

**Wyrok z dnia 21 lutego 2008 r.**

**II PK 173/07**

**Z charakteru zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego - adiunkta, obejmującego łącznie obowiązki dydaktyczne, naukowe i organizacyjne wynika, że sąd nie może orzec przywrócenia do pracy, a jedynie zasądzić odszkodowanie, gdy dla tego stanowiska nie ma obciążeń dydaktycznych wynikających z programu studiów.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S. przeciwko 1. B. Wyższej Szkole Humanistycznej w upadłości w K., 2. Syndykowi Masy Upadłości B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 27 lutego 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 26 października 2006 r. oddalił powództwo Krzysztofa S. w stosunku do B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w upadłości w K. o przywrócenie do pracy, zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w K. na rzecz powoda kwotę 5.400 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 2 listopada 2005 r., tytułem odszkodowania oraz orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczenia.

Sąd pierwszej instancji swoje rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach. Krzysztof S. jest doktorem nauk medycznych, posiadającym specjalizację drugiego stopnia z zakresu ginekologii i położnictwa. Od 1973 r. był nauczycielem akademickim. Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z

dnia 1 października 1994 r. Krzysztof S. objął obowiązki adiunkta w B. Wyższej Szkole Humanistycznej w K. (BWSH). Władze uczelni zatrudniając powoda, nie określiły mu żadnego terminu ani do otwarcia przewodu habilitacyjnego, ani też do jego zakończenia. Jakichkolwiek wymagań w tym zakresie nie stawiał również statut uczelni. Powód prowadził zajęcia dydaktyczne na różnych wydziałach uczelni, publikował prace naukowe oraz pełnił funkcje organizacyjne (kierownictwo katedry). Pismem z dnia 19 czerwca 2001 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę wobec niemożności zapewnienia mu pełnego obciążenia pensum dydaktycznego w roku akademickim 2001/2002. BWSH zgłosiła jednocześnie gotowość współpracy z powodem na warunkach umowy cywilnoprawnej. Dnia 1 października 2001 r. strony ponownie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której Krzysztof S. podjął na uczelni zatrudnienie jako profesor w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. na ½ etatu (pensum w wymiarze 90 godzin). W 2003 r. została ogłoszona upadłość B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w K. Syndyk Masy Upadłości otrzymał zgodę na dalsze prowadzenie działalności przez uczelnię. W dniach 12-13 czerwca 2003 r. komisja akredytacyjna MEN przeprowadziła wizytację w BWSH. W raporcie pokontrolnym wskazano na szereg nieprawidłowości, w tym braki kadrowe (niespełnianie tzw. minimum kadrowego na Wydziale Humanistycznym). Kolejna kontrola w dniach 14-15 maja 2005 r. wykazała, że na tym samym wydziale część nauczycieli ze stopniem doktora habilitowanego lub profesora złożyła oświadczenia o możliwości zaliczenia ich do minimum kadrowego na dwóch uczelniach jednocześnie. Dnia 20 czerwca 2005 r. B. Wyższa Szkoła Humanistyczna w upadłości w K., reprezentowana przez Syndyka Masy Upadłości, zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z dr hab. Ireną K. Zatrudniona objęła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kierunku pedagogika i została zaliczona do minimum kadrowego BWSH niezbędnego do prowadzenia studiów na poziomie magisterskim, zgodnie z oświadczeniem złożonym dnia 10 maja 200 r. Zgodnie z umową o pracę i tym oświadczeniem od dnia 1 października 2005 r. Irena K. miała prowadzić wykłady z zakresu: biomedycznych podstaw rozwoju i wychowania, edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia oraz seminaria magisterskie. Pismem z dnia 22 czerwca 2005 r. (doręczonym 28 czerwca 2005 r.) Syndyk Masy Upadłości BWSH w K. rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął dnia 30 września 2005 r. Jako przyczyny podano ogłoszenie upadłości B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w K. i zmiany organizacyjne Wydziału Humanistycznego spowodowane

wane koniecznością zatrudnienia pracownika o wyższych kwalifikacjach zawodowych, tj. ze stopniem naukowym doktora habilitowanego, a tym samym spełniającego warunki zaliczenia do minimum kadrowego Wydziału Humanistycznego - kierunku pedagogika. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Odnosząc się do zagadnień merytorycznych występujących w sprawie (odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy) Sąd Rejonowy stwierdził, iż złożone przez Syndyka oświadczenie woli spełniało wszelkie formalne warunki określone przepisami Kodeksu pracy (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.). Okoliczność ta nie była również przedmiotem sporu między stronami. W uzasadnieniu pozwu oraz w toku postępowania w sprawie Krzysztof S. podnosił natomiast, że wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny jego dokonania nie były konkretne i prawdziwe. Sąd pierwszej instancji badając pierwszą z podanych w oświadczeniu z dnia 22 czerwca 2005 r. przyczyn wypowiedzenia, tj. „ogłoszenie upadłości B. Wyższej Szkoły Humanistycznej w K.” stwierdził, iż argument ten w istocie nie mógł być uznany za rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem. Jakkolwiek bowiem fakt, iż BWSH w K. funkcjonuje jako podmiot, w stosunku do którego ogłoszono upadłość, był w sprawie bezsporny, to niewątpliwe było również to, że okoliczność ta nie mogła mieć wpływu na wypowiedzenie złożone powodowi. Upadłość BWSH została ogłoszona w 2003 r. i choć od tego czasu nastąpiła redukcja około 100 etatów w związku z dokonywanymi zmianami organizacyjnymi i likwidacją poszczególnych jednostek uczelni, to fakt ten nie mógł rzutować na dalsze zatrudnienie osoby pracującej na wydziale, na którym nadal studiuje około 1.000 osób. Z materiału zgromadzonego w sprawie wynikało nawet, że pensum dydaktyczne powoda w roku akademickim 2004/2005 (w wymiarze 210 godzin) wzrosło w stosunku do lat poprzednich.

Odnosząc się do konieczności zatrudnienia pracownika o wyższych kwalifikacjach zawodowych, tj. ze stopniem naukowym doktora habilitowanego, Sąd pierwszej instancji zauważył, że BWSH nie podejmowała kroków zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z powodem, który pracował na wydziale niespełniającym wymagań kadrowych, po wizytacji w 2003 r. Co więcej, w odpowiedzi uczelni na raport zespołu wizytującego z dnia 4 marca 2005 r., wśród pracowników ze stopniem naukowym doktora zaliczanych do minimum kadrowego uczelni wymieniono również powoda.

Zarówno w 2003 r., jak i w 2004 r., Krzysztof S. składał oświadczenie o możliwości zaliczenia go do minimum kadrowego (w tym na kierunku magisterskim). W tej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego, za usprawiedliwione można uznać pozostawanie przez powoda w błędnym przekonaniu, że posiada on kwalifikacje niezbędne do pracy na BWSH. Niezasadne były zatem twierdzenia Syndyka Masy Upadłości, że dopiero po kontroli komisji akredytacyjnej MEN przeprowadzonej w maju 2005 r. zaistniała uzasadniona przyczyna do rozwiązania stosunku pracy z powodem w postaci konieczności zatrudnienia osoby o wyższych kwalifikacjach, bowiem takich wymagań w stosunku do powoda nie stawiał pozwany zawierając porozumienie w dniu 1 marca 2004 r. odnośnie zwiększenia wymiaru czasu pracy powoda czy też ustalając jego pensum dydaktyczne na rok akademicki 2004/2005. Sąd pierwszej instancji doszedł zatem do przekonania, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było uzasadnione, bowiem w oświadczeniu z dnia 22 czerwca 2005 r. pracodawca powoływał się jedynie na przyczynę, która jego zdaniem, wynikła nagle, tzn. po wizytacji MEN w maju 2005 r. i była podstawą do zakwestionowania przydatności powoda do pracy na uczelni. Tymczasem z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że pracodawca, mając wcześniej podobne problemy kadrowe, nigdy nie zgłaszał jakikolwiek zastrzeżeń i uwag odnośnie do wykształcenia i dorobku naukowego powoda.

Uznając zatem wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 2 k.p. zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości B. Wyższej Szkoły, Humanistycznej w K. na rzecz powoda odszkodowanie. Sąd nie uwzględnił przy tym żądania powoda odnośnie przywrócenia go do pracy wobec uznania, że uczynienie mu zadość było niemożliwe i w tej części zgłoszone powództwo oddalił. Sąd swoje stanowisko argumentował tym, iż etat powoda na uczelni objęła inna osoba na podstawie umowy na czas nieokreślony, a BWSH nie dysponuje wystarczającą ilością dodatkowych godzin dydaktycznych, żeby zapewnić powodowi zatrudnienie w ramach umowy o pracę.

Powód wniósł apelację od powyższego wyroku zarzucając mu naruszenie art. 45 § 2 k.p., poprzez uznanie, że przywrócenie go do pracy jest - wobec zatrudnienia innego pracownika na stanowisku zajmowanym przez powoda - niemożliwe.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 27 lutego 2007 r. oddalił apelację jako niezasadną. W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji stwierdził, że przepis art. 45 § 2 k. p. zawiera tzw. klauzulę generalną

dotyczącą niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy, a zatem stosowanie tej regulacji pozostawione jest uznaniu sądu. Jednak ocena sądu w ramach powyższego przepisu powinna być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi przez sąd pracy innego (alternatywnego) niż wybrane przez pracownika roszczenia. A zatem, jeżeli sąd orzeka o odszkodowaniu w miejsce żądania przywrócenia do pracy, to powinien to należycie uzasadnić. Oceniając stanowisko zajęte przez Sąd pierwszej instancji Sąd Okręgowy podkreślił, że błędne jest stwierdzenie, iż przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe bowiem etat powoda na uczelni objęła inna osoba, zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś BWSH w K. nie dysponuje wystarczającą ilością dodatkowych godzin dydaktycznych, aby zapewnić powodowi zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Za oczywiste należy uznać, iż pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy, dlatego zatrudniając nowego pracownika powinien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować ten stosunek pracy. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie (zatrudniając innego pracownika), co byłoby sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracowniczych w przypadku nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Należy więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. Konieczne są w tym zakresie jeszcze dalsze, szczególne okoliczności. W tym kontekście Sąd drugiej instancji wskazał na potrzebę zatrudnienia pracownika o wyższych kwalifikacjach zawodowych (ze stopniem naukowym doktora habilitowanego), która doprowadziła do rozwiązania stosunku pracy z powodem. W związku z tym należało zgodzić ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, iż po zatrudnieniu Ireny K., BWSH nie dysponowała wystarczającą ilością godzin dydaktycznych, aby zapewnić powodowi zatrudnienie w ramach umowy o pracę. W ocenie Sądu drugiej instancji, nawiązującej do orzecznictwa Sądu Najwyższego, jest to niewątpliwie okoliczność przemawiająca za zasądzeniem odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy.

Powód zaskarżył wyrok skargą kasacyjną, żądając uchylenia go w części oddalającej apelację oraz uchylenia wyroku Sądu Rejonowego w Koszalinie i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie

uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania lub orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie roszczenia powoda w przedmiocie przywrócenia do pracy, a także zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu i rozpoznania skargi kasacyjnej na rozprawie.

Skarżący oparł skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 § 2 k.p., polegającego na przyjęciu, że z uwagi na zatrudnienie innego pracownika na dotychczasowym stanowisku zajmowanym przez powoda przywrócenie do pracy jest niemożliwe oraz że z uwagi na to, iż powód nie posiada stopnia naukowego, który powinna mieć część kadry pracowniczej, a u pracodawcy w tym zakresie występują braki, to choć posiada on stopień naukowy, który umożliwia mu zatrudnienie u pozwanej (część kadry pracowniczej musi bowiem mieć stopień naukowy, który posiada powód) przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co powoduje, iż rozpoznając skargę Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sąd Okręgowy (art. 398<sup>13</sup> k.p.c.). W związku z rodzajem dochodzonego roszczenia ustalenia dotyczące okoliczności faktycznych mają istotne znaczenie ponieważ przepis art. 45 § 2 k.p. umożliwia nieuwzględnienie żądania powoda przywrócenia do pracy, jeżeli uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Określenia te nakazują uwzględnianie okoliczności konkretnego przypadku.

Skarżący w skardze kasacyjnej trafnie wskazał na liczne występujące w orzecznictwie okoliczności, w związku z zaistnieniem których Sąd Najwyższy przyjmował, że uzasadniają one odmowę orzeczenia o przywróceniu do pracy. Zgodzić się również należy z twierdzeniem skarżącego, iż żadna z nich nie zachodzi w przypadku powoda. Nie wynika stąd jednak automatycznie, iż powód powinien zostać przywrócony do pracy. Trzeba w tym kontekście zwrócić uwagę, co zresztą słusznie podkreślił Sąd Okręgowy, że ustawowe sformułowania o „niemożliwości” lub „niecelowości” przywrócenia do pracy mają charakter określeń ogólnych, których treść jest doprecyzowywana w procesie stosowania prawa pracy, w szczególności zaś nie ist-

nieje ustawy katalog pozytywny (bądź negatywny) okoliczności, jedynie których zaistnienie uzasadniało by odmowę przez sąd przywrócenia o pracy.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że w związku z brakiem tzw. minimum kadrowego, tj. odpowiedniej liczby nauczycieli akademickich z tytułem naukowym profesora lub stopniem naukowym doktora habilitowanego, istniała groźba zamknięcia jednego z najliczniejszych kierunków studiów na BWSH. Minimum kadrowe uzupełniono zatrudniając dr hab. Irenę K., co umożliwiło prowadzenie studiów magisterskich na kierunku pedagogika. Dr hab. Irena K. przejęła prowadzenie zajęć z przedmiotów, które wcześniej prowadził powód. W tej sytuacji nie było możliwe przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 212/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 458), stwierdził, że okolicznością przemawiającą za zasądzeniem odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) na rzecz nauczyciela akademickiego, uprzednio zatrudnionego w jednostce organizacyjnej uczelni wyższej, jest fakt, iż można by mu powierzyć zbyt małą ilość godzin dydaktycznych. W kontekście rozpoznawanej sprawy należy powołać również stanowisko zawarte w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225), że konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada, przemawia za uznaniem niecelowości przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela przytoczone poglądy.

Uzupełniająco należy podkreślić, że w szkolnictwie wyższym nie ma możliwości zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego bez związanych z tym stanowiskiem zajęć (obciążeń) dydaktycznych. Wynika to z charakteru zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, obejmującego łącznie obowiązki dydaktyczne, naukowe i organizacyjne. Stosownie do art. 111 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani kształcić i wychowywać studentów, prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną, uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Podobnie z art. 130 ust. 1 tej ustawy - określającego czas pracy nauczyciela akademickiego - wynika, że jest on określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Poszczególne elementy zakresu obowiązków nie mogą przy tym być traktowane rozłącznie, względnie selektywnie. Konsekwentnie też sąd nie może orzec przywrócenia do pracy na stanowisko adiunkta w szkole wyższej

w sytuacji, kiedy dla tego stanowiska nie ma obciążeń dydaktycznych wynikających z programu studiów, jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym weszła w życie 1 września 2005 r., z tym, że art. 107 - 150 weszły w życie 1 września 2006 r. Zgodnie z art. 316 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (zasada aktualności orzeczenia sądowego). Przez „stan rzeczy” rozumie się zarówno stan faktyczny jak i prawny. Okoliczność, że w czasie trwania sporu doszło do zmiany przepisów prawa nie ma w sprawie istotnego znaczenia ponieważ regulacje ustawy o szkolnictwie wyższym nie odbiegały od obowiązujących regulacji Prawa o szkolnictwie wyższym.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====