

**Wyrok z dnia 20 marca 2009 r.**

**II PK 219/08**

**Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu jest niezgodne z prawem, jeżeli statut uczelni wymaga uprzedniego zasięgnięcia opinii rady i dziekana jednostki, w której nauczyciel jest zatrudniony, a brak opinii wynika z niepowołania tych organów.**

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie: SN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), SA Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 marca 2009 r. sprawy z powództwa Janusza Ż. przeciwko Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w L. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy z dnia 10 kwietnia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Janusz Ż. domagał się przywrócenia do pracy w związku z wadliwym wypowiedzeniem stosunku pracy oraz zasądzenia odszkodowania w związku z dyskryminacją. Powód był pracownikiem Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w L..

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2008 r. [...] Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo. Sąd ustalił, że wypowiedzenie wręczone zostało powodowi w dniu 18 czerwca 2007 r. Wypowiedzenia dokonał prorektor do spraw dydaktyki i studentów pozwanej szkoły. Sąd nie dopatrył się wadliwości upoważnienia udzielonego temu przedstawicielowi pracodawcy do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Nie zachodziła także, odmiennie niż to wskazywał powód, przesłanka do udzielenia powodowi ochrony jako członkowi związku zawodowego. Sąd przyjął, że informację o objęciu powoda ochroną szczególną w Komitecie założycielskim związku zawodowego doręczono pracodawcy 28 czerwca 2007 r., tj. już po wręczeniu powodowi

wypowiedzenia, co przesądza o niemożności powoływania się na tę ochronę. Zasadniczą jednak kwestię stanowiła ocena dokonania wypowiedzenia bez konsultacji z radą wydziału i jego dziekanem. Zgodnie z § 41 ust. 4 statutu szkoły konieczne jest dokonanie takiej konsultacji. Zaniechał tego pozwany przy dokonaniu wypowiedzenia powodowi, albowiem nie doszło u niego - do momentu wręczenia wypowiedzenia - do wyłonienia zarówno rady wydziału jak i dziekana. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego, brak konsultacji nie powodował wadliwości wypowiedzenia. Wobec faktu, że wypowiedzenie było merytorycznie uzasadnione, Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Rozpoznający sprawę na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2008 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy. Przyczyną zmiany rozstrzygnięcia była odmienna ocena konieczności przeprowadzenia konsultacji. Sąd odwołał się do treści postanowienia § 41 ust. 4 statutu szkoły, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje i rozwiązuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału albo z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii dziekana i rady wydziału. Odmiennie niż to uczynił Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy uznał, że brak wyłonienia obu organów miał istotne znaczenie. Uniemożliwił bowiem dokonanie konsultacji, a tym samym skuteczne dokonanie wypowiedzenia. Obowiązek doprowadzenia do ukonstytuowania się tych organów obciążał szkołę i ją też obciąża ryzyko dokonania wypowiedzenia z naruszeniem obowiązku konsultacji. Uzasadniało to dokonaną zmianę wyroku.

Wyrok zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanej zarzucając naruszenie art. 129 i 265 w związku z art. 109 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz.1365 ze zm.) oraz § 41 ust. 4 statutu, przez przyjęcie, że konieczność konsultacji ma zastosowanie do wypowiedzenia na podstawie art. 129 wymienionej ustawy, a jej zaniechanie może stanowić o wadliwości wypowiedzenia, a także naruszenie art. 45 k.p., przez zaniechanie zmiany żądania przywrócenia do pracy na odszkodowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego wymaga oddalenia. W szczególności - wbrew twierdzeniom skarżącego - wyrok Sądu drugiej instancji nie naruszył art. 129 i art. 265 w związku z art. 109 ust.2 ustawy z dnia 27 lipca

2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Spór toczył się wokół przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę nauczyciela akademickiego w sytuacji, w której nauczyciel ten nie uzyskał - wbrew art. 129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym - zgody rektora na dodatkowe zatrudnienie. Zgodnie z tym przepisem wykonywanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, bez uzyskania wcześniejszej zgody rektora, stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. Wypowiedzenie stosunku pracy następuje z końcem miesiąca następującego po miesiącu, w którym rektor powziął wiadomość o tym fakcie. *Ad casum* pracownik poza działalnością gospodarczą (prowadzenie kancelarii prawnej) oraz pracą na uczelni, podjął jeszcze jedno zatrudnienie. Na ową trzecią aktywność zawodową powinien - na swój wniosek - otrzymać zgodę pracodawcy. Jednakże o zgodę taką nie wystąpił. Brak wystąpienia o zgodę na trzecie zatrudnienie, a ściślej brak takiej zgody, pozwalał rektorowi na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (art. 129 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Wypowiedzenie powinno być jednak dokonane w trybie właściwym dla dokonania tej czynności prawnej. Innymi słowy, powinno czynić zadość wszystkim wymaganiom wynikającym z prawa, w tym prawa wewnętrznego uczelni. Przepis art. 129 wskazanej ustawy nie statuuje bowiem samodzielnego trybu wypowiedzania umów z nauczycielami akademickimi. Kreuje natomiast odrębną podstawę merytoryczną dla wypowiedzenia stosunku pracy.

Status prawny nauczycieli akademickich reguluje nie tylko ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, ale także - w sprawach nieuregulowanych w tej pragmatyce - Kodeks pracy, w tym - co ważne w niniejszej sprawie - art. 45 k.p. Dodatkowo sytuację prawną nauczycieli akademickich określa w znaczącym zakresie statut uczelni, który normuje ważne kwestie związane z zatrudnianiem i zwalnianiem z pracy z uczelni. Statut uczelni wyższej - na zasadzie art. 9 k.p. - stanowi źródło prawa pracy. W doktrynie i judykaturze prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że statut należy do katalogu źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Postanowienia statutu nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy ustaw lub aktów wykonawczych (art. 9 § 2 k.p.). Przepisy powszechnie obowiązującego ustawodawstwa pracy mają w zasadzie semiimperatywny charakter, a zatem wyznaczone w nich standardy mogą być w normatywnych aktach wewnętrznych przekraczane w

kierunku korzystnym dla pracownika. Akt hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma zatem w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania.

Statut uczelni może więc określać swoiste reguły postępowania i swoiste tryby zwalniania pracowników naukowo-dydaktycznych, z tym jednak zastrzeżeniem, że reguły te muszą co najmniej w takim samym stopniu chronić jak reguły ogólne znane prawu pracy. Oznacza to, że szczególny tryb postępowania przy zwalnianiu pracowników uczelni zapewnia tym pracownikom dodatkową gwarancję. Gwarancji tej nie niweczy treść art. 129 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Przepis art. 129 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi merytoryczną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ingeruje natomiast w procedurę wypowiedzenia stosunku pracy. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy składane przez uczelnię musi spełniać wszystkie wymagania, w tym dotyczące trybu dokonania tej czynności prawnej wynikającego z Kodeksu pracy i statutu uczelni.

W sprawie niniejszej statut uczelni wymagał dla wypowiedzenia stosunku pracy co najmniej opinii rady jednostki, w której jest zatrudniony nauczyciel akademicki oraz dziekana tej jednostki organizacyjnej. Do uzyskania takiej opinii nie doprowadzono, bowiem w uczelni nie powołano ani dziekana jednostki organizacyjnej ani rady tej jednostki. Nie oznacza to jednak, że uczelnia mogła pominąć tryb zwalniania unormowany przez jej statut, który to tryb w swym założeniu ma dodatkowo chronić pracownika przed zwolnieniem z pracy. Brak statutowych organów uczelni, z uwagi na niewybranie ich w przewidzianym terminie, nie niweczy określonej w statucie procedury wypowiedzenia stosunku pracy, która to procedura wymaga dla wypowiedzenia stosunku pracy uzyskania przez rektora uprzedniej opinii tych organów.

Trafnie zatem Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy ocenił, że obowiązek powołania organów podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni, którą jest wydział oraz obowiązek powołania dziekana tej jednostki obciąża uczelnię. Uczelnia ponosi również konsekwencje niewykonania tego obowiązku. Taką konsekwencją jest brak możliwości zgodnego ze statutem, a zatem zgodnego z prawem, przeprowadzania zwolnień nauczycieli akademickich. Sprzeczne zaś z prawem zwolnienie pracownika oznacza niezgodność wypowiedzenia z prawem i konieczność orzeczenia zgodnie z żądaniem pracownika. Powód żądał przywrócenia do pracy, stąd orzeczenie Sądu drugiej instancji było zgodne z jego roszczeniem i w pełni zasadne. Nie zachodziły bowiem żadne przesłanki, które nakazywałyby Sądowi

drugiej instancji orzeczenie roszczenia alternatywnego, tj. odszkodowania (art. 45 § 2 k.p.).

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====