyjęcia dokumentu i twierdząc, że nie może go przyjąć, ponieważ jest chory.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, iż jeżeli w dniu dokonania przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę powód, jak ustalił Sąd, stawiał się do pracy w celu jej świadczenia, tzn. że był w pracy obecny i w związku z tym nie korzystał z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p., a co za tym idzie roszczenie powoda winno ulec oddaleniu.

Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, szczególna ochrona art. 41 k.p. nie ma zastosowania do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni. Zgodnie z tą linią orzecniczą nawet gdyby powód faktycznie udowodnił, że przebywał na zwolnieniu lekarskim i w tym dniu nie przebywał w Instytucie (...) celem odbycia dyżuru dydaktycznego pozwany nadal mógłby wypowiedzieć mu umowę o pracę. Stanowisko takie wynika z faktu, że czas trwania stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego wynika z nominacji na czas nieokreślony, przy jednoczesnym zakreśleniu w ustawie i statucie uczelni właściwego czasu jej trwania. W zasadzie nominacja jest bezterminowa, o ile zostanie spełniona przesłanka uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Nieuzyskanie tego stopnia może stanowić ważną przyczynę, która uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o Szkolnictwie Wyższym. Sąd Najwyższy uznał, że właśnie z uwagi na szczególny charakter tego stosunku pracy przyjął, że do tego stosunku pracy nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (wyrok SN z 06 września 2011 roku, sygn. akt II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241).

Powód w toku postępowania kwestionował również zasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta powinna być sformułowana na piśmie, w sposób konkretny, powinna być rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie decyzji pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998r., sygn. I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r., sygn. I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97, OSNAP 1998/20/598).

W ocenie Sądu analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie pozwala na stwierdzenie, że przyczyna podana przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce była konkretna i prawdziwa.

W chwili mianowania powoda na stanowisko adiunkta przepisy jasno wskazywały, że powód ma 11 lat na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Powód został mianowany w 2003 roku. Od dnia 1 października 2003 wykonywał obowiązki adiunkta w Instytucie (...). Czas na habilitację został wydłużony o okres trzech miesięcy, w których powód nie miał fizycznej możliwości pracy, a na które otrzymał zgodę na urlop dla poratowania zdrowia. Zatem ostatnim dniem na otrzymanie habilitacji był dzień 1 stycznia 2015 roku. Zdaniem Sądu, powód nie miał szans na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w okresie od 17 grudnia 2014 roku do dnia 01 stycznia 2015 roku przede wszystkim ze względu na brak zgody Rady Wydziału na otwarcie przewodu habilitacyjnego zatem wypowiedzenie było podyktowane prawdziwym i ważnym powodem, jakim było nie uzyskanie habilitacji w czasie przewidzianym przez przepisy w chwili mianowania powoda na zajmowane stanowisko.

Na marginesie zdaniem Sądu faktycznie należy przyznać, że brak jest przepisów przejściowych nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, co powoduje wątpliwości interpretacyjne w kwestii, od kiedy należy liczyć okres 8 lat do uzyskania habilitacji. Dla ustalenia, jaka norma jest właściwa do rozstrzygnięcia sprawy niezbędna jest w tym wypadku wykładnia przepisów prawnych.

Zgodnie ze znowelizowanym art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym zatrudnienie osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat. W przepisach przejściowych ustawy znajduje się jedynie zapis zgodnie z którym mianowani nauczyciele akademicki, w tym zajmujący stanowisku adiunkta pozostają mianowani na czas nieokreślony na tych stanowiskach, z zastrzeżeniem art. 120 (art. 264 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Jednym z podstawowych założeń dyrektyw językowych jest założenie, że prawodawca właściwie posługuje się językiem, w którym wysławia normy prawne. Ponadto każde słowo użyte w przepisie jest uznane za potrzebne i w toku wykładni nie może zostać pominięte. W treści przepisu nie został zawarty zapis o liczeniu okresu 8 lat dla dotychczas zatrudnionych adiunktów na nowo. Jeżeli zamiarem ustawodawcy byłoby przedłużenie nauczycielom akademickim okresu na habilitację z pewnością taki zapis znalazłby się w przepisach przejściowych. Nie można natomiast uznać, że treść przepisu przejściowego wskazuje na taki zamysł ustawodawcy.

Do niepewnych wyników wykładni może prowadzić kierowanie się zasadą dyrektywy systemowej *lex posteriori derogat legi anteriori*, zgodnie z którą przepis ustawy nowej zastępuje przepis ustawy starej. Opierając wykładnię jedynie na tej zasadzie adresat normy może dojść do błędnego przekonania, że od dnia wejścia w życie nowej ustawy poprzednia go nie dotyczy, a okres na uzyskanie wyższego stopnia rozpoczyna się na nowo.

W tej sytuacji, w której dochodzi do pewnych sprzeczności między wykładnią językową a systemową, zdaniem Sądu należy oprzeć się na wykładni celowościowej przepisu. Bezpośrednim celem art. 120 jest wprowadzenie ograniczenie czasu w jakim adiunkci obowiązani są do uzyskania wyższego stopnia naukowego. Wynika to przede wszystkim z chęci doskonalenia poziomu kadry akademickiej. Należy również zauważyć, że w stosunku do poprzednio obowiązujących przepisów jest to okres co raz krótszy. Ustawodawca zatem stawia co raz ostrzejsze wymogi adiunktom, dodatkowo ich motywując do samodoskonalenia się. Niezasadna w tych okolicznościach będzie interpretacja przepisu zakładająca, że adiunkt zatrudniony od 2003 roku otrzymuje kolejne 8 lat ekstra. Jest to sprzeczne z ideą rozwoju naukowego kadry akademickiej.

Analiza treści przepisów zdaniem Sądu jednoznacznie wskazuje, że okres 11 lat liczony jest od dnia mianowania. Powód w porównaniu do pozostałych pracowników zatrudnionych po nowelizacji art. 120 ustawy był w sytuacji uprzywilejowanej bowiem miał o 3 lata więcej na rozpoczęcie przewodu habilitacyjnego. W świetle powyższych rozważań zdaniem Sądu, strona pozwana wskazała prawdziwą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, okres na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego upłynął i może stanowić ważny powód do wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, tym bardziej w przypadku negatywnych ocen ze strony Dyrektora Instytutu, w którym pracował powód i braku zgody Rady Wydziału na otwarcie przewodu habilitacyjnego.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. stosowanie do ostatecznego wyniku procesu. W związku powyższym Sąd obciążył stronę powodową kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie par. 12 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.