



Sygn. akt III PK 3/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko Uniwersytetowi [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lipca 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 13 września 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwany Uniwersytet, w sprawie z powództwa K. B. o przywrócenie do pracy, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w S. z 13 września 2010 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego, przywracającego powódkę do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym Uniwersytecie.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta w Katedrze Kryminalistyki i Kryminologii Wydziału Prawa i Administracji od 1 października 2002 r. Dnia 23 czerwca 2008 r., działając w imieniu rektora Uniwersytetu dziekan Wydziału wręczył powódce wypowiedzenie stosunku pracy, w którym jako przyczyny wypowiedzenia wskazał trwały niedobór zajęć dydaktycznych oraz trwające wobec powódki postępowanie dyscyplinarne. Zdaniem Sądu Okręgowego wypowiedzenie było sprzeczne z prawem i nieuzasadnione, a zatem należało uwzględnić powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. Sprzeczność z prawem polega na złożeniu wypowiedzenia przez osobę nieuprawnioną. Nie mógł tego dokonać dziekan Wydziału – mimo posiadania pełnomocnictwa rektora – gdyż zgodnie z art. 124 i art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) do rozwiązywania stosunków pracy upoważniony jest wyłącznie rektor uczelni. Przepisy te mają charakter szczególny w stosunku do art. 3¹ k.p., nie można zatem stosować przewidzianej w tym artykule możliwości dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy przez wyznaczoną do tego osobę. Sąd Okręgowy podniósł, że w Katedrze, w której powódka wykonywała pracę, występował znaczny niedobór godzin dydaktycznych, co było przyczyną mogącą uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy. Jednakże wypowiedzenie tego stosunku powódce było nieuzasadnione ze względu na zastosowanie przez Uniwersytet wadliwego kryterium doboru pracownika podlegającego zwolnieniu. Wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia toczącego się postępowania dyscyplinarnego było niewłaściwe, gdyż naruszało zasadę domniemania niewinności przewidzianą w art. 5 k.p.k. Ponadto, prowadzenie tego postępowania nie wyróżniało powódki spośród innych pracowników Katedry, gdyż

w zbliżonym czasie toczyły się postępowania dyscyplinarne przeciwko jeszcze dwóm jej pracownikom. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się innych okoliczności uzasadniających wybór pracodawcy co do zwolnienia powódki, takich jak staż pracy, dorobek naukowy i konfliktowość. Sąd ten uznał, że nie zachodzą okoliczności uzasadniające zasądzenie odszkodowania zamiast dochodzonego przywrócenia do pracy, polegające na niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Przywrócenie do pracy nie jest niemożliwe gdyż Uniwersytet ma nadal zapotrzebowanie na pracowników naukowo-dydaktycznych. Nie jest ono także niecelowe z uwagi na zbyt niskie pensum dla pracowników zatrudnionych w Katedrze, bo obecnie – po zwolnieniu się z pracy przez inną pracownicę – jest ono wystarczające, a po przywróceniu powódki do pracy Uniwersytet będzie mógł zwolnić jednego pracownika z pracy z zachowaniem właściwych zasad doboru osoby do zwolnienia lub zmniejszyć wymiar pensum poszczególnych pracowników. O niecelowości przywrócenia do pracy nie przesądza również konflikt wśród pracowników Katedry, gdyż nie zostało wykazane, że to powódka jest za niego odpowiedzialna. Odmowa przywrócenia powódki do pracy oznaczałaby usankcjonowanie działań Uniwersytetu naruszających prawo i tym samym sprzeciwiałaby się istocie prowadzonego postępowania.

W skardze kasacyjnej pozwany Uniwersytet zarzucił naruszenie art. 227, art. 217 w związku z art. 391 § 1, art. 328 § 2 oraz art. 381 i art. 382 k.p.c. polegające na nieprzeprowadzeniu dowodu z przedłożonych przy apelacji dokumentów dotyczących liczby godzin zajęć dydaktycznych, a także na niewskazaniu przyczyn tego zaniechania. Zdaniem pozwanego przeprowadzenie dowodów ze sprawozdań z wykonania przydzielonych zajęć i planu pracy Katedry Prawa Karnego (prowadzącej zajęcia z przedmiotów uprzednio należących do zlikwidowanej Katedry Kryminalistyki i Kryminologii) na rok akademicki 2010/2011 spowodowałoby, że Sąd Okręgowy należycie zastosowałby art. 45 § 2 k.p. i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Dwa zarzuty skargi dotyczą prawa materialnego. Pierwszy z nich oparty jest na art. 119 ust. 2 i art. 121 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p. Skarżący wywodzi z nich wniosek, że powódka nie powinna być przywrócona

do pracy, lecz należało zasądzić odszkodowanie. Z tych przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym wynika bowiem, że dla mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudniającego go uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, a powódka w trakcie procesu podjęła pracę na innej uczelni publicznej. Drugi zarzut naruszenia prawa materialnego oparty jest na art. 3¹ k.p. w związku z art. 124, art. 125, art. 126 i art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym. Na podstawie tych przepisów skarżący kwestionuje pogląd Sądu Okręgowego, według którego rektor uczelni wyższej nie może udzielić pełnomocnictwa do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest uzasadniona. Z jej wywodów wynika, że celem skarżącego nie jest doprowadzenie do oddalenia powództwa, lecz jedynie do zamiany zasądanego przywrócenia powódki do pracy na odszkodowanie. Co do samej wadliwości wypowiedzenia pozwany kwestionuje wyłącznie pogląd Sądu Okręgowego o niedopuszczalności udzielenia dziekanowi Wydziału pełnomocnictwa przez rektora Uniwersytetu do rozwiązania stosunku pracy powódki. Nie podważa się natomiast drugiej przesłanki uznania wypowiedzenia za wadliwe, to jest braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Mimo więc, że zarzut związany z pełnomocnictwem jest słuszny, to wypowiedzenie nadal musi być uznane za wadliwe, jako że zostało uznane przez Sąd Okręgowy za nieuzasadnione w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Przepis ten stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany z innych (to jest niewymienionych w art. 124) ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni. Na podstawie art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym naruszenie przez uczelnię tego przepisu sankcjonowane jest przez art. 45 k.p. W § 1 tego artykułu – w razie ustalenia, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę – przyznano pracownikowi prawo wyboru między roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach a roszczeniem o odszkodowanie, zaś zgodnie z § 2 sąd pracy może nie uwzględnić żądania

pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd Najwyższy nie podziela poglądu Sądu Okręgowego, że przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym przyznające rektorowi uczelni prawa rozwiązywania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim (w szczególności art. 124 i art. 126) mają charakter przepisów szczególnych w stosunku do art. 3¹ k.p. i tym samym wyłączają możliwość umocowania przez niego dziekana wydziału do dokonywania tych czynności. Art. 3¹ § 1 k.p. stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zdaniem Sądu Najwyższego powołane przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym nie wyłączają stosowania art. 3¹ k.p. ani możliwości udzielenia przez rektora pełnomocnictwa. Te przepisy wyznaczają jedynie organ uczelni właściwy do rozwiązywania stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich. Nie ma przepisu, który wyłączałby w omawianym przypadku stosowanie art. 95 i art. 96 k.c. w związku z art. 300 k.p., czyli wyłączał możliwość udzielenia przez rektora pełnomocnictwa do rozwiązywania stosunków pracy w imieniu uczelni wyższej. Byłoby to także skrajnie niefunkcjonalne. Kwestia pełnomocnictwa nie ma jednak istotnego wpływu na ocenę prawidłowości wypowiedzenia powódce stosunku pracy, gdyż pozwany nie podważa istnienia drugiej przesłanki roszczeń powódki, czyli niezasadności wypowiedzenia. Spór toczy się więc tylko w zakresie rodzaju roszczenia powódki: czy powinna zostać przywrócona do pracy, czy sąd powinien zasądzić na jej rzecz odszkodowanie.

Sąd Najwyższy nie podziela poglądu skarżącego, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe ze względu na podjęcie przez nią pracy w innej uczelni publicznej jako mianowany nauczyciel akademicki. Podjęcie przez pracownika nowego zatrudnienia w czasie trwania procesu o przywrócenie do pracy zdarza się często. Jest ono wyrazem dbałości pracownika o własny interes, gdyż wynik procesu o przywrócenie do pracy jest niepewny, a nawet w razie przywrócenia sąd z reguły zasądza wynagrodzenie za limitowany czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że podjęcie takiego

zatrudnienia nie jest przeszkodą do przywrócenia pracownika do pracy u pracodawcy, który wadliwie wypowiedział stosunek pracy. Pogląd przeciwny oznaczałby bowiem bezzasadne złagodzenie odpowiedzialności pracodawcy (ograniczenie jej do obowiązku zapłaty odszkodowania) spowodowane racjonalnym działaniem pracownika.

Uzasadnione są natomiast zarzuty skargi dotyczące przesłanki niecelowości przywrócenia powódki do pracy (art. 45 § 2 k.p.). Sąd Okręgowy przyjął, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy było nieuzasadnione ze względu na niewłaściwe kryterium doboru pracownika do zwolnienia, uznając tym samym, że w Katedrze Kryminalistyki i Kryminologii nie ma wystarczających obciążeń dydaktycznych dla wszystkich pracowników. W wyroku z 26 czerwca 1998 r., I PKN 212/98 (OSNPiUS 1999 nr 14, poz. 458) Sąd Najwyższy stwierdził, że taka okoliczność przemawia za zasądzeniem odszkodowania zamiast dochodzonego przez nauczyciela akademickiego przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy uważa, iż ten pogląd należy odnieść do rozpatrywanej sprawy dlatego, że – jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego – różnice sytuacji pracowniczej wszystkich osób zatrudnionych w tej Katedrze były niewielkie. Przywrócenie do pracy mogłoby być uzasadnione, gdyby osiągnięcia zawodowe osoby zwalnianej znacznie przekraczały poziom pozostałych pracowników. Wówczas wypowiedzenie możnaby uznać za szykanę wobec osoby zwolnionej. Tak jednak nie jest w rozpoznawanej sprawie. Nadto należy podnieść, że w razie niewielkich różnic w pozycji zawodowej pracowników, prawo wyboru osoby do zwolnienia należy do pracodawcy i sąd nie powinien tego korygować (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 194). Dlatego nie można podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że powódkę należało przywrócić do pracy, a jeżeli nastąpi niedobór zajęć, to wtedy pracodawca będzie mógł wypowiedzieć stosunek pracy jednemu pracownikowi. Nie można też wymagać od pozwanego, aby obniżył wymiar pensum dla pracowników tej Katedry tylko w tym celu, aby umożliwić wykonywanie pracy pracownikowi przywróconemu do pracy.

Przepis art. 45 § 2 k.p. ma na celu ochronę pracodawcy przed nadmierną dolegliwością przywrócenia pracownika do pracy. Prawo pracy głównie chroni interesy pracowników, ale nie można tracić z pola widzenia także uzasadnionych

interesów pracodawcy. Ocena, czy przywrócenie powódki do pracy jest celowe, winna nastąpić według stanu faktycznego z dnia orzekania (art. 316 k.p.c.).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.