

**Wyrok z dnia 4 grudnia 2008 r.**

**II PK 155/08**

**1. Postanowienia statutu uczelni stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od stosownych uzupełniająco przepisów Kodeksu pracy (art. 9 § 2 k.p.).**

**2. Okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z mianowania określone w pragmatykach służbowych, mogą stanowić podstawę zmiany treści stosunku pracy przez zastosowanie w drodze analogii wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa Mariana G. przeciwko Akademii Medycznej [...] w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 14 lutego 2008 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację, zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego,

2. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 19 listopada 2007 r. zasądził od pozwanej Akademii Medycznej [...] w W. na rzecz powoda Mariana G. kwotę 15.540 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2006 r. i orzekł o kosztach procesu. Rozstrzygnięcie to zapadło w następujących okolicznościach faktycznych.

Powód zatrudniony był w pozwanej Akademii Medycznej jako nauczyciel akademicki na podstawie kilku kolejnych aktów mianowania. Z dniem 1 kwietnia 2002 r. rektor pozwanej Akademii mianował powoda na czas określony do dnia 31 marca 2007 r. na stanowisko profesora nadzwyczajnego II Katedry i Kliniki Ginekologii i Położnictwa Wydziału Lekarskiego. Jednocześnie, od 1 kwietnia 2000 r., powód wykonywał obowiązki kierownika tej Katedry na podstawie kilkakrotnego powołania na tę funkcję przez rektora pozwanej. Ostatnie powołanie z dnia 30 czerwca 2006 r. obejmowało okres od 1 października 2006 r. do 30 września 2012 r. Powód był także zatrudniony od 1 października 2001 r. w Akademickim Szpitalu Klinicznym [...] w W. na stanowisku ordynatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta została wypowiedziana przez pracodawcę ze skutkiem na dzień 2 lutego 2007 r. Pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wskazano: nieprzestrzeżenie zarządzenia dyrektora szpitala w sprawie pełnienia dyżurów w Klinice Ginekologii, Klinice Zaburzeń Rozwojowych Płodności i Klinice Rozrodczości i Położnictwa oraz wspólne odbywanie odpraw lekarskich po dyżurach, co powodowało wadliwą organizację pracy oddziału i klinik wyrażającą się w szczególności niewystarczającym przekazywaniem informacji o chorych i o funkcjonowaniu oddziału, co utrudniało koordynację pracy klinik, a także nieumiejętność pracy w zespole i utratę zaufania pracodawcy. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2007 r. zasądził od Szpitala na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Apelacja Szpitala od powyższego wyroku oddalona została wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 30 października 2007 r. Decyzją rektora Akademii Medycznej z dnia 20 listopada 2006 r., po ustnej konsultacji z dziekanem Wydziału Lekarskiego, powód został przeniesiony do I Katedry i Kliniki Ginekologii i Położnictwa na stanowisko profesora nadzwyczajnego na okres 3 lat. W decyzji powołano się na § 149a pkt 1 i 3 statutu pozwanej, zgodnie z którym rektor - w porozumieniu z kierownikami jednostek organizacyjnych - może przenieść nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania do innej jednostki organizacyjnej bez zgody tego nauczyciela na okres nie dłuższy niż 3 lata w sytuacji, gdy zachodzą szczególnie uzasadnione potrzeby uczelni oraz w razie konieczności zapewnienia realizacji pensum dydaktycznego w innej jednostce organizacyjnej, jeżeli przeniesienie to nie spowoduje obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifi-

kacjom nauczyciela akademickiego oraz na art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). Powyższą decyzję uzasadniono tym, że dalsze zajmowanie przez powoda dotychczasowego stanowiska jest niemożliwe i znacznie utrudnia prawidłowe funkcjonowanie Akademii Medycznej. Wskazano także, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez Akademicki Szpital Kliniczny [...] spowodowało, że powód przestał udzielać świadczeń zdrowotnych, a nowe stanowisko umożliwi mu wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego w powiązaniu z udzielaniem tych świadczeń. W tej sytuacji niezbędne jest powierzenie obowiązków kierownika II Katedry i Kliniki Ginekologii i Położnictwa innej osobie do czasu rozstrzygnięcia konkursu na to stanowisko. Sąd stwierdził, że przeniesienie powoda spowodowane było przede wszystkim konfliktem w Klinice, a wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez Szpital umożliwiło to przeniesienie.

Mając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powyższe przeniesienie było bezzasadne, bowiem nie zostały spełnione przesłanki wskazane w powoływanym w decyzji § 149a pkt 1 i 3 statutu pozwanej. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie zasługuje na aprobatę argument pozwanej, że przyczyną przeniesienia powoda na inne stanowisko jest wymaganie wynikające z przepisu art. 112 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, a mianowicie konieczność świadczenia usług medycznych, co miałyby być niemożliwe wobec wypowiedzenia umowy o pracę przez Szpital. Pismo pozwanej z dnia 20 listopada 2007 r. oceniane winno być na podstawie art. 42 k.p. w związku z art. 136 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, a skoro nie odpowiadało ono warunkom przewidzianym dla wypowiedzenia zmieniającego, powodowi przysługuje odszkodowanie w oparciu o przepis art. 50 k.p.

Apelacja pozwanej podniosła zarzut naruszenia art. 42 i art. 136 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez zastosowanie art. 42 k.p. w niniejszej sprawie oraz zarzut sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. W jej wyniku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 14 lutego 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, rozstrzygając także o kosztach procesu. Nie zmieniając ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, Sąd drugiej instancji dokonał ich odmiennej oceny prawnej. Przede wszystkim stwierdził, iż do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nie ma zastosowania przepis art. 42 k.p., bowiem pracownikowi mianowanemu nie można wypowiadać warunków pracy i płacy na podstawie

tego przepisu. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest regulowany przepisami szczególnymi - Prawem o szkolnictwie wyższym oraz postanowieniami statutu uczelni, rozszerzającymi zakres regulacji dotyczących obowiązków stron tego stosunku prawnego. Sąd wskazał na przepis art. 112 Prawa o szkolnictwie wyższym i wywiódł, że wynika z niego obowiązek Akademii Medycznej zapewnienia swoim nauczycielom akademickim możliwości wykonywania świadczeń zdrowotnych, aby mogli oni realizować swój ustawowy obowiązek - pełnienia obowiązków dydaktycznych. Po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej powoda ze Szpitalem powstał problem wykonania przez pozwaną obowiązku umożliwienia powodowi udzielania świadczeń zdrowotnych i obowiązek ten został zrealizowany poprzez przeniesienie powoda na stanowisko profesora nadzwyczajnego w I Katedrze i Klinice Ginekologii i Położnictwa. Tym samym, oceniając to przeniesienie w kontekście § 149a statutu pozwanej, Sąd stwierdził, że nie doszło do naruszenia prawa. Zdaniem Sądu statut jest aktem wewnętrznym w sferze administracyjno - prawnej i jednocześnie źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. i stąd może bezpośrednio kształtować prawa i obowiązki pracowników. Wolą stron zawierających statut była możliwość przeniesienia nauczyciela akademickiego na określony czas do innej jednostki organizacyjnej, gdy uzasadniają to zaistniałe potrzeby.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji pozwanej oraz orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego. W skardze powołano się na naruszenie następujących przepisów prawa materialnego: 1) art. 56 i art. 17 w związku z art. 4 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez ich błędną wykładnię polegającą na dopuszczeniu możliwości zastosowania w statucie uczelni instytucji "przeniesienia", która nie jest przewidziana ani w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, ani w Kodeksie pracy, a także art. 9 § 2 k.p., również poprzez jego niezastosowanie, a zastosowanie mniej korzystnego przepisu § 149a statutu. W uzasadnieniu tych zarzutów skarżący podkreślił, że autonomia szkoły wyższej dotyczy jej pozycji w państwie oraz prawa do samodzielnego określenia zasad jej funkcjonowania. Jednakże zasady te muszą respektować obowiązujące przepisy prawa i mieścić się w zakreślonych tym prawem ramach. Prawo o szkolnictwie wyższym nie daje możliwości kształtowania praw i obowiązków pracowniczych w oparciu o statut

uczelni i tym samym instytucja „przeniesienia” wynikająca z przepisu § 149 statutu pozwanej nie stanowi skonkretyzowania tych praw i obowiązków, lecz stanowi dowolne ich kształtowanie. Statut uczelni jest aktem prawa wewnętrznego a nie umową, której stroną jest nauczyciel akademicki, zatem nieuzasadnione są wywody Sądu Okręgowego odwołujące się do „woli stron zawierających statut”. Ponadto, w myśl zasady wynikającej z art. 9 § 2 k.p. postanowienia statutów nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy i przepisy innych ustaw, a § 149a statutu pozwanej wprowadza dyspozycyjność nieznaną ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym ani Kodeksowi pracy. Co więcej, regulacja ta jest mniej korzystna niż przepisy dotyczące innych pracowników mianowanych, choćby Najwyższej Izby Kontroli. Przeniesienie na okres lat 3 nauczyciela akademickiego nie może być uznane za przejaw dyspozycyjności lecz za szykanę, 2) art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez jego niezastosowanie, a także naruszenie § 151 statutu, również poprzez jego niezastosowanie. W tej kwestii skarżący nie zgodził się z poglądem wyrażonym przez Sąd Okręgowy i stanął na stanowisku, że wobec braku unormowań w powyższej ustawie dotyczących zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania istnieje możliwość posiłkowania się przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi wypowiedzenia zmieniającego (wprost albo przez analogię). W taki sposób może być realizowana zupełność regulacji dotyczącej stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego bądź też realizuje się ona poprzez uznanie, że zmiana takiego stosunku nie jest w ogóle możliwa, poza przyczynami wskazanymi w tej ustawie, a odnoszącymi się do przesłanek rozwiązania z nauczycielem akademickim stosunku pracy. Ponadto skarżący powołał się na to, że § 151 statutu określa tryb i przyczyny odwołania ze stanowiska kierownika jednostki organizacyjnej pozwanej uczelni. Może to nastąpić w przypadku naruszenia obowiązków przez tego kierownika oraz wymaga uzyskania opinii senatu, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Sąd drugiej instancji pominął okoliczność, że stosunek pracy powoda przed przeniesieniem obejmował także obowiązki kierownika w II Katedrze Ginekologii i Położnictwa. Skarżący podkreślił także, iż odpadła przyczyna przeniesienia powoda, skoro prawomocnym wyrokiem sądu uznano za nieuzasadnione wypowiedzenie powodowi umowy o pracę przez Akademicki Szpital Kliniczny. Nadto dokonane po przeniesieniu podwoda zmiany organizacyjne uczelni uniemożliwiły przywrócenie powoda na poprzednie stanowisko, co spowodowało zmianę roszczenia na odszkodowawcze.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w niniejszej sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego ma zastosowanie art. 42 k.p. w związku z art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, a jeśli nie, to czy przepis art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. i art. 136 powyższej ustawy może być podstawą roszczeń (w tym odszkodowawczych) nauczyciela akademickiego, któremu zmieniono warunki pracy, przenosząc go na podstawie postanowień statutu uczelni, bez jego zgody, do innej jednostki organizacyjnej z równoczesnym pozbawieniem funkcji kierowniczych oraz bez zastosowania trybu właściwego do odwołania, a następnie zmieniono strukturę organizacyjną uczelni, uniemożliwiając przywrócenie go na poprzednie stanowisko. W uzasadnieniu tego wniosku podniesiono, że orzecznictwo i doktryna w sposób różnorodny wypowiedała się co do kwestii związanych z możliwością dokonania wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi mianowanemu. Przeciwnicy poglądu o dopuszczalności stosowania przepisu art. 42 k.p. do stosunku pracy na podstawie mianowania podkreślają zupełność regulacji zmian tego stosunku w pragmatykach służbowych (tak w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87, oraz w wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97). Ponadto podnoszone są argumenty stwierdzające, że wypowiedzenie zmieniające podważa sens przepisów stabilizujących zatrudnienie na podstawie mianowania, a jednocześnie ta stabilizacja zatrudnienia wiąże się z dyspozycyjnością pracownika, to znaczy szerokim zakresem jego podporządkowania władzy służbowej, rozumianego przede wszystkim jako obowiązek pracownika mianowanego poddania się jednostronnym decyzjom pracodawcy dotyczącym miejsca pracy, czasowego wykonywania innej pracy, delegowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., II ZP 2/99). Odmienne poglądy zostały wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1997 r., I PKN 151/97, gdzie stwierdzono, że treść stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego może ulegać zmianom w wypadkach określonych ustawą z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. Nr 31, poz. 214 ze zm.), a także w wyniku porozumienia stron stosunku pracy. Również w wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98, wskazano, że jeżeli zmiany organizacyjne powodują istotne pogorszenie warunków pracy, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające. W przeciwnym razie pracownik może żądać dopuszczenia do pracy na poprzednich warunkach. W tym wyroku Sąd Naj-

wyższy podał w wątpliwość możliwość zastosowania art. 42 k.p. do stosunków pracy z mianowania, jednak w sposób stanowczy tego nie wykluczył. Natomiast jednoznacznie za taką możliwością opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 134/98. Skarżący wskazał, że część pragmatyk służbowych dopuszcza zmiany stosunku pracy z mianowania, a część nie przewiduje takiego rozwiązania, w tym między innymi dla pracowników Polskiej Akademii Nauk, szkół wyższych i jednostek badawczo rozwojowych. Odwołał się do poglądów wyrażonych w monografii „Charakter prawny stosunku z mianowania” J.Steliny, Gdańsk 2005, s. 145, z których wynika, że w przypadku pragmatyk, które nie przewidują dyspozycyjności pracownika, uprawnione jest stosowanie wypowiedzenia zmieniającego, natomiast w pozostałych przypadkach istnieje otwarta droga do stosowania art. 42 k.p. w drodze analogii. Dyspozycyjność pracownika dotyczy uprawnienia pracodawcy dysponowania osobą pracownika w zakresie rodzaju, miejsca i czasu pracy. Wobec tych elementów wypowiedzenie zmieniające nie ma uzasadnienia. Przy braku dyspozycyjności nie ma ku temu przeszkód. W przypadku uznania, że art. 42 k.p. nie ma zastosowania do stosunków pracy z mianowania pozostaje do rozstrzygnięcia kwestia roszczeń pracowniczych pracownika mianowanego. Wyłączenie stosowania powyższego przepisu pozbawiałoby ochrony takiego pracownika przed bezprawną i bezpodstawną zmianą warunków pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. Uzasadniony jest przede wszystkim zarzut naruszenia art. 17 w związku z art. 4 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z uwagi na przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że postanowienia statutu uczelni wyższej mogą w niczym nieskrępowany sposób ingerować w stosunek pracy z mianowania nauczyciela akademickiego. Zgodnie z art. 4 ust.1 tej ustawy uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie. Oznacza to, iż korzystanie przez uczelnię z uprawnienia do samostanowienia nie może naruszać przepisów ustawy. Jednym z autonomicznych uprawnień uczelni jest prawo do uchwalenia statutu uczelni w trybie określonym przepisem art. 56 ustawy. Jednocześnie przepis art. 17 ustawy określa materię poddawaną postanowieniom statutu. Stanowią ją sprawy związane z funkcjonowaniem uczelni, nieuregulowane w ustawie. Ogólnie zatem, jeśli w ustawie

znajduje się uregulowanie zupełne dotyczące określonej kwestii, nie ma możliwości „uzupełniania” materii ustawowej postanowieniami statutu, szczególnie w takim kierunku, aby podważały one rozwiązania ustawowe. Autonomii uczelni podlegają zatem sprawy nieobjęte przepisami ustawy. Natomiast w stosunkach pracy założenie, że regulacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie jest zupełna (nie przesądzając na razie tej kwestii w stosunku do mianowanych nauczycieli akademickich), prowadziłoby do wniosku, iż na mocy art. 136 ust. 1 tej ustawy oraz art. 5 k.p. w sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Stąd też, chociaż postanowienia statutu uczelni stanowią źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., to w myśl § 2 tego przepisu, określającego hierarchię źródeł prawa pracy, nie mogą być one mniej korzystne dla pracowników od stosowanych uzupełniająco przepisów Kodeksu pracy. W umownych stosunkach pracy (uregulowanych kodeksowo), zasadą jest, że zmiana warunków pracy wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Wyjątek od tej zasady stanowi powierzenie pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42 § 4 k.p.). Oceniając w kontekście tych przepisów § 149a statutu pozwanej, który pozwala na przeniesienie pracownika (mianowanego nauczyciela akademickiego) - bez jego zgody - do innej jednostki organizacyjnej na okres nie dłuższy niż trzy lata, z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia oraz przy uwzględnieniu kwalifikacji pracownika (z prawem powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko), nie sposób nie uznać go za mniej korzystny, a tym samym za niezgodny z przepisami Kodeksu pracy określającymi na jakich warunkach pracodawca może jednostronnie zmienić treść stosunku pracy. Postanowienie statutu wprowadzie formalnie konstruuje instytucję przeniesienia (oddelegowania) pracownika, jednakże - biorąc pod uwagę okres tego przeniesienia - instytucja ta staje się bliższa wypowiedzeniu zmieniającemu. Taka hybrydowa konstrukcja nie odpowiada standardom kodeksowym. Zatem przyjąwszy nawet możliwość jednostronnej modyfikacji (przez pracodawcę) treści stosunku pracy z mianowania, nie mogłaby się ona dokonać w trybie wynikającym z § 149a statutu pozwanej.

Niezależnie od powyższego Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę prezentuje pogląd, że w świetle przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym dopuszczalna jest jednostronna ingerencja pracodawcy w treść stosunku



pracy z mianowania, oczywiście pod pewnymi warunkami. Stosunki pracy pracowników uczelni wyższych - w tym stosunki pracy z mianowania - unormowane zostały w rozdziale 2 działu III ustawy. Przepisy te, traktowane jako *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy, nie przewidują jakiegokolwiek jednostronnej (przez pracodawcę) modyfikacji nawiązanego stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Wyjątkowym uregulowaniem dopuszczającym zmianę *ex lege* takiego stosunku pracy jest przepis art. 127 ust. 4, który przewiduje, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję rektora, z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70 rok życia, przekształca się - na czas pozostały do zakończenia pełnienia tej funkcji - w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

W literaturze i orzecznictwie przyjmuje się, że istotną cechą wyróżniającą stosunek pracy z mianowania jest stabilizacja zatrudnienia (wzmoczona trwałość stosunku pracy). Jest to cecha wspólna wszystkich pragmatyk służbowych, która wyraża się przede wszystkim ograniczoną możliwością rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie to może nastąpić z przyczyn określonych w pragmatyce. W przypadku mianowanego nauczyciela akademickiego sytuacje, w których pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem określają przepisy art. 124 - 125. W poglądach literatury przyjmowane jest stanowisko, iż do stosunków pracy z mianowania nie ma zastosowania art. 42 k.p. Przede wszystkim podkreśla się, że alternatywnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 42 § 3 k.p.), zatem dopuszczenie możliwości jego zastosowania przekreślałoby sens przepisów stabilizujących zatrudnienie (por. A. Dubowik: Zmiany treści stosunku pracy z mianowania - wybrane zagadnienia, PiZS 1998 nr 7 - 8. s 14- 15; A. Dubowik, H. Szewczyk: Glosy do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 134/98, OSP 1999 nr 12 poz. 210; A. Dubowik: Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 2/99, OSP 2000 nr 6, poz. 99). Odmienne stanowisko w tej kwestii zajął J. Stelina w monografii „Charakter prawny stosunku pracy z mianowania”, Gdańsk 2005, wywodząc, że w przypadku pragmatyk służbowych nieprzewidujących dyspozycyjności pracownika mianowanego nie ma przeszkód, aby stosować wypowiedzenie zmieniające wprost, natomiast w pozostałych przypadkach jest to możliwe w drodze analogii. Ponadto, nawet w przypadku pracownika dyspozycyjnego możliwość dysponowania odnosi się do rodzaju, miejsca i czasu pracy i w takim zakresie wypowiedzenie zmieniające nie ma uzasadnienia, w pozostałym przypadku natomiast nie ma już takich przeszkód.

Stanowisko, że do stosunku pracy z mianowania nie ma zastosowania art. 42 k.p. przedstawione zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 480/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz.5), a także w przywołanej uchwale III ZP 2/99 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 213), a argumentacja, która legła u jego podstaw, odwołuje się właśnie do wzmożonej trwałości tego stosunku pracy. W wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 635/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384), Sąd Najwyższy również podał w wątpliwość tezę o możliwości stosowania art. 42 k.p. do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Odmienne stanowisko wyrażone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 134/98 (OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 387), dopuszczając wprawdzie możliwość wypowiedzenia zmieniającego w stosunku do mianowanego pracownika samorządowego, ale wyłącznie z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, wskazanych w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). W opozycji do tego wyroku pozostaje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2006 r., II PK 306/06 (OSNP 2008 nr 13-14, poz.191), zgodnie z tezą którego zmiana treści stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego nie jest możliwa na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Natomiast co do wyroku z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 151/97 (OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 235), to nie można jednoznacznie przesądzić, że dopuszcza on wypowiedzenie zmieniające w stosunkach pracy z mianowania. Na pewno natomiast można twierdzić, że opowiada się za porozumieniem zmieniającym, co do którego doktryna wyopowiada się już ostrożniej (A. Dubowik; j.w.).

Jak wynika z przedstawionych stanowisk, istnieją w literaturze i orzecznictwie dwa kierunki motywacji dopuszczającej wypowiedzenie zmieniające w stosunkach pracy z mianowania. Pierwszy nie dopuszcza wypowiedzenia zmieniającego jedynie w takim zakresie, w jakim pragmatyka służbowa zobowiązuje pracownika do poddania się jednostronnym decyzjom pracodawcy ingerującym w treść stosunku pracy z mianowania. Zatem ten zakres, który zamyka się w dyspozycyjności pracownika, nie podlega modyfikacjom kodeksowym i odwrotnie wszystkie elementy stosunku pracy, które są poza tym zakresem, mogą takiej modyfikacji podlegać. Skoro mianowany nauczyciel akademicki nie jest pracownikiem dyspozycyjnym, treść jego stosunku pracy może być zmieniana w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Drugi kierunek, zaprezentowany w wyroku w sprawie I PKN 134/98, zdaje się odwoływać do zasady *a maiori ad minus*, wychodząc z założenia, że skoro z określonych przy-

czyn ustawodawca dopuścił możliwość definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania (większe), możliwe jest także w takim przypadku wypowiedzenie zmieniające (mniejsze).

Co do pierwszego kierunku argumentacji, to istotnie, obok stabilizacji zatrudnienia w stosunku pracy z mianowania występuje także z reguły dyspozycyjność pracownika, polegająca na konieczności poddania się jednostronnym decyzjom pracodawcy dotyczącym zmiany w treści stosunku pracy o charakterze istotnym. Możliwości modyfikacji tego stosunku pracy nie są ukształtowane jednolicie. Stosunki pracy z mianowania mogą bowiem podlegać z woli pracodawcy - w oparciu o obowiązujący przepis prawa - jednostronnym trwałym zmianom, czego przykładem jest przeniesienie urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko, w tym samym urzędzie lub jego przeniesienie do innego urzędu w tej samej miejscowości (art. 31 i 32 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.), bądź zmianom czasowym polegającym na okresowym przeniesieniu pracownika mianowanego (np. art. 10 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm., zgodnie z którym jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, urzędnikowi państwowemu można zlecić, na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w akcie mianowania, zgodnej z jego kwalifikacjami). Istnieją także pragmatyki, które takich zmian nie przewidują, czego przykładem jest ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym. Za stabilizacją zatrudnienia idzie zatem z reguły dyspozycyjność pracownika, a jej brak jest raczej wyjątkowy. Jeśli stosunek pracy z mianowania - na mocy przepisów szczególnych (pragmatyk służbowych) - podlega jednostronnym modyfikacjom w określonym zakresie (zwykle co do rodzaju, miejsca i czasu pracy), którym pracownik jest obowiązany się poddać, to w istocie trudno uznać, że ten sam zakres może być przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego. Natomiast przyjęcie, że brak możliwości zmiany treści stosunku pracy z mianowania (brak dyspozycyjności) w pragmatykach służbowych oznacza konieczność - bez względu na okoliczności - pozostawienia *status quo* aż do ustania stosunku pracy, byłby rozwiązaniem mało elastycznym, a przede wszystkim wymuszającym definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Nie tracąc zatem z pola widzenia wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania, można by przyjąć, że te okoliczności, które uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z mianowania i które są ściśle określone w pragmatykach służbowych, mogą stanowić również podstawę do zmiany treści stosunku pracy, a więc do zasto-

sowania w drodze analogii rozwiązania wskazanego w art. 42 k.p. (o ile oczywiście zaproponowane w wypowiedzeniu stanowisko nie jest objęte specjalną procedurą naboru). Takie stanowisko uwzględnia w jednakowy sposób interes pracodawcy, zainteresowanego dalszym zatrudnieniem pracownika stosownie do swoich potrzeb oraz interes pracownika, który mimo zaistnienia podstaw uzasadniających zakończenie zatrudnienia ma możliwość pozostania w tym zatrudnieniu nadal. Pod tym warunkiem - tożsamości przyczyn wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego - dopuszczenie możliwości zastosowania wypowiedzenia zmieniającego nie przekreślałoby sensu przepisów stabilizujących zatrudnienie. Jednocześnie z punktu widzenia rozumowania jurydycznego rozwiązanie takie znajdowałoby oparcie w zasadzie wnioskowania z większego na mniejsze. Wprawdzie alternatywnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy (art. 42 § 3 k.p.), jednakże nieprzyjęcie nowych warunków pracy przez pracownika mianowanego stanowiłoby jedynie formalną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, ponieważ merytorycznie byłaby nią nadal niemożność zatrudniania tego pracownika na ustalonych w akcie mianowania warunkach z przyczyn, które pozwalają na rozwiązanie stosunku pracy.

Odnosząc powyższe uwagi do stanu faktycznego niniejszej sprawy, to przyczyna przeniesienia wskazana w § 149a statutu - szczególnie uzasadnione potrzeby uczelni oraz konieczność zapewnienia nauczycielowi realizacji pensum dydaktycznego w innej jednostce organizacyjnej - odpowiadałaby w zasadzie dyspozycji art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w myśl którego stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, dotyczące wprawdzie art. 93 ust. 3 uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385, ze zm.), który pozwalał na rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych ważnych przyczyn, jednakże zachowujące aktualność w zakresie definiowania pojęcia „inne ważne przyczyny”, wskazywało, że tą „inną ważną przyczyną” może być znaczny niedobór zajęć dydaktycznych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 490, z dnia 6 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNAPiUS 1996 nr 4, poz. 60). Zatem inne ważne przyczyny (wobec wiążących ustaleń faktycznych - szczególnie uzasadnione potrzeby uczelni oraz konieczność zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji obowiązków dydaktycznych nauczyciela akademickiego w powiązaniu

ze świadczeniem usług zdrowotnych w innej jednostce organizacyjnej), mogły stać się podstawą modyfikacji stosunku pracy, jeżeli jednocześnie wynikała z nich niemożność zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku, prowadząca do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Modyfikacja ta była wszakże dopuszczalna na warunkach wynikających z art. 42 k.p., natomiast nie mogła jej zastąpić statutowa instytucja przeniesienia na okres nieprzekraczający 3 lat, jako mniej korzystna (o czym mowa wyżej).

W niniejszej sprawie nie zostało ustalone, w jaki sposób zmiana jednostki organizacyjnej wpłynęła na treść stosunku pracy powoda objętego aktem mianowania. Wprawdzie stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nawiązuje się z uczelnią, a nie jednostką organizacyjną, a mianowanie dotyczy określonego stanowiska, w tym wypadku stanowiska profesora nadzwyczajnego, lecz aktem mianowania objęte jest także miejsce wykonywania pracy (art. 119 ust. 1 pkt 2). Zmiana jednostki organizacyjnej jest zarazem zmianą miejsca wyznaczonego w akcie mianowania, która może, ale nie musi mieć istotnego znaczenia. Trzeba bowiem zważyć na to, że zwykle z określoną jednostką organizacyjną uczelni może być związany określony rodzaj i kierunek pracy naukowej, a także w różnych jednostkach organizacyjnych osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach mogą mieć różny zakres obowiązków. Z jednej strony nauczyciel akademicki w myśl art. 111 ust. 1 pkt 2 ustawy ma obowiązek prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną, z drugiej zaś strony uczelnia ma umożliwić mu wykonywanie tego obowiązku, bowiem w ten sposób realizuje się jedno z podstawowych zadań uczelni (art. 13 ust. 1 pkt 3). Jeśli zatem zmiana stanowiska oznaczać będzie niemożność kontynuowania dotychczasowej pracy naukowej lub jej znaczne utrudnienie, albo też w sposób istotny wpłynie na zmianę zakresu dotychczasowych obowiązków, nie sposób przyjąć, że jest ona obojętna z punktu widzenia nawiązanego stosunku pracy i określonych w akcie mianowania warunków i dowodzić, że w istocie zmiana ta nie jest tak doniosła, aby można ją określić jako modyfikację stosunku pracy. Również w zbliżonym do niniejszej sprawy stanie faktycznym wynikającym z wyroku I PKN 635/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 384), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że o modyfikacji stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego można mówić jedynie wtedy, gdy przeniesienie go na to samo stanowisko w innej jednostce organizacyjnej uczelni wiąże się ze zmianą zakresu jego obowiązków bądź ogranicza kontynuowanie działalności naukowej. Jednakże w ni-

niejszej sprawie jedna okoliczność nie budzi wątpliwości. Przeniesienie powoda do innej jednostki organizacyjnej automatycznie pozbawiło go funkcji kierowniczej. Kwestie związane z pełnieniem funkcji kierownika katedry nie mieszczą się w stosunku pracy z mianowania. Funkcja ta jest powierzana nauczycielowi akademickiemu w ramach dodatkowych obowiązków na mocy postanowień statutu uczelni (to jest właśnie ta materia nieuregulowana ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym, pozostawiona autonomii uczelni). Odwołanie z niej nie jest jednocześnie odwołaniem ze stanowiska nauczyciela akademickiego, a więc nie narusza stosunku pracy z mianowania. Jednakże nie można negować tego, że wypełnianie obowiązków kierownika katedry było jednym z elementów treści stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną, które można określić jako „powierzone obowiązki” ściśle związane z określoną jednostką organizacyjną, w której, zgodnie z aktem mianowania, powód miał wyznaczone miejsce wykonywania pracy. Z uzasadnienia decyzji z dnia 20 listopada 2006 r. o przeniesieniu wynika także odwołanie powoda z funkcji kierownika II Katedry i Kliniki Ginekologii i Położnictwa, jednakże przyczyna tego odwołania nie wypełnia dyspozycji § 151 statutu uczelni co do trybu odwołania, ani też się do niego nie odwołuje. Odwołanie to jest następstwem przeniesienia powoda do innej jednostki organizacyjnej, uzasadnionym oczywistą przecież niemożnością kontynuowania dotychczasowych obowiązków związanych z funkcją kierowniczą. Potwierdza to ścisły związek tej funkcji ze stosunkiem pracy w kształcie wynikającym z aktu mianowania. Zatem pozbawienie powoda funkcji kierowniczych pozostaje w bezpośrednim związku z dokonanym przeniesieniem. Gdyby nie przeniesienie, treść stosunku pracy powoda wypełniałyby także pełnione funkcje kierownicze. W takim przypadku teza o istotnej modyfikacji stosunku pracy jest uzasadniona.

W konsekwencji przyjętej oceny prawnej zmiana warunków pracy powoda dokonana została z naruszeniem przepisów określających tryb i sposób wprowadzenia takiej zmiany (art. 42 k.p.), co uzasadnia roszczenie powoda domagającego się trzymiesięcznego odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>16</sup> k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i oddalił apelację pozwanego, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt. 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz po-

noszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) oraz orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 98 k.p.c. w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 4 pkt 1 powyższego rozporządzenia.

=====