



Sygn. akt I PK 38/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Instytutowi [...] o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 października 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 23 sierpnia 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo M. K. w sprawie o przywrócenie do pracy.

Ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1977 r. W związku z wejściem w życie ustawy o Polskiej Akademii Nauk, 1 października 2010 r. został mianowany na stanowisko profesora zwyczajnego w Instytucie [...]. Akt ten stanowił kontynuację wcześniej zawartego w drodze mianowania stosunku pracy na tym stanowisku na podstawie aktu mianowania. Powód był kierownikiem Zakładu [...] stanowiącego część Oddziału [...] kierowanego przez S. J.

Pismem z 25 lutego 2011 r. Prezes Polskiej Akademii Nauk rozwiązał z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano art. 30 § 1 ust. 2 k.p. w związku z art. 101 ust. 4 ustawy z dnia 30 czerwca 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, a jako przyczynę brak możliwości dalszego zatrudniania powoda z uwagi na prezentowaną przez niego w pismach rozesłanych drogą elektroniczną 29 października oraz 4 i 8 listopada 2010 r. postawę niegodną naukowca, wrogą wobec współpracowników, członków Rady Naukowej i dyrektora Instytutu.

Powód jako kierownik Zakładu [...] pozostawał w dobrych stosunkach ze współpracownikami. W lutym 2009 r. powód sprzeciwiał się proponowanemu przez Dyrektora przejściu części pracowników, w tym jego, na urlopy bezpłatne. Odmówił złożenia wniosku o urlop bezpłatny. W ostatnim okresie pracy powodowi zdarzały się negatywne wypowiedzi na temat dyrektora i innych profesorów w obecności młodszych współpracowników. O dyrektorzce Instytutu powód wypowiadał się w obecności pracowników Zakładu, używając słów powszechnie uważanych za obraźliwe, m.in., że jest draniem. Powód na posiedzeniach Rady Naukowej wypowiadał się o jakości pracy naukowej współpracowników, których wymieniał z nazwiska, m.in. o A. H., w sposób krzywdzący, wygłaszając opinie niepoparte argumentami merytorycznymi. Na początku 2010 r. w Instytucie miało miejsce okresowe sprawdzenie perspektyw pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta. Kierownicy zakładów mieli przedstawić powołanej komisji sytuację kadrową w swoich zakładach. Powód w wystąpieniu przed komisją nie odniósł się do tematu przeglądu, a także uniemożliwił wypowiedzenie się na ten temat swoim podwładnym. W konsekwencji, komisja stwierdziła, że powód nie wywiązuje się

należycie z zadań kierownika Zakładu i należy go z tej funkcji odwołać. W styczniu i lutym 2010 r. w pismach skierowanych do członków Rady Naukowej powód wyrażał się negatywnie o wszystkich współpracownikach z tzw. „k.”, to jest takich, którzy pracowali wcześniej przy ulicy K. oraz o kierowniku Oddziału S. J. Sugerował także, że jego podwładni mają większe osiągnięcia naukowe niż przewodnicząca Komisji [...] B. W.

Podczas posiedzenia Rady Naukowej 8 lutego 2010 r. S. J., jako kierownik Oddziału, do którego należy Zakład [...], przedstawił wniosek o odwołanie powoda z funkcji kierownika tego Zakładu. Pracownicy Zakładu [...] w piśmie skierowanym do Rady Naukowej wyrazili poparcie dla dalszego pełnienia przez powoda funkcji kierownika Zakładu, wskazując na swoje osiągnięcia naukowe pod jego kierunkiem. Dnia 8 marca 2010 r. Rada Naukowa podjęła uchwałę o negatywnym zaopiniowaniu wniosku o odwołanie powoda z funkcji kierownika Zakładu [...]. Po posiedzeniu Rady dyrektor Instytutu zorganizował spotkanie z pracownikami, na które zaproszony został także powód w celu omówienia pełnienia przez powoda funkcji kierownika Zakładu. Powód odmówił uczestnictwa w spotkaniu. W odpowiedzi na zaproszenie wysłał do członków Rady Naukowej e-mail zawierający obraźliwe sugestie pod adresem dyrektora Instytutu. W tej sytuacji, po konsultacji z kierownikiem Oddziału S. J. dyrektor Instytutu, mimo negatywnej opinii Rady Naukowej odwołał powoda z funkcji kierownika Zakładu z dniem 19 marca 2010 r. Dyrektor Instytutu tymczasowo powierzył pełnienie obowiązków kierownika Zakładu [...] A. H., a po 6 miesiącach, przy poparciu Rady Naukowej powołał go na stanowisko kierownika tego Zakładu. Gdy powód dowiedział się o powołaniu A. H. na stanowisko kierownika Zakładu, wysłał do pracowników Instytutu e-maile zawierające obraźliwe sugestie na jego temat. Zaatakował także B. W., oskarżając, że wykonując obowiązki przewodniczącej Komisji [...] kieruje się nienawiścią do niektórych pracowników. W korespondencji elektronicznej z 29 października 2010 r. skierowanej do pracowników Zakładu [...] powód określił dyrektora Instytutu M. J. jako „niezrównoważonego emocjonalnie”, „pogrążonego w amoku”, jego działania określił zaś jako przykład „szczególnie ciężkiej aberracji zarówno umysłowej, jak i moralnej”, kierownika Zakładu [...] A. H. określił jako „osobnika o bardzo wątpliwej reputacji naukowej”, „zero naukowe”, „człowieka na wskroś fałszywego”, sugerował

nieprawidłowości w uzyskaniu przez niego habilitacji. Ponadto, informował pracowników o tym, że jest jedynym legalnym kierownikiem Zakładu, nawołując do bojkotu nowego kierownika oraz nieprzystępowania do konkursu na stanowiska u strony pozwanej. W korespondencji elektronicznej z 8 listopada 2010 r. skierowanej do B. W. powód żądał zatrudnienia konkretnych osób w Zakładzie [...], występując jako jego kierownik, aktualnego kierownika zakładu określił jako „docenta marcowego” i „komisarza”, którego zadaniem jest likwidacja Zakładu, a innych profesorów zatrudnionych u strony pozwanej powód określił jako „k.”, zarzucając „pasożytwanie” na publikacjach zagranicznych instytucji.

Wnioskiem z 15 listopada 2010 r. dyrektor Instytutu zwrócił się do Rady Naukowej o podjęcie uchwały popierającej jego wniosek do Prezesa Polskiej Akademii Nauk o dyscyplinarne zwolnienie powoda ze stanowiska profesora zwyczajnego w Instytucie z powodu drastycznego naruszenia obowiązków pracownika i profesora, podejmowania działań szkodzących dobremu imieniu Instytutu, w tym publicznego szkalowania dyrektora Instytutu, Rady Naukowej, kierownika Oddziału [...], kierownika Zakładu [...], przewodniczącej Komisji do spraw Zatrudnienia Adiunktów i Asystentów oraz szeregu innych pracowników Instytutu, a także dezinformowania i nakłaniania do postępowania sprzecznego z obowiązkami młodych współpracowników. Po uzyskaniu zgody Rady Naukowej Instytutu 1 grudnia 2010 r. dyrektor Instytutu, wskazując na powyższe okoliczności, zwrócił się do Prezesa Polskiej Akademii Nauk z wnioskiem o rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Apelację od wyroku złożył powód. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 23 sierpnia 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego stwierdzono przede wszystkim, że zgodnie z art. 101 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadkach: czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli

okres ten przekracza 2 lata, wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji instytutu, otrzymania przez mianowanego pracownika naukowego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 96, podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej bez uzyskania zgody dyrektora, o której mowa w art. 94 ust. 3. Przepis art. 101 ust. 3 ustawy wskazuje również enumeratywnie przypadki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z kolei stosownie do ust. 4 wskazanego artykułu stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu. Powyższy przepis nie definiuje jednak samego pojęcia „innych ważnych przyczyn”, co nie oznacza, że za takie przyczyny mogą być uznane przyczyny dowolne. Ich waga w ocenie Sądu Odwoławczego winna odpowiadać co najmniej ciężarowi przyczyn wskazanych w artykule 101 ust 2.

W sprawie stosunek pracy mógł zostać rozwiązany tylko z powodów enumeratywnie wymienionych w przepisie 101 ust 2 ustawy. Natomiast podana powodowi jako przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem, tj. postawa niegodna naukowca i wroga wobec współpracowników, aczkolwiek wysoce naganna, nie jest „ważną przyczyną” w rozumieniu artykułu 101 ust 4 ustawy.

Powód mógł za swoje naganne zachowanie ponosić jedynie odpowiedzialność dyscyplinarną. Artykuł 107 ustawy stanowi, że pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni zatrudnieni w jednostkach naukowych Akademii ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki. Nie istnieje zamknięty katalog czynów stanowiących przewinienia dyscyplinarne. Odpowiedzialność dyscyplinarna dotyczyć będzie wszystkich czynów godzących w dobro, społeczny status i godność wykonywanego zawodu. Zachowanie powoda w sposób opisany w wypowiedzeniu stosunku pracy stanowiło bez wątpienia przewinienie dyscyplinarne. Skoro ustawodawca przewidział wprost odpowiedzialność dyscyplinarną za uchybienia godności pracownika nauki, to domniemywać należy brak innej odpowiedzialności za tego typu przewinienia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył pozwany. Zarzucił naruszenie:

1) art. 101 ust. 4 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie mianowania nie jest inną ważną przyczyną, o której mowa w art. 101 ust. 4 ustawy, uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym, pomimo uzyskania zgody Rady Naukowej pozwanego,

2) art. 107 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że za działania, jakich dopuścił się powód, powinien on ponosić jedynie odpowiedzialność dyscyplinarną,

3) art. 55 ust. 2 pkt. 6 w związku z art. 55 ust. 1 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że Rada Naukowa pozwanego nie miała kompetencji do uznania działań powoda za inne ważne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z mianowanym pracownikiem naukowym,

4) art. 103 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że Prezes Polskiej Akademii Nauk, jako organ właściwy do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym, rozwiązując umowę o pracę z powodem po uzyskaniu zgody Rady Naukowej pozwanego na podstawie art. 101 ust. 4 ustawy, naruszył je postanowienia,

5) art. 45 § 1 k.p. powodujące naruszenie w art. 91 ust. 1 pkt. 3 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że uzasadnione jest przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pomimo tego, że powód zatrudniony był (i jest nadal) na podstawie mianowania w innej jednostce naukowej, o której mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki, tj.: Uniwersytecie [...],

6) art. 45 § 2 k.p. przez przyjęcie, że niezasadnym jest zasądzenie odszkodowania pomimo braku celowości przywrócenia powoda do pracy ze względu na zatrudnienie powoda na podstawie mianowania w innej jednostce naukowej, o której mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki,

7) art. 7 Konstytucji RP w związku z art. 91 ust. 1 pkt. 3 ustawy o Polskiej Akademii Nauk przez przyjęcie, że uzasadnione jest przywrócenie powoda do

pracy na dotychczasowych warunkach pomimo tego, że powód jest zatrudniony na podstawie mianowania w innej jednostce naukowej,

8) art. 5 k.c. przez naruszenie zasad współżycia społecznego, tj. zasady sprawiedliwego osądu polegające na przyjęciu za uzasadnione przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia,

9) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej ocenie dowodu z zeznań powoda w zakresie posiadania przez powoda podstawowego miejsca pracy na podstawie mianowania na Uniwersytecie [...], a co za tym idzie uznanie, że możliwe jest przywrócenie powoda do pracy na podstawie art. 45 § 1 Kodeksu pracy, co prowadzi do naruszenia zakazu kreślonego w art. 91 ust. 1 pkt. 3 ustawy o Polskiej Akademii Nauk,

10) art. 316 § 1 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu przez Sąd drugiej instancji faktu wynikającego z oświadczeń powoda (znajdujących się w protokole z rozprawy z 29 stycznia 2013 r.), że jest zatrudniony jako pracownik naukowy na podstawie mianowania na Uniwersytecie [...], co spowodowało, że sąd II instancji uznając wypowiedzenie stosunku pracy powoda za nieuzasadnione przywrócił powoda do pracy, czym naruszył normę z art. 91 ust. 1 pkt. 3 ustawy o Polskiej Akademii Nauk.

Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Wstępnie należy stwierdzić, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie mianowania w oparciu o przepisy ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 96, poz. 619 – dalej ustawa). Tak więc do rozwiązania stosunku pracy powoda zastosowanie znajdują przepisy tej ustawy.

W pierwszej kolejności rozstrzygnięcia wymaga zasadniczy dla sprawy problem polegający na tym, czy za postawę niegodną naukowca oraz wrogą wobec współpracowników mianowany pracownik PAN może zostać pociągnięty jedynie do odpowiedzialności dyscyplinarnej, czy też możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Problem powyższy nie był rozstrzygany w orzecznictwie na gruncie przepisów ustawy o PAN. Jednak identyczny problem występuje także na gruncie innych pracowniczych pragmatyk służbowych. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii w odniesieniu do nauczycieli akademickich oraz pracowników służby cywilnej.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące powyższego problemu przeszło w ostatnich latach istotną ewolucję (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 203/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 75). W chwili obecnej w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, akceptowany przez skład rozpatrujący niniejszą sprawę, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nawet jeżeli przyczyny wypowiedzenia pokrywają się z przesłanką zastosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ten pogląd Sądu Najwyższego jest również akceptowany w piśmiennictwie (D. Książek, w: *Prawo Urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 454). Podkreślenia wymaga w tym miejscu to, że Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość wypowiedzenia stosunku pracy pracownikom służby cywilnej w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Tym bardziej możliwość wypowiedzenia należy dopuścić w przypadku wypowiedzenia na podstawie przepisów tej samej ustawy, która reguluje odpowiedzialność dyscyplinarną. Chybiony jest więc argument podniesiony w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że ukaranie karą dyscyplinarną uzasadniałoby dopiero dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy. Można także powiedzieć, że jest to sytuacja analogiczna do wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Oczywiście jest, że skuteczne dokonanie wypowiedzenia nie jest uzależnione od wcześniejszego ukarania pracownika karą porządkową.

Ponadto, co wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, pragmatyki pracownicze nie zawierają przepisów nakazujących zastosowanie w pierwszej kolejności odpowiedzialności dyscyplinarnej, co byłoby warunkiem rozwiązania stosunku pracy. Kolejnym argumentem przemawiającym za powyższym stanowiskiem jest to,

że art. 108 ustawy w odróżnieniu od innych pragmatyk nie przewiduje kary polegającej na ustaniu stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 108 ust. ustawy karami dyscyplinarnymi są: upomnienie, nagana i nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczej w instytucie do 5 lat.

Reasumując powyższe należy przyjąć, że dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym PAN bez konieczności stosowania odpowiedzialności dyscyplinarnej, nawet w przypadku gdy przyczyna wypowiedzenia mieści się w przesłance wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

W związku z powyższym konieczne było rozstrzygnięcie, czy przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powoda stanowiły „inną ważną przyczynę” w rozumieniu przepisu art. 101 ust. 4 ustawy.

Rozważając powyższy problem uzasadnione jest odwołanie się do dorobku orzecznictwa dotyczącego pojęcia innej ważnej przyczyny występującego w przepisie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j.: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.). W obu przypadkach przepisy nie definiują pojęcia „innych ważnych przyczyn”. Nie oznacza to oczywiście, że mogą to być jakiegokolwiek przyczyny. Wręcz przeciwnie przyjmuje się, że ich waga powinna przekraczać wagę przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony (W. Sanetra, w: Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 273). Sąd Okręgowy rozważając ten problem wydaje się aprobować ten pogląd. Powołany jednak wyrok Sądu Najwyższego (z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 291) dotyczy w istocie innego problemu. Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że „ważna przyczyna” rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z tego powodu, że w zaskarżonym wyroku ocenę prawną zredukowano do zasadności z art. 45 § 1 k.p. Sąd Najwyższy rozstrzygnął więc jedynie o prawie skarżącego do oceny jego powództwa w oparciu o właściwe prawo materialne.

Tak więc kluczowym zagadnieniem było rozstrzygnięcie o kwalifikacji przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy powoda w kontekście pojęcia „innych ważnych przyczyn” przewidzianych w przepisie art. 101 ust. 4 ustawy. Sąd

Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na przyjęciu o konieczności zastosowania postępowania dyscyplinarnego, choć nie negował naganności postępowania powoda. Co do kwalifikacji zachowań powoda stwierdzono jedynie, że nie stanowią one „ważnej przyczyny”.

Przechodząc do rozstrzygnięcia o kwalifikacji przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania jako „innych ważnych przyczyn” należy stwierdzić, że muszą się one charakteryzować szczególnym ciężarem gatunkowym. Nie mogą być więc być tożsame z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Wzajemne relacje tych pojęć należy ująć w taki sposób, że każda „inna ważna przyczyna” stanowiłaby uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy, a nie każda uzasadniona przyczyna mogłaby zostać zakwalifikowana jako „inna ważna przyczyna”. Jest to więc klasyczna relacja zawierania się nazywana także relacją nadrzędności i podrzędności.

Nie ulega wątpliwości, co nie było kwestionowane w skardze, że powód swoim zachowaniem naruszył podstawowe zasady etyki obowiązujące samodzielnego pracownika nauki piastującego stanowisko kierownicze. Między innymi bezsporne jest, że powód publicznie wypowiadał się o dyrektorze instytutu używając określeń powszechnie uznawanych za obraźliwe, o jakości pracy współpracowników wygłaszał opinie niepoparte argumentami merytorycznymi, nie wywiązywał się także ze swoich kierowniczych obowiązków. Po odwołaniu z funkcji wysyłał e-maile zawierające obraźliwe sugestie na temat nowego kierownika zakładu, sugerował nieprawidłowości w uzyskaniu habilitacji. Nadal informował pracowników, że jest kierownikiem zakładu nawołując do bojkotu nowego kierownika.

Nie powinno więc ulegać wątpliwości, że nastąpiło w tym przypadku uchybienie godności pracownika nauki poprzez szczególnie rażące naruszenie podstawowych zasad etyki. Jest oczywiste, że pracownicy nauki podlegają wysokim standardom etycznym i obyczajowym. Należy podkreślić, że powód jest samodzielnym pracownikiem nauki i piastował stanowisko kierownicze w instytucie naukowym. Od takich pracowników wymaga się szczególnie poprawnej postawy etycznej. Powinien on stanowić wręcz wzór dla innych pracowników, doktorantów, czy studentów. Można więc od niego wymagać życzliwości i taktowności w

stosunku do współpracowników. Konieczna do tego jest kultura osobista i dbanie o poprawne stosunki międzyludzkie i zapobieganie konfliktom w środowisku naukowym. Pracownik nauki powinien również dbać o interesy i wizerunek swego pracodawcy. Z pewnością powinien także powstrzymać się od działań powodujących zaburzenie funkcjonowania instytucji naukowej, czy szkodzących opinii swoich współpracowników. Zasady etyki pracowników nauki są często określone w kodeksach poszczególnych uczelni i instytucji naukowych. Kodeks taki obowiązuje też w PAN (zob. preambuła Kodeksu Etyki Pracowników z 2012 r.).

W ocenie Sądu Najwyższego swoim zachowaniem powód rażąco naruszył wręcz elementarne zasady etycznego postępowania obowiązujące każdego pracownika, a więc tym bardziej podwyższone standardy pracownika nauki. Podkreślenia wymaga także, iż nieetyczne postępowanie powoda godziło nie tylko w chronione dobra pracodawcy ale i pracowników.

Reasumując należało przyjąć, że szczególnie rażące naruszenie zasad etyki, stanowiące uchybienie godności pracownika nauki, przez mianowanego samodzielnego pracownika nauki, jest „inną ważną przyczyną” wypowiedzenia stosunku pracy (art. 101 ust. 4 ustawy o PAN).

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.