

Sygn. akt VI P 535/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Irena Data

Edyta Charkiewicz

Protokolant: Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko Politechnice B.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego Politechniki B. na rzecz powoda A. C. kwotę 11 750,01 zł. (jedenaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych 01/100) brutto.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 588 zł. (pięćset osiemdziesiąt osiem złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł. (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 3 916,67 zł. (trzy tysiące dziewięćset szesnaście złotych 67/100).

Sygn. akt VI P 535/13

UZASADNIENIE

Powód A. C. pozwem skierowanym przeciwko Politechnice B., początkowo wniósł o uznanie za bezskuteczne stwierdzenia, że stosunek pracy z nim wygasa z dniem 30.09.2013r., ewentualnie, w przypadku orzekania po dniu 30.09.2013r. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu. Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 11.09.2013r. doręczono mu pismo Politechniki B. z dnia 02.09.2013r. stwierdzające, że stosunek pracy z nim wygasa z dniem 30.09.2013r. Jego zdaniem pismo to jest niezgodne z prawem. Pozbawiono go bowiem przysługującego mu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz nie pouczone o prawie odwołania do sądu (k.2-3, 15, 47, 50v).

Pozwany Politechnika B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów procesu według norm przypisanych. Uzasadniając swoje stanowisko podał, że podstawą wygaśnięcia stosunku pracy łączącego powoda z nim jest art. 127 pkt. 2 ustawy z dnia 27.07.2005r. prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył 67 rok życia, jeżeli nabył prawo do emerytury. Zdaniem pozwanego biorąc pod uwagę fakt, iż powód posiada stopień naukowy magistra inżyniera architektury, stosunek pracy, zgodnie z powyższym przepisem, wygasł wraz z ukończeniem przez niego 67 roku życia. Stosownie zaś do pkt. 3 w/w artykułu wygaśnięcie stosunku pracy stwierdził rektor (k. 8-10).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Nie budziło wątpliwości, że powód A. C. był zatrudniony na Politechnice B. od dnia 01.07.1977r. do dnia 31.08.1982r. na stanowisku starszego asystenta, natomiast od dnia 01.03.1990r. do dnia 30.09.2013r. na stanowisku starszego wykładowcy na podstawie mianowania.

Bezspornym też było, iż w dniu 11.09.2013r. doręczono powodowi pismo pozwanego z dnia 02.09.2013r. stwierdzające, że stosunek pracy z nim wygasa z dniem 30.09.2013r.

Sporną kwestią pomiędzy stronami było zaś, czy pozwany pracodawca stwierdzając, że stosunek pracy z powodem wygasł z dniem 30.09.2013r. naruszył przepisy prawa. Powód podnosił, że pozwany nie dochował ustawowego 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz nie pouczył go o prawie odwołania do sądu. Pozwany kwestionował powyższe, wywodząc, że stosunek pracy powoda wygasł na podstawie art. 127 pkt. 2 ustawy z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym wraz z ukończeniem przez powoda 67 roku życia. Jego zdaniem w okolicznościach sprawy nie doszło do rozwiązania stosunku pracy będącego przejawem woli rektora, ale do wygaśnięcia stosunku pracy, które uzależnione było od zaistnienia pewnej okoliczności, za którą należy uznać uzyskanie przez powoda wieku emerytalnego.

Niewątpliwie, rację ma pozwany, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, podobnie jak nawiązanie stosunku pracy oraz warunki zatrudnienia nauczyciela akademickiego, zostały odrębnie uregulowane w ustawie z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2012.572). W tej mierze art. 63. k.p. wyjaśnia, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Takim przepisem szczególnym jest art. 127 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. W okolicznościach sprawy zastosowanie znajduje art. 127 ust. 2 zd. 1, który stanowi, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67 rok życia, jeżeli nabył prawo do emerytury. Natomiast ust. 3 w/w artykułu stanowi, że wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza rektor.

Wskazać należy, że ustanie stosunku pracy na podstawie art. 127 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym następuje nie w wyniku dokonania czynności prawnej przez stronę (strony) stosunku pracy, lecz w następstwie innego zdarzenia prawnego, z którym przepis art. 127 wiąże ten skutek. Wśród tych zdarzeń prawnych znajdują się takie fakty (stany faktyczne), które wymagają pewnej oceny, a także takie, które mieszczą się w pojęciu szeroko pojętej czynności prawnej (akty zastosowania prawa), takie jak prawomocne orzeczenia sądu karnego czy komisji dyscyplinarnej. W prawie o szkolnictwie wyższym nie zostały one jednak potraktowane jako akty (czynności prawne) zmierzające do rozwiązania stosunku pracy i powodujące ten skutek, lecz jako określone fakty, z którymi ustawa wiąże wygaśnięcie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Wypowiedź rektora uczelni stwierdzająca wygaśnięcie tego stosunku pracy ma charakter deklaratoryjny, co oznacza, że skutek ten następuje niezależnie od tego, czy takie oświadczenie wiedzy ze strony rektora miało miejsce, czy nie. (W. S., kom. do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Bezspornym było, że w dniu (...) powód ukończył 67 rok życia i z tą datą nabył prawo do emerytury. Niniejsze przyznał powód (k. 50v). W konsekwencji powyższego jego stosunek pracy, stosownie do art. art. 127 ust. 2 zd. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wygasł z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67 rok życia, czyli z końcem roku akademickiego 2012/2013. Jak wyżej wskazano, wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z mocy prawa, a wypowiedź

rektora uczelni stwierdzająca wygaśnięcie tego stosunku pracy miała jedynie charakter deklaratoryjny. Nie ma więc podstaw do przyznania powodowi odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. i 58 k.p. w zw. z art. 67 k.p. Odszkodowanie takie przysługuje w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, a w okolicznościach sprawy art. 127 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, natomiast pozwany nie działał sprzecznie z tym przepisem.

Jednakże, w ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego każe sądzić, że pozwany wręczając powodowi w dniu 11.09.2013r. pismo stwierdzające, że stosunek pracy z nim wygasa z dniem 30.09.2013r., nadużył prawa, gdyż postąpił sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, o których mówi art. 8 k.p. Natomiast jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawie z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art.127 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 63 k.p sąd pracy może przy ocenie czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres brać pod uwagę zasady współzycia społecznego. Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r. w sprawie, w sprawie II PK 58/09, zgodnie z którym rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współzycia społecznego.(OSNP 2011/9-10/124). Zdaniem Sądu niniejszy pogląd Sądu Najwyższego ma całkowite zastosowanie do przedmiotowej sprawy, gdyż jest to także sprawa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy.

Z kolei art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne.

Jak wynikało z zeznań powoda, kiedy w kadrach usłyszał, że jest złożone pismo Dziekana Wydziału Architektury o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, zdziwił się, gdyż za zgodą władz Wydziału Architektury zgodził się przyjąć studentów broniących prace dyplomowe w roku akademickim 2013/2014. Wszyscy zgłaszający się do jego osoby studenci zostali przyjęci. A. C. podał, że od samego początku współpracy ze studentami można było przewidzieć, że obrony prac nie skończą się z końcem semestru we wrześniu 2013r. To wynika z jego wieloletniej praktyki i doświadczenia, a już na pewno uczelnia mogła o tym wiedzieć, najpóźniej w czasie, kiedy studenci złożyli wnioski o przedłużenie terminu do obrony, a złożyli je jeszcze przed 30.09.2013r. Powód zeznał, iż związku z jego metodologią pracy ma on obowiązek przedstawić studentom tematy prac, które by prowadził. Robi ze studentami plan pracy. Stosownie do jego depozycji to tworzy silną więź między dyplomantem a promotorem, więc nie można przyjąć, bo jest to realnie niemożliwe, aby przedmiotowo traktować studenta i zmieniać mu promotora w międzyczasie. Wtedy konsekwencją jest rozpoczynanie pracy od początku. Powód oznajmił, iż gdyby miał informację np. przed wakacjami o tym, że będzie zwolniony, to wtedy z całym zespołem studentów tak bym ustanowił porządek pracy, żeby inni promotorzy przejęli ich, ale z jego założeniami. Według niego tylko niewielki procent studentów robi pracę w pierwszym terminie. Jego zdaniem krzywda stała się nie tyle dla niego, a dla jego studentów, gdyż proces ustalania tematów do dyplomu, przyjęcia założeń rozpoczął z nim i potem studenci mieli do niego pretensje, że nie mogą z nim kontynuować tej pracy. Nadto stosownie do zeznań powoda po 30.09.2013r. wykonywał u pozwanego pracę jako promotor studentów podczas obrony prac dyplomowych. Oświadczył, że tylko promotor i recenzent mogą ocenić pracę. Jak zeznał, w październiku 2013r. odbyła się obrona dyplomowa dwóch studentek, w której on uczestniczył jako promotor. Poza tym powód wskazał, że do tej pory nie otrzymał emerytury. Obecnie jego radca prawny zbiera dokumenty celem wykazania prawidłowej wysokości emerytury. Wniosek do ZUS złożył ponad miesiąc temu, a w odpowiedzi otrzymał pismo, że są potrzebne uzupełnienia m.in. z Politechniki B.. Jak wynikało z jego zeznań nie starał się wcześniej o emeryturę, gdyż miała miejsce nieoficjalna umowa z władzami Wydziału Architektury, że w

roku 2013/2014 będzie pracować na 1/2 etatu, aby doprowadzić do końca dyplomy studentów. Na tej podstawie mógł przyjmować na swoją listę dyplomantów. Utrzymywał, że rozmowy na temat umowy o pracę na 1/2 etatu były wielokrotne, najpierw te rozmowy prowadził z Dziekanem Wydziału Architektury (k. 17-18, 50v-51).

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż były przekonujące i logiczne. Okoliczność, że powód w dniu 21.10.2013r. brał udział w komisji egzaminacyjnej w charakterze promotora dwóch prac dyplomowych przedstawionych do obrony tj. A. B. i K. G. potwierdza treść informacji z dnia 05.12.2013r. pochodzącej od Dziekana Wydziału Architektury Politechniki B. oraz protokoły egzaminu dyplomowego (k. 26, 28-29). Zeznania powoda w pozostałym zakresie, w tym także w przedmiocie jego twierdzeń, że Dziekan Wydziału Architektury nieoficjalnie umówił się z nim, że w roku 2013/2014 będzie pracować na 1/2 etatu, aby doprowadzić do obrony prac dyplomowych swoich studentów z roku akademickiego 2012/2013 Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie były one kwestionowane przez stronę pozwaną. Pamiętać bowiem należy, iż zgodnie z art. 230 k.p. gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane. Tak też Sąd uczynił w zakresie powyższych zeznań powoda. Dodać też należy, że Sąd podjął próbę przesłuchania w charakterze świadka Dziekana Wydziału Architektury Politechniki B. Z. P. na te okoliczności, jednakże ten nie stawiał na rozprawę, a pozwany wskazał, że nie widzi celowości słuchania go (k. 50v).

Biorąc pod uwagę ujawnione okoliczności sprawy Sąd uznał, że pozwany wręczając powodowi w dniu 11.09.2013r. pismo stwierdzające, że stosunek pracy z nim wygasa z dniem 30.09.2013r. nadużył prawa. Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że pozwany przed wręczeniem powodowi pisma stwierdzającego, że jego stosunek pracy wygasa z dniem 30.09.2013r. nie przeprowadził z nim ani jednej rozmowy w przedmiocie tego, że łączący strony stosunek pracy wygaśnie przed rokiem akademickim 2013/2014. Przeciwnie miały miejsce ustalenia, że A. C. będzie w roku akademickim 2013/2014 pracował na 1/2 etatu, aby doprowadzić do obrony prac dyplomowych swoich studentów, których był promotorem w roku akademickim 2012/2013. Wobec tych ustaleń wręczenie powodowi w dniu 11.09.2013r. pisma stwierdzającego, że jego stosunek pracy wygasa z dniem 30.09.2013r. było dla niego ogromnym zaskoczeniem. Zdaniem Sądu sposób, w jaki pozwany zakończył współpracę z powodem był niegodny, a w szczególności, jeżeli uwzględni się fakt, że powód był wieloletnim i zasłużonym pracownikiem pozwanego. Miał szczególne osiągnięcia zawodowe. Podkreślić przy tym należy, że wskutek analizowanego zachowania pozwanego, powód spotkał się z pretensjami studentów, co do których zgodził się być promotorem w roku akademickim 2013/2014, a na co dziekan Wydziału Architektury także wyraził zgodę. Trzeba mieć na uwadze, że to byli studenci powoda z roku akademickiego 2012/2013, którzy nie obronili prac dyplomowych w terminie do 30.09.2013r. Zatem niniejsi studenci już w roku akademickim 2012/2013 rozpoczęli proces przygotowywania prac dyplomowych we współpracy z powodem. Jak wskazywał powód, ustalili z nimi temat do dyplomu oraz przyjął wstępne założenia pracy. Zasadne było więc rozgoryczenie studentów, że nie mogą z powodem kontynuować przygotowywania pracy dyplomowej. Jednakże, pretensje te studenci mieli do powoda, mimo, iż nie miał on żadnego wpływu na niemalże natychmiastowy sposób zakończenia stosunku pracy z pozwanym. Zdaniem Sądu niesprawiedliwie się stało, że to powód doświadczył niezadowolenia studentów z sytuacji, której sprawcą był jedynie pozwany. Nadto zauważyć należy, iż pozwany wręczając powodowi stwierdzenie o wygaśnięciu stosunku pracy i nie podejmując żadnych kroków, aby nawiązać z nim dalszą współpracę uczynił to z krzywdą dla studentów powoda, którzy mieli wyznaczony termin obrony na 21.10.2013r. Jest przecież zasadą na wyższych uczelniach, że to promotor pomagający studentowi przygotować pracę dyplomową następnie ocenia tą pracę. Ostatecznie, nie doszło do negatywnych skutków takiego niedbałego zachowania pozwanego, gdyż powód mimo zakończenia pracy u pozwanego, stawiał się w dniu 21.10.2013r. na obronę prac dyplomowych swoich studentek i wykonał czynności promotora. Konkludując powyższe, zakończenie współpracy z powodem w natychmiastowy sposób wbrew zapewnieniom, że powód będzie dalej pracował na Politechnice B. do czasu obrony przez jego studentów prac dyplomowych wiązało się z negatywnymi konsekwencjami dla jego studentów, a także dla samego powoda, który spotkał się z pretensjami studentów, że nie będzie z nimi kontynuował współpracy. Sprzeciw powoda wobec takiego działania pozwanego jest zasadny. Trzeba bowiem mieć na względzie specyfikę pracy A. C. na Wydziale Architektury jako promotora swoich studentów. Jest to kierunek raczej artystyczny, a zważywszy, że temat pracy studentom przedstawiał powód, można zatem powiedzieć, że to była jego koncepcja artystyczna, której wykonanie mogło odbyć się jedynie pod ścisłą kontrolą powoda. Taka praca, aby miała szanse być

prawidłowo wykonana, powinna być przygotowywana od początku do końca we współpracy z powodem. Bez wątplenia bowiem z uwagi na specyfikę przygotowywania pracy dyplomowej powstawała pomiędzy powodem a studentem ścisła współpraca, zupełnie inna niż na kierunkach takich jak przykładowo prawo czy ekonomia, gdzie student sporządza prace magisterskie bardziej samodzielnie. Poza tym wskazać trzeba, że utrzymywanie powoda w przekonaniu, że będzie dalej pracował u pozwanego, spowodowało, iż wobec niedotrzymania tej obietnicy, powód do 30.09.2013r. nie przygotował dokumentów niezbędnych do uzyskania decyzji o przyznaniu emerytury. Do chwili obecnej jego pełnomocnik gromadzi te dokumenty, wobec czego powód nie dysponuje decyzją o przyznaniu emerytury. Wskutek zachowania pozwanego, A. C. został pozbawiony niemalże natychmiastowo dotychczasowego źródła utrzymania w postaci wynagrodzenia za pracę na Politechnice B., nie otrzymując jednocześnie należnej mu emerytury, która zrekompensowałaby mu brak wynagrodzenia za pracę.

Z powyższych względów Sąd uznał, że pozwany naruszył art. 8 k.p. Mając to na uwadze zasadnym było przyznanie powodowi odszkodowania w wysokości 11.750,01 zł stanowiącej trzykrotność jego wynagrodzenia za pracę brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Sąd tu kierował się art. 58 k.p. w związku z art. 67 k.p., który określa wysokość odszkodowania, przysługującego w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z nim przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powodowi z racji ponadtrzyletniego stażu pracy u pozwanego przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie. Wysokość jego wynagrodzenia była bezsporna i wynikała z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia o zarobkach (k. 25).

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.), obciążając pozwanego obowiązkiem zwrotu powodowi poniesionych przez nią kosztów zastępstwa procesowego, określonych zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 1 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 (Dz. U. 2013.461.) Wskazać przy tym należy, iż stosując § 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia Sąd przyznał pełnomocnikowi powoda opłatę za czynności procesowe w wymiarze sześciokrotności stawki minimalnej przewidzianej w § 12 ust. 1 pkt. 1 tego Rozporządzenia, biorąc pod uwagę charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Z kolei w zakresie opłaty stosunkowej Sąd podzielił pogląd zawarty w uchwale SN z 05.03.2007 r.: Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U., Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy i orzekł na mocy art. 13 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Mając niniejsze na uwadze Sąd obciążył pozwanego opłatą sądową. O opłacie sądowej orzeczono zaś w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ustawy.

Wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.