

XXXXXX, dnia 20 czerwca 2014r

Sąd Pracy
Sąd Rejonowy Katowice - Zachód
w Katowicach
Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
ul. Warszawska 45, 40-010 KATOWICE

Powód: dr JOANNA GRUBA, zamieszkała ul. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Pozwany : UNIWERSYTET ŚLĄSKI w Katowicach ul. Bankowa 12, 40-007 Katowice

W.p.s. :złotych

P O Z E W

Działając w imieniu własnym wnoszę odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie mianowania z zachowaniem terminu wypowiedzenia, które to oświadczenie doręczono powódce w dacie 16 czerwca 2014r.

Zaskarżając powyższe wypowiedzenie w całości **wnoszę o:**

- 1). uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach,
- 2). dopuszczenie i przeprowadzenie zawnioskowanych dowodów,
- 3). zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesu według norm przepisanych bądź spisu kosztów jeśli taki zostanie złożony w sprawie.

Uzasadnienie:

Powódka jest pracownikiem naukowym Katedry Edukacji Muzycznej i Arteterapii Instytutu Pedagogiki Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Początkowo powódka była zatrudniona na stanowisku asystenta naukowo dydaktycznego na podstawie umowy o pracę z dnia 11.09.1997roku, zawartej na czas określony od 1.10.1997r. do 30.09.2001r.

(dowód: umowa o pracę z dnia 11.09.1997r na okoliczność treści stosunku pracy powódki)

Po uzyskaniu tytułu doktora nauk pedagogicznych powódka otrzymała akt mianowania na czas nieokreślony, na podstawie którego świadczyła pracę jako adiunkt naukowo – dydaktyczny.

(dowód: akt mianowania z dnia 18.07.2001r. na okoliczność treści stosunku pracy powódki)

W okresie od 21 maja 2002 roku do dnia 18 listopada 2002 roku powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego.

(dowód: pismo pracodawcy z dnia 17 czerwca 2002r. w przedmiocie udzielenia powódce urlopu macierzyńskiego na okoliczność faktu i czasookresu korzystania przez powódkę z urlopu macierzyńskiego)

Modyfikacje treści łączącego strony stosunku pracy miały miejsce w dniu 30 listopada 2006 roku oraz w dniu 9 grudnia 2010 roku

(dowód: pismo z dnia 30 listopada 2006 roku zatytułowane decyzja dostosowująca akt mianowania do wymogów ustawy, aneks z dnia 9 grudnia 2010 roku, oba na okoliczność treści stosunku pracy)

Pismem z dnia 04 czerwca 2014r. pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy z mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru tj. na dzień 30 września 2014 roku. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał fakt nieuzyskania przez powódkę tytułu doktora habilitowanego po upływie 12 letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

(dowód: pismo z dnia 04 czerwca 2014 roku na okoliczność faktu wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy i przyczyny wypowiedzenia).

Bezspornym jest, że powódka w dacie doręczenia jej oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, tj. w dniu 16 czerwca 2014r. nie uzyskała jeszcze stopnia naukowego doktora habilitowanego. Niezależnie od tego faktu, zauważyć należy, że w dacie, w której pracodawca wypowiedział powódce stosunek pracy termin na uzyskanie przez nią tytułu naukowego doktora habilitowanego jeszcze nie upłynął. Z tego względu przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy nie jest przyczyną rzeczywistą.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pracodawca w treści wypowiedzenia stosunku pracy nie wskazał konkretnie w jakiej dacie upłynął 12 letni okres, w którym (zdaniem pracodawcy) powódka musiała uzyskać tytułu doktora habilitowanego. Zgodnie z art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, który został wskazany jako podstawa wypowiedzenia stosunku pracy powódce, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Nie ulega wątpliwości, że powód wypowiedzenia stosunku pracy powinien zostać wskazany w sposób konkretny tj. umożliwiający dokonanie oceny, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest – w realiach łączącego strony stosunku pracy - przyczyną istotną i rzeczywistą. Wskazanie w treści wypowiedzenia stosunku pracy jako przyczyny upływu 12 letniego terminu na uzyskanie tytułu doktora habilitowanego bez jednoczesnego wskazania

daty, w której ten termin upłynął, nie spełnia zdaniem powódki wymogu konkretyzacji przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy.

Niezależnie od powyższego powódka wskazuje, że ważna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie jej stosunku pracy sformułowana w treści wypowiedzenia jako „nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, po upływie dwunastoletniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta tj. w terminie przewidzianym w §226 ust 1 pkt. 1 i ust 2 Statutu Uniwersytetu Śląskiego określonym na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 120 ustawy – prawo o Szkolnictwie wyższym w związku z art. 38 ust 5 ustawy z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym(...)” nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawa. W szczególności 12 letni termin, którego upływ wskazano jako przyczynę wypowiedzenia nie znajduje oparcia w przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym począwszy od dnia 1 października 2013 roku, ze względów wskazanych poniżej.

Powódka, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, rozpoczęła pracę na stanowisku adiunkta naukowo - dydaktycznego na podstawie aktu mianowania z dnia 18 lipca 2001 roku. Zgodnie z § 226 ust. 2 w zw. z § 226 ust 1 pkt.1 Statutu Uniwersytetu Śląskiego bieg dwunastoletniego terminu zatrudnienia na stanowisku adiunkta nauczyciela akademickiego, który nie posiada tytułu naukowego doktora habilitowanego, ulega zawieszeniu m.in. na czas trwania urlopu macierzyńskiego. Powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego w okresie od 21 maja 2002 roku do dnia 18 listopada 2002 roku. W konsekwencji, upływ 12 letniego okresu zatrudnienia powódki na stanowisku adiunkta naukowo - dydaktycznego bez tytułu doktora habilitowanego mógł mieć miejsce nie wcześniej niż w dacie 27 stycznia 2014 roku.

(dowód: akta osobowe powódki na okoliczność treści dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych .

Ponieważ dokumentacja znajduje się w dyspozycji pracodawcy wnoszę o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia przed pierwszą rozprawą akt osobowych powódki)

W tym samym czasie obowiązywał już przepis art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym (...) Dz.U. Nr 84 poz. 455, który jako przepis prawa pracy powinien znaleźć zastosowanie dla oceny skutków prawnych zaistniałego zdarzenia. Zgodnie z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w aktualnym brzmieniu obowiązującym począwszy od dnia 1 października 2013 roku 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. Zgodnie z art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 18 marca 2011 roku nowelizującej ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym nowe brzmienie art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 roku. Ponieważ ustawa nowelizująca nie przewiduje w tym zakresie żadnych innych regulacji o charakterze przepisów przejściowych uznać należy, że analizowany przepis art. 120 w nowym brzmieniu znajdzie zastosowanie w stosunku do zdarzeń jakie miały miejsce po dniu 1 października 2013 roku. Mając na uwadze datę początkową obowiązywania art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, przyjęć należy, że przewidziany w jego treści ośmioletni - maksymalny termin okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej tytułu doktora habilitowanego rozpoczyna swój bieg od dnia 1 października 2013 roku, a ewentualne okresy zatrudnienia na stanowisku adiunkta jakie miały miejsce przed dniem 1 października 2013 roku nie będą wliczane do tego okresu.

Wskazana wyżej interpretacja jest zgodna z wykładnią celowościową przepisów ustawy nowelizującej (z dnia 18 marca 2011 roku), która poza zmianami w zakresie ustawy prawa o szkolnictwie wyższym wprowadza zupełnie nowe zasady procedury uzyskiwania stopnia naukowego doktora habilitowanego, przewidziane w ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym (...) skutkujące m.in. zmianą wymogów dotyczących dorobku naukowego podlegającego ocenie w postępowaniu habilitacyjnym oraz zmianą kryteriów i sposobu oceny tego dorobku. Celem nowelizacji art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym było wprowadzenie mechanizmu aktywizującego i dyscyplinującego środowisko naukowe poprzez konieczność wprowadzania do statutów uczelni terminu końcowego okresu zatrudnienia bez wymaganego tytułu naukowego. Zrozumiałym jest zatem, że brak przepisów przejściowych w ustawie nowelizującej uzasadnia tezę, że zamiarem racjonalnego ustawodawcy było wprowadzenie, dla pracowników naukowych przygotowujących swój dorobek habilitacyjny do oceny, realnej możliwości dostosowania się do nowych warunków prawnych. Z tego względu koniecznym było zapewnienie dla tych osób „pełnego” okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta osoby bez wymaganego tytułu naukowego w nowych warunkach formalnoprawnych.

Treść art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w nowym w brzmieniu sformułowanym przez ustawę nowelizującą, była przedmiotem długotrwałej i ożywionej dyskusji zarówno w środowisku akademickim jak i na szczeblu ministerialnym. Tytułem przykładu wskazać można, że w dniu 30 września 2011 roku, w odpowiedzi na zapytanie pani poseł Krystyny Łybackiej Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego wyraził stanowisko w zakresie prawidłowej interpretacji normy art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z dnia 18 marca 2011r., w treści którego wskazano wprost, że przepis art. 120 ustawy w znowelizowanej postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 roku, zatem ośmioletni okres zatrudnienia liczy się od momentu wejścia w życie przepisu czyli od 1 października 2013 roku.

(dowód: Stanowisko Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 września 2011 roku wraz z treścią zapytania posłanki Krystyny Lybackiej z dnia 20 września 2011 roku na okoliczność treści)

Powyższa interpretacja znajduje także poparcie w brzmieniu art. 23 ustawy nowelizującej, którego aktualne brzmienie znacząco różni się od pierwotnego brzmienia wskazanego w projekcie ustawy nowelizującej.

Analiza projektu rządowego ustawy nowelizującej Prawo o szkolnictwie wyższym (druk sejmowy 3391, VI Kadencja Sejmu), pozwala ustalić, że pierwotnie art. 23 miał mieć następujące brzmienie :

„1. Okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 120 ustawy o której mowa w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. W przypadku gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż okres o którym mowa w art. 120 ustawy o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, osoby o których mowa w ust 1, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż przez dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy”

Obecnie art. 23 ustawy nowelizującej Prawo o szkolnictwie wyższym w ogóle nie wypowiada się w powyższej kwestii. W konsekwencji nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie warunków prawnych, w których bieg ośmioletniego terminu przewidzianego w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym rozpoczyna się z dniem 1 października 2013 roku jest świadomym działaniem ustawodawcy.

Powyższe znajduje także potwierdzenie w doktrynie ilustrującej stanowiska komentatorów wypowiadających się na temat wykładni normy z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (zob. Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz pod red. Prof. dr hab. Magdalena Pyter C.H. Beck 2012; Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz. Hubert Izdebski, Jan Michał Zieliński Wolters Kluwer Warszawa 2013 str. 311- 313; Prawo o szkolnictwie wyższym, Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym. Komentarz do nowelizacji. Hubert Izdebski, Jan Zieliński Wolters Kluwer Warszawa 2011 str. 265-267).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że przepisy Statutu Uniwersytetu Śląskiego wskazane jako podstawa wypowiedzenie stosunku pracy powódce są rozbieżne w stosunku do przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Przywoływany przez pracodawcę § 226 ust 1 pkt. 1 Statutu stanowiący, że: *„1.Łączny okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego zatrudnionego przed dniem 1 października 2011 roku nie powinien przekraczać: 1)na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego - dwunastu lat”* pozostaje w sprzeczności z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, który wymaga po pierwsze aby okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej tytułu naukowego doktora habilitowanego (oraz warunki jego

skracania, przedłużania oraz zawieszenia) zostały określony w statucie uczelni a po drugie żeby termin ten nie przekraczał ośmiu lat. Zauważyć należy, że cytowane wyżej brzmienie §226 ust 1 pkt. 1 Statutu zostało uchwalone w dniu 24 stycznia 2012 roku, przez co wejście w życie w dniu 1 października 2013 roku regulacji przewidzianej w art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym miało charakter następczy w stosunku do regulacji przewidzianej treścią statutu uczelni.

(dowód: Statut Uniwersytetu Śląskiego – tekst jednolity wraz z uchwałami których treść objęto tekstem jednolitym na okoliczność treści dokumnetu)

W konsekwencji regulacja §226 ust 1 pkt. 1 Statutu Uniwersytetu Śląskiego mogła być skutecznie stosowana jedynie do dnia 30 września 2013 roku. Z chwilą wejścia w życie znowelizowanego art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, regulacja ta jako sprzeczna z przepisem rangi ustawowej będącym źródłem prawa pracy nie może znaleźć już zastosowania. Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 18 § 1 Kodeksu pracy postanowienia aktów prawnych regulujących stosunek pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy.

Z tego względu przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce stosunku pracy jest nierzeczywista albowiem dwunastoletni termin okresu zatrudnienia wskazany w przywoływanym przez pracodawcę § 226 ust 1 pkt. 1 Statutu nie znajduje zastosowania do stosunku pracy jaki łączy go z powódką.

Niniejszym pozwem powódka domaga się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a na wypadek gdyby stosunek pracy uległ rozwiązaniu przed datą wydania orzeczenia w niniejszym postępowaniu, domaga się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Uzasadniając żądanie przywrócenia do pracy powódka wskazuje, że w dotychczasowym okresie zatrudnienia była bardzo dobrze oceniana przez pracodawcę, kilkukrotnie nagradzana jako wartościowy pracownik a jej osiągnięcia naukowe i projektowe były wielokrotnie doceniane zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim.

(dowód: Informacja o przyznaniu nagrody EUROPEAN LANGUAGE LABEL, Dyplom przyznania nagrody zespołowej dydaktycznej I stopnia, Dyplom przyznania nagrody indywidualnej III stopnia, Dyplom przyznania nagrody indywidualnej II stopnia, Ocena nauczyciela akademickiego z dnia 7 czerwca 2013 roku, wszystkie na okoliczność jakości pracy świadczonej przez powódkę w dotychczasowym okresie zatrudnienia)

Z tego względu żądanie przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach uznać należy za celowe.

Dr Joanna Gruba

W załączeniu:

- Odpis pozwu
- Umowa o pracę z dnia 11.09.1997r.
- Akt mianowania z dnia 18.07.2001r.
- Statut Uniwersytetu Śląskiego
- Pismo pracodawcy z dnia 17 czerwca 2002r. w przedmiocie udzielenia powódce urlopu macierzyńskiego
- Pismo z dnia 30 listopada 2006 r. zatytułowane decyzja dostosowująca akt mianowania do wymogów ustawy,
- Aneks z dnia 9 grudnia 2010 r.
- Pismo z dnia 4 czerwca 2014 r. w przedmiocie wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy
- Stanowisko Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 września 2011 roku wraz z treścią zapytania posłanki Krystyny Łybackiej z dnia 20 września 2011 roku
- Dyplom przyznania nagrody indywidualnej III stopnia
- Dyplom przyznania nagrody indywidualnej II stopnia
- Informacja o przyznaniu nagrody EUROPEAN LANGUAGE LABEL
- Dyplom przyznania nagrody zespołowej dydaktycznej I stopnia
- Ocena nauczyciela akademickiego z dnia 7 czerwca 2013r.