

Sygn. akt VII Pa 237/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz (spr.)
Sędziowie:	SSA w SO w Gdańsku Ewa Downar - Zapolska SSO Wiesława Szulczewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2014 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa T. H.

przeciwko Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu (...)

w G.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 czerwca 2013 r. sygnatura akt VI P 1088/11

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 285 (dwieście dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt VII Pa 237/13

## UZASADNIENIE

Powód T. H. pozwem z dnia 5 grudnia 2011 roku wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanej Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu (...) w G. z dnia 30 listopada 2011 roku o rozwiązaniu za wypowiedzeniem stosunku pracy zawartego z powodem na podstawie mianowania. Powód podniósł, iż polega ochronie przed wypowiedzeniem w oparciu o art. 39 k.p. oraz iż pozwana niezasadnie przyjęła, że miał on obowiązek uzyskać zgodę pozwanej na dodatkowe zatrudnienie, a jej brak skutkuje wypowiedzeniem.

Nadto powód wniósł o przywrócenie do pracy w przypadku upływu terminu wypowiedzenia i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwana Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu (...) w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż w wypowiedzeniu wskazał przyczyny prawidłowe i uzasadnione, a powód nie polega szczególnej ochronie.

Na rozprawie w dniu 5 czerwca 2013 r. powód rozszerzył żądanie pozwu, żądając wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za 18 miesięcy w wysokości po 4.323 zł.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt I), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2760 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) oraz nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 5.447 zł tytułem opłaty od pozwu (punkt III).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód T. H. był zatrudniony w pozwanej Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu (...) w G. od dnia 1 października 1985 r. Najpierw na podstawie mianowania jako adiunkt na czas określony, od dnia 1.10.1996 r. na stanowisku starszego wykładowcy na czas nieokreślony.

Uchwałą Senatu Uczelni z dnia 28 września 2005 r. powoda mianowano na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Katedrze (...) z dniem 1 października 2005 r. na czas określony do dnia 30 września 2010 r. Dla powoda AWFIS była podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy o szkolnictwie wyższym. Powód potwierdził to w oświadczeniu złożonym w dniu 25 stycznia 2010 r.

Od dnia 5 maja 2008 r. do dnia 2 sierpnia 2010 r. powód pełnił funkcje rektora pozwanej uczelni.

Początkowo wszyscy wiązali wielkie nadzieje z faktem wyboru powoda na stanowisko rektora, licząc że doprowadzi on do długo oczekiwanych zmian na uczelni. Jednakże zarówno sposób wprowadzania tych zmian przez powoda, jak i przedmiot i kierunek podejmowanych przez niego decyzji spowodowały opór części środowiska akademickiego. Doprowadziło to do powstania silnej polaryzacji środowiska akademickiego, utworzyły się stronnictwa przeciwników i zwolenników powoda. Większość grona organów kolegialnych uczelni kilkakrotnie próbowała odwołać powoda z funkcji rektora, negatywnie oceniając jego działalność. Ostatecznie z tej funkcji został odwołany decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 lipca 2010 r.

Na okres lipca 2010 r. powód został zawieszony w pełnieniu funkcji rektora decyzją Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W dniu 30 września 2010 r. powodowi przesłano świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 127 pkt. 1 ust 7 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o Szkolnictwie Wyższym. Od tego dnia pozwany nie dopuszczał powoda do wykonywania pracy. Powoda uznano za osobę niepożądaną na uczelni.

Od dnia 10 września 2010 r. rektorem pozwanej uczelni jest W. M..

Wysokość wynagrodzenia powoda od 1 stycznia 2008 r. wynosiła 4.323 zł..

Pozwem z dnia 25 października 2010 r. skierowanym przeciwko Akademii Wychowania Fizycznego i Sportu (...) w G. powód T. H. wniósł o wynagrodzenie za pracę, zaś pismem procesowym z dnia 17.01.2011 r. powód wniósł m.in. ustalenie, że pozostaje w stosunku pracy z pozwanym od października 2010 r.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2011 r. Sąd Rejonowy ustalił, że powoda T. H. łączy z pozwanym Akademią Wychowania Fizycznego i Sportu (...) w G. stosunek pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku starszego wykładowcy. W uzasadnieniu sąd ten stwierdził, iż powód dostał zatrudniony na podstawie mianowania w pozwanej uczelni w 1996 r. – na czas nieokreślony – na stanowisku starszego wykładowcy, w momencie uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego poprzednia ustawa o szkolnictwie wyższym dopuszczała możliwość mianowania takiej osoby na stanowisko profesora nadzwyczajnego ( na początek na okres pięciu lat ). Nie można jednak w żaden sposób przyjąć, że w takim wypadku następowało w drodze „awansu” ograniczenie stosunku pracy takiego nauczyciela akademickiego z mianowania na czas nieokreślony na mianowanie na czas określony. Zgodnie z art. 87 poprzednio obowiązującej ustawy po upływie okresu mianowania na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoba ta wracała na poprzednio zajmowane stanowisko.

Po wydaniu wyroku Sądu Rejonowego z dnia 17 lutego 2011 r. powód zgłosił gotowość do pracy w dniu następnym, nie został jednak dopuszczony do pracy. Pozwana Akademia zaskarżyła wyrok do Sądu Okręgowego.

Powód w międzyczasie, tj. w dniu 15 czerwca 2011r. zawarł umowę o pracę na czas określony do 30 września 2014r. na stanowisku profesora nadzwyczajnego z Politechniką K.. W umowie wskazano, iż politechnika jest dla powoda podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy. Powód nie poinformował o tym zatrudnieniu AWFIS.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2011 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku oddalił apelację pozwanej od wyroku SR z 17.02.11 r. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem SN z 19 lipca 2012 r.

W dniu 25 lipca 2011r. powód po wyroku Sądu Okręgowego zgłosił gotowość do pracy i stawiał się na uczelni. Spotkał się z rektorem, jednakże nie poinformował go o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, bowiem rektor na spotkaniu odczytał mu tylko pismo, w którym pozwana Akademia zawiesiła powoda w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego na okres do 24 stycznia 2012r. .

W dniu 30 września 2011 r. powód zawarł kolejną umowę o pracę – z (...) Wyższą Szkołą (...), na stanowisku starszego wykładowcy, na czas określony jednego roku do 31 sierpnia 2012r. Również nie poinformował o tym organów AWFIS.

W dniu 3 listopada 2011r. rektor AWFIS W. M. uzyskał informację z Politechniki (...) iż powód jest zatrudniony na tej uczelni i że wskazał ją jako podstawowe miejsce pracy. W dniu 7 listopada 2011r. rektor AWFIS W. M. uzyskał informację z (...) Wyższej Szkoły (...), iż powód jest zatrudniony w tej szkole wyższej od 1 października 2011 r.

Postanowieniem z dnia 25 listopada 2011r. komisja dyscyplinarna pozbawiła powoda prawa do wykonywania zawodu na stałe. Orzeczenie to zostało uchylone w kwietniu 2012r., i postępowanie dyscyplinarne względem powoda nie było kontynuowane.

W dniu 29 listopada 2011 r. powód otrzymał datowane na 25 listopada 2011 r. wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku starszego wykładowcy, za okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2011r. Jako przyczynę wskazano niepoinformowanie przez powoda pozwanej Akademii o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w innych miejscach pracy, niezwrócenie się o wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienie, jak również niezaprzestanie wykonywania pracy w innych miejscach pracy, pomimo dowiedzenia się o tym przez pracodawcę podstawowego miejsca pracy. Osobnym pismem powód otrzymał pouczenie o sposobie odwołania się do sądu.

Powód swoim zachowaniem eskalował konflikt zaistniały między nim a władzami uczelni. Wykupił billboardy, na których widniało jego zdjęcie i tekst: „bo był za uczciwy... T. H. odwołany”. Prowadził bloga, w którym pełniącemu obowiązki rektora profesora S. S. nazywał Komisarzem SS, oceniał zachowania pracowników uczelni jako haniebne, twierdził, iż na uczelni panował będzie terror i horror oraz arogancja, mobbing i anarchia bandy sześciorga, sugerował, że do zwolnienia czeka w kolejce jeszcze wiele osób, do dziekana S. (swojego przełożonego) kierował pytania, czy jego zatrudnienie będzie przedłużone znowu „po swojemu” czyli „po złodziejsku”, zastanawiał się na jakiej podstawie umowa zostanie przedłużona, „no bo chyba nie [będą to] wybitne osiągnięcia na polu nauki, bo nie wytrzyma pan żadnej konkurencji” dodawał, że „nawet najmniej bystry student zauważy pańskie nieróbstwo”, pozwalał sobie na

personalne dwuznaczne wycieczki na temat innych pracowników uczelni (np: „ciekawe czego będzie uczyć tam pani L. [masażystka koszykarek]. Pana z pewnością nauczyła już chodzić w garniturze, może podszkoli również w..... czymś innym, w tym czymś o czym po kątach rozprawia się w naszej A. M.”). O rektorze M. wypowiadał się jako o ‘tymczasowym rektorze’ nazywał go też „Panem Prowizorką”.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności w aktach osobowych powoda na okoliczność przebiegu jego zatrudnienia, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, jak również akt VI P 890/10 na okoliczność rozstrzygnięć zapadłych w tej sprawie. Sąd uwzględnił również wydruki z bloga powoda, jak również załączone wydruki z prasy, bowiem powód przyznał autorstwo zapisów na blogu, zaś wycinków z pracy nikt nie kwestionował.

Sąd Rejonowy uwzględnił również zeznania świadków E. L., T. L., S. S., T. T., O. B. K. Z., zeznania świadka J. D., zeznania świadka H. T., zeznania przedstawiciela pozwanej W. M. jak również powoda, którym dał wiarę, nie znajdując powodów dla odmówienia im wiarygodności, albowiem – mimo, iż po zeznaniach świadków można było zorientować się po której stronie sporu znajdują się – tj. czy działania powoda jako rektora oceniają pozytywnie czy negatywnie, jednak ta okoliczność akurat nie miała znaczenia, bowiem Sąd Rejonowy stwierdził, iż nie oceniał działalności powoda jako rektora. Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, iż z zeznań tych wynikało bezsprzecznie, iż konflikt między stronami był oczywisty i nie do pokonania.

Sąd uwzględnił również zeznania powoda w tej części, w jakiej pozostawały zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, oraz w której stanowiły relację o faktach a nie ocenę zdarzeń.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 k.p., Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 k.p., zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno: mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia (konkretną, prawdziwą i rzeczywistą) oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy stwierdził, iż niezasadny jest zarzut powoda naruszenia przepisów formalnych wypowiedzenia przez nieuwzględnienie art. 39 k.p. czyli ochrony pracownika znajdującego się w wieku przedemerytalnym, zgadzając się z poglądami wyrażonymi w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego, iż do sytuacji nauczycieli akademickich nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące zakazów wypowiedzania stosunku pracy z art. 39 i 41 k.p. (por. wyrok SN z dnia 6 września 2011 r., II PK 33/11, OSNP 2012/19-20/241, LEX nr 1103006, wyrok SN z 10 marca 2011r., III PK 46/10).

Sąd I instancji wskazał, iż w uzasadnieniu od wyroku z 6 września 2011r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż stosownie do treści art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przepis ten określa relację między przepisami Kodeksu pracy a przepisami pragmatyk służbowych. Powtórzenie jego treści normatywnej zawarte jest w art. 136 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. W jego myśl w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Wynikająca z tych norm prawnych zasada stanowi, że jeśli istnieje "materia nieuregulowana" pragmatyką, to w tym zakresie mają wprost zastosowanie regulacje Kodeksu pracy. W stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie zostały zamieszczone dwa odesłania. Pierwsze, zawarte w art. 128 ustawy dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przewiduje, że "rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru", a zatem tej kategorii nauczycieli dotyczą bez wątpienia zakazy wypowiedzania z k.p.. Ustawodawca jednoznacznie dał w ten sposób wyraz temu, że w stosunku do tej grupy pracowników regulacja dotycząca ustania stosunku pracy nie jest zupełna, co zresztą

nie budzi wątpliwości w świetle treści przepisów Działu III, Rozdziału 2 ustawy (stosunek pracy pracowników uczelni), które w zasadzie dotyczą mianowanych nauczycieli akademickich. Natomiast odesłanie dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich obejmuje przepis art. 136 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Z jednej więc strony nie ma wyraźnego wskazania o niepełności regulacji dotyczącej ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, co już stanowi jedną z przesłanek prowadzących do wniosku, że ta kwestia w pragmatyce służbowej została uregulowana w sposób kompletny. Z drugiej zaś strony szczegółowy zakres regulacji dotyczący rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim również stanowi podstawę do wnioskowania, że materia ta została uregulowana w całości w pragmatyce służbowej”.

Odnośnie zasadności wypowiedzenia Sąd Rejonowy stwierdził, iż zgodnie z art. 123 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron.

Sąd I instancji zauważył, iż przepisy dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami mianowanymi uległy zmianie z dniem 1 października 2011 r. Wypowiedzenie zostało dokonane w dniu 29 listopada 2011r., zatem pod rządami nowych przepisów (w nowym brzmieniu), jednakże w stosunku do powoda należy ocenić sytuację prawną powoda według przepisów sprzed zmiany z 1 października 2011 r., bowiem zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2011.84.455 ze zm) nauczyciel akademicki, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wykonuje dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy może je wykonywać przez okres nie dłuższy niż 3 lata od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, chyba że uzyska zgodę na podstawie art. 129 ust. 1, 5 lub 10 ustawy, o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

A zatem z wyżej zacytowanego przepisu przejściowego do ustawy wprowadzającej zmiany do ustawy o szkolnictwie wyższym z dniem 1 października 2011r., ci nauczyciele akademicy, którzy zawarli dodatkowe zatrudnienie jeszcze pod rządami dotychczasowych przepisów, stosuje się je do nich jeszcze przez okres 3 lat.

W myśl art. 124 ustawy w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2011r., rektor mógł rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:

1. 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 dwa lata;
2. wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni;
3. otrzymania przez nauczyciela akademickiego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 ust. 1i 2;
4. podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej bez uzyskania zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1;
5. niezawiadomienia rektora o podjęciu dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, a którym mowa w art. 129 ust. 6.

Zgodnie z art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2011 r., 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.

Zgodnie z art. 129 ust. 6 ustawy, nauczyciel akademicki zawiadamiał rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie siedmiu dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż przepisy te należy rozumieć w ten sposób, iż nauczyciel miał obowiązek o pierwszym dodatkowym zatrudnieniu jedynie zawiadomić rektora, zaś na kolejne zatrudnienia na podstawie umowy o pracę musi uzyskać uprzednią zgodę (tak B. Cudowski, Zakres ograniczeń dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej przez nauczycieli akademickich, Państwo i Prawo 2006/12/65, str 67) .

Zakazy sformułowane w art. 129 ust. 1 ustawy z 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym dotyczą zarówno zatrudnienia pełnowymiarowego, jak i podejmowanego w niepełnym wymiarze czasu pracy (tak Wojciech Pudełko, Zakres przedmiotowy ograniczeń dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich, PiZS.2011.9.28, str. 29).

Z zestawienia przepisów art. 129 ustawy [Prawo o szkolnictwie wyższym] wynika, że obowiązek zawiadamiania oraz uzyskiwania zgody dotyczy podstawowego miejsca pracy. Zgodnie z definicją z art. 2 ust. 1 pkt 33 ustawy o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2011r., podstawowym miejscem pracy jest uczelnia, w której nauczyciel akademicki pozostaje w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazaną w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w związku z powyższym, ustalenie, które zatrudnienie jest dla nauczyciela akademickiego podstawowym miejscem pracy, ma niezwykle istotne znaczenie, gdyż decyduje o obowiązkach nauczyciela i prawach uczelni choćby z art. 129 ustawy, oraz o możliwości wliczenia nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego wymaganego do utworzenia i prowadzenia kierunku studiów, co jest dla uczelni sprawą o podstawowym znaczeniu.

Ustawa o szkolnictwie wyższym wskazuje (obecnie w nowym brzmieniu art. 2 pkt. 33) i wskazywała (w dotychczasowym brzmieniu art. 109 ust. 2), iż nauczyciel może pozostawać w tym samym czasie tylko w jednym podstawowym miejscu pracy.

Sąd Rejonowy powołał się na interpretację B. Cudowskiego (Zakres ograniczeń..... str. 76), który stwierdził, iż podstawą zatrudnienia może być zarówno mianowanie, jak i umowa o pracę, a nauczyciel akademicki oświadczenia o wyborze podstawowego miejsca pracy może złożyć tylko w jednej uczelni wyższej. Z nowym pracownikiem uczelnia kwestię tę reguluje w umowie lub w akcie mianowania, a z pracownikami już zatrudnionymi w momencie wejścia w życie przepisów o podstawowym miejscu pracy, przez osobne oświadczenie, które uzupełnia treść aktu nawiązującego istniejący już stosunek pracy. Sąd Rejonowy zgodził się z B. Cudowskim (Tamże, str. 77), iż zmiana podstawowego miejsca pracy nie może zostać dokonana jednostronnie przez nauczyciela akademickiego, co potwierdzili w komentarzu do art. 2. nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym również Hubert Izdebski, Jan Zieliński (Lex 2011), stwierdzając, iż „ponieważ stosunek pracy nawiązuje się (także nawiązywany w drodze mianowania) nie w drodze decyzji, lecz zgody obu stron stosunku – pracownik musi wskazać podstawowe miejsce pracy, by w akcie nawiązania stosunku pracy zawrzeć wskazanie tego podstawowego miejsca. Wskazać także musi podstawową jednostkę organizacyjną, w której chce wchodzić do kadrowego minimum, zgodnie z nowym art. 112a. Oczywiście istnieje możliwość zmiany podstawowego miejsca pracy w czasie trwania stosunku pracy. Dokonuje się to poprzez zmianę w akcie mianowania lub umowie o pracę – z tym że trzeba pamiętać o związanych z tym konsekwencjach, np. wynikających z art. 119 ust. 2 p.s.w.”. Zgodnie bowiem z art. 119 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, warunkiem zawarcia z nauczycielem akademickim stosunku pracy na podstawie mianowania jest złożenie na piśmie oświadczenia, że uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy.

Dlatego też Sąd Rejonowy stwierdził, iż podstawowe miejsce pracy jako bardzo istotny element nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, mający znaczenie nie tylko dla nauczyciela, ale także dla uczelni (kwestia minimum kadrowego) nie może być modyfikowany jednostronnie.

Dlatego też, zdaniem Sądu Rejonowego, niesłuszne jest stanowisko powoda o bezzasadności jego wypowiedzenia, wywodzone z przyjęcia koncepcji, iż pozwana AWFIS nie jest dla niego podstawowym miejscem pracy. Według Sądu I instancji jest to koncepcja błędna.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż powód był zatrudniony w AWFIS na podstawie mianowania. W styczniu 2010 oświadczył, iż AWFIS jest dla niego podstawowym miejscem pracy. Wprawdzie od 1 października 2010r. pozwana AWFIS stała na stanowisku, iż powód nie jest już u niej zatrudniony, jednakże powód wniósł powództwo o ustalenie, iż jego stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania trwa nadal. Powód powinien zatem się zachowywać adekwatnie do swojego żądania. Sąd Rejonowy podkreślił, iż już w lutym 2011 r. Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z żądaniem powoda, i ustalił, iż strony łączy stosunek pracy na podstawie mianowania nadal. Nie był to wszak wyrok przywracający do pracy, restytuujący zakończony stosunek pracy, a wyrok ustalający fakt, iż stosunek pracy powoda trwa bez przerwy nadal. Skoro trwa cały czas, to na takich samych zasadach i z tymi samymi warunkami. Jako że wybór podstawowego miejsca pracy jest istotnym elementem stosunku pracy, to ustalenie przez sąd istnienia w dalszym ciągu stosunku pracy oznacza, iż w dalszym ciągu AWFIS jest podstawowym miejscem pracy dla powoda. Oznacza to, iż nie mógł powód oświadczyć skutecznie i zgodnie z ustawą, iż Politechnika (...) jest dla niego podstawowym miejscem pracy. Powód nie mógł też jednostronnie zmienić podstawowego miejsca pracy – jako element treści stosunku pracy jego zmiana wymaga zgody obu stron, a nie ulega wątpliwości, iż o taką zgodę powód nie wystąpił. Nadto Sąd Rejonowy stwierdził, iż stanowisku powoda jest wysoce niekonsekwentne, gdyż z jednej strony oświadcza, iż Politechnika (...) jest dla niego podstawowym miejscem pracy, z drugiej domaga się ustalenia, iż łączy go nadal z AWFIS stosunek pracy na podstawie mianowania, stosunek, w którym AWFIS była podstawowym jego miejscem pracy, nadto stosunek, który jest zawarty na podstawie mianowania, a nie można nawiązać stosunku pracy na podstawie mianowania, jeśli nie jest to jednocześnie podstawowe miejsce pracy nauczyciela (art. 119 ust. 2). Skoro można mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy, stosunek mianowania może być zawarty tylko w podstawowym miejscu pracy, zaś powód domagał się ustalenia, iż łączy go z pozwaną stosunek pracy na podstawie mianowania, to jest oczywiste i bezspeczne iż pozwana AWFIS jest podstawowym miejscem pracy powoda. Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, iż oświadczenie powoda, iż Politechnika (...) jest jego podstawowym miejscem pracy, jest bezskuteczne, bowiem jako oświadczenie sprzeczne z ustawą, jest nieważne.

Sąd Rejonowy stwierdził zatem, że skoro pozwana AWFIS stanowi podstawowe miejsce pracy powoda, to o dodatkowym zatrudnieniu w K. powód miał obowiązek zawiadomić rektora AWFIS, a przed zatrudnieniem w szkole wyższej w T. uzyskać zgodę na powyższe. Zdaniem Sądu I instancji bez znaczenia był tak, iż strony były w konflikcie i nie rozmawiały bezpośrednio, gdyż do zawiadomienia wystarczy wysłanie pisma za potwierdzeniem odbioru, a zgodnie z przepisami ustawy, bez zgody rektora uczelni podstawowej powód nie mógł podjąć dodatkowego zatrudnienia, niezależnie od tego, czy odmowa zgody byłaby uzasadniona merytorycznie czy nie.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy oddalił powództwo stwierdzając, iż Rektor pozwanej uczelni miał prawo w zaistniałej sytuacji rozwiązać z powodem umowę na podstawie art. 124 w zw. z art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2011 r.

Na marginesie Sąd Rejonowy dodał, iż powództwo o przywrócenie do pracy i tak nie mogłoby być uwzględnione, także jako niecelowe i niemożliwe z uwagi na zaogniony konflikt między stronami, wpływający niekorzystnie (polaryzująco) na środowisko akademickie i wizerunek uczelni, zaś powód w istotnym stopniu przyczynił się do eskalacji tego konfliktu swoim działaniem (komentarzami na blogu, billboardami), czym według tego Sądu naruszył również zasady współzycia społecznego.

Niemniej jednak Sąd Rejonowy dodał, iż w jego ocenie pozwana niewłaściwie zastosowała okres wypowiedzenia, błędnie interpretując treść art. 129 ust. 8 (brzmienie obecne, w dotychczasowym brzmieniu art. 129 ust. 3), jednakże powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie domagał się wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a wyraźnie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, powiązanego z roszczeniem o

przywrócenie do pracy, zatem Sąd I instancji stwierdził, iż nie mógł wyjść ponad żądanie i orzec o innym roszczeniu niż zgłaszał powód.

W pkt II wyroku Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego, zgodnie z treścią art. 98 § 1 i 3 k.p.c., których wysokość ustalił na kwotę 2760 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Na w/w kwotę złożyło się: 60 zł z tytułu roszczenia o przywrócenie do pracy (§ 11 ust. 1 pkt. 1) i 2700 zł z tytułu roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (§ 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 6 – Sąd przyjął wartość wynagrodzenia za okres jednego roku)

W punkcie III Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5447 zł tytułem opłaty od pozwu należnej od powoda, a nieuiszczonej. Sąd I instancji wskazał, iż wartość przedmiotu sporu początkowo została określona na 41.068,50 zł. i jako że wartość przedmiotu sporu nie została zakwestionowana, zaś Powód załączył do pozwu zaświadczenie o wysokości zarobków w kwocie 2593,80 zł, zatem z kwoty wskazanej jako wartość przedmiotu sporu, 31.125,60 zł stanowi wartość roszczenia o przywrócenie do pracy (12 x 2593,80), zaś reszta wynagrodzenie za pracę. Następnie powód rozszerzył żądanie pozwu, domagając się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wyższej wysokości miesięcznej i za więcej miesięcy, co spowodowało przekroczenie 50.000 zł, zatem powód jako pracownik nie był zwolniony od opłaty, a że nie pobrano opłaty od rozszerzonego pozwu w toku postępowania, należało orzec o tym w wyroku. Sąd Rejonowy wskazał, iż kwota opłaty została ustalona w wysokości od wartości przedmiotu sporu po rozszerzeniu na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył powód zarzucając mu:

1. naruszenia prawa materialnego tj. art. 39 kodeksu pracy w zw. z art. 136 ust 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż ochrona w tym przepisie nie ma zastosowania do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania,
2. naruszenia art. 49 w zw. z art. 47 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że we wniosku o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy nie jest zawarty wniosek o zasądzenie odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia,
3. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającego na uznaniu, iż to powód w istotnym stopniu przyczynił się do eskalacji konfliktu, równocześnie pomijając rzeczywiste przyczyny tego konfliktu.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I instancję.

W uzasadnieniu apelacji powód stwierdził, iż nie zgadza się z nieuwzględnieniem zarzutu naruszenia przez pozwanego art. 39 kodeksu pracy, albowiem skoro ustawa – prawo o szkolnictwie wyższym odsyła do kodeksu pracy, to instytucje prawa pracy obejmują również mianowanych nauczycieli akademickich, jeśli ustawa nie reguluje tej materii w sposób odmienny bądź wyłącza enumeratywnie stosowanie przepisów prawa pracy. Według skarżącego zasadność rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim winna być oceniana również z uwzględnieniem kodeksowych zakazów wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi przebywającemu na urlopie wypoczynkowym, w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, będącego w wieku przedemerytalnym, będącego w ciąży i w trakcie urlopu macierzyńskiego. Według powoda art. 136 ust. 1 ma zastosowanie do wszystkich pracowników uczelni, także mianowanych nauczycieli akademickich, a nie jak twierdzi Sąd I instancji, tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.



Nadto, skarżący stwierdził, iż powoływane w uzasadnieniu wyroku przez Sąd I instancji wyroki Sądu Najwyższego zapadły w odmiennym stanie faktycznym, gdyż dotyczyły wypowiedzeń mianowanych nauczycieli akademickich, którzy w określonym czasie nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego i jako takie nie mogły znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie.

Apelujący podkreślił, iż 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, którą dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania jest Ustawa. Wyłączenie w stosunku do takich pracowników stosowania przepisów Kodeksu pracy chroniących przed rozwiązaniem stosunku pracy byłoby sprzeczne ze wskazaną wyżej koncepcją trwałości stosunku pracy powstałego na podstawie mianowania.

Nadto, powód nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, który uznał oświadczenie powoda, iż Politechnika (...) jest jego podstawowym miejscem pracy za bezskuteczne i nieważne jako sprzeczne z ustawą, wskazując, iż umowę o pracę z Politechniką (...) zawarł w dniu 15 czerwca 2011 r. W umowie tej zawarte jest oświadczenie, iż Politechnika (...) jest dla powoda podstawowym miejscem pracy. Umowa ta została zawarta przed uprawomocnieniem się w dniu 22 lipca 2011 r. wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 17 lutego 2011 r. w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym. Powód stwierdził, iż w okresie od 1.10.2010 r. do 15.06.2011 r. nie pozostawał w stosunku pracy z żadnym podmiotem. Biorąc pod uwagę wysoce niepewny jego status prawny związany z toczącym się w/w postępowaniem sądowym oraz propozycją natychmiastowego podjęcia zatrudnienia w Politechnice (...) jako podstawowym miejscu pracy, powód, kierując się swoimi interesami życiowymi podjął najbardziej korzystną dla siebie decyzję.

Powód stwierdził, iż zawiadomił także, zgodnie z obowiązującym wówczas przepisem art. 129 ust. 6 ustawy, rektora Politechniki (...), jako podstawowego pracodawcę, o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w AWFIS w G.. W tej sytuacji, stosownie do treści art. 24 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, póź. 455), na podstawie w/w zawiadomienia, powód może wykonywać dodatkowe zatrudnienie w AWFIS przez 3 lata od dnia wejścia w życie ustawy, czyli do dnia 1 października 2014r.

W tym stanie rzeczy powód nie ubiegał się o zgodę rektora Politechniki (...) w trybie art. 129 ust. 1 na dodatkowe zatrudnienie. Skarżący podkreślił również, iż obowiązki nauczyciela akademickiego wymienione w art. 129 i przejściowym art. 24 oraz powiązane z nimi sankcje za ich niewykonanie, dotyczą stosunków pracownik zatrudniony w podstawowym miejscu pracy i rektor uczelni

stanowiącej podstawowe miejsce pracy. Sankcji w postaci rozwiązania stosunku pracy, według skarżącego, nie mógł więc zastosować rektor AWFIS, ponieważ dla powoda pozwana AWFIS stanowi dodatkowe miejsce zatrudnienia. Powód nie zgodził się także z powoływaniem się przez Sąd na wyrok Sądu Rejonowego w Gdańsku z 17 lutego 2011 r., w którym ustalono, iż trwa nadal pomiędzy stronami stosunek pracy na podstawie mianowania. Sąd I instancji podkreślił w tym kontekście, iż ponieważ nie był to wyrok przywracający do pracy, to stosunek pracy trwał nadal na dotychczasowych warunkach z wszelkimi tego konsekwencjami. Zdaniem powoda Sąd ten nie wziął natomiast pod uwagę okoliczności, iż toczące się przez 9 miesięcy postępowanie o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, zostało wywołane bezprawnymi działaniami pozwanego i to pozwany doprowadził do takiej zawilej sytuacji prawnej, w której powód nie musiał się orientować, w szczególności w skomplikowanych zagadnieniach proceduralnych. W ocenie powoda, wyrok ustalający istnienie stosunku pracy powinien w zakresie skutków prawnych być traktowany analogicznie jak restytuujący taki stosunek i to na pozwanym, mającym do dyspozycji profesjonalne służby kadrowe, ciążył obowiązek poinformowania powoda o jego aktualnym statusie prawnym po zgłoszeniu gotowości do pracy jako nauczyciela akademickiego, jego prawach i obowiązkach z tym związanych i ewentualnym uzgodnieniu zmiany tego statusu.

Ponieważ pozwany zaniechał tego, uczynił ze swego prawa użytek, który jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 Kodeksu pracy.

Zdaniem skarżącego, Sąd Rejonowy nadto dokonał sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przyjmując przyczynienie się powoda w istotnym stopniu do eskalacji konfliktu, równocześnie nie zajmując stanowiska odnośnie rzeczywistych przyczyn powstania tego konfliktu z winy pozwanego. Dodatkowo powód podniósł, iż Sąd I instancji nieprecyzyjnie wskazał stosowane przez powoda formy krytyki, mające jakoby przyczyniać się do eskalacji konfliktu. W tym względzie powód zaznaczył, iż wykupił czas na jednym billboardzie, a nie „billboardach” jak wskazano w uzasadnieniu wyroku, a jego treść dotyczyła wyłącznie działań Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w kontekście odwołania powoda z funkcji, natomiast nie miała żadnego związku z pozwanym, a tym samym z przedmiotem niniejszego postępowania. Ponadto, powód stwierdził, iż natomiast komentarze na prowadzonym przez niego blogu miały charakter dozwolonej krytyki i były jedynie odpowiedzią na wcześniejsze bezprawne działania pozwanego,

Skoro jednak Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo o przywrócenie do pracy i tak nie mogło zostać uwzględnione ze względu na zaogniony konflikt między stronami, powinien był zasądzić alternatywnie odszkodowanie.

Zdaniem skarżącego, Sąd I instancji rozpatrując niniejszą sprawę naruszył także przepis art. 49 w związku z art. 47 Kodeksu pracy, albowiem powód żądał zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, w którym zawiera się również okres skróconego wypowiedzenia, tj. styczeń-luty 2012 r.

Według skarżącego Sąd Rejonowy oddalając powództwo w pozostałym zakresie powinien więc zgodnie z wnioskiem powoda i własnym ustaleniem o niewłaściwym zastosowaniu przez pozwanego okresu wypowiedzenia, zasądzić odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje :**

Apelacja nie jest zasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem podnoszone w niej zarzuty nie mogły stanowić podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych czynności stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w oparciu o dowody zaoferowane przez strony i w oparciu o wyniki tego postępowania dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, nie naruszając w żaden sposób przepisów prawa materialnego i procesowego. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie został przez Sąd Rejonowy oceniony w sposób wszechstronny i wnikliwy. Dokonane ustalenia faktyczne znajdują pełne w nim oparcie, a płynące z tej oceny wnioski mieszczą się w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, póź. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

Tymczasem, zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do stwierdzenia, że istnieją wątpliwości co do trafności oceny materiału dowodowego.

W ocenie Sądu, przedstawiony w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Skarżący nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd I instancji.

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, iż Sąd Odwoławczy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia, podziela też wyrażoną przez ten Sąd ocenę prawną. Zdaniem Sądu Okręgowego konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy, zdaniem Sądu Okręgowego, nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego.

Odnosząc się szczegółowo do zarzutów apelacji należy zauważyć, iż sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego skarżący upatruje w uznaniu, iż to powód w istotnym stopniu przyczynił się do eskalacji konfliktu, równocześnie pomijając rzeczywiste jego przyczyny.

Zarzut ten, w ocenie Sądu Okręgowego jest niezrozumiały przede wszystkim dlatego, że skarżący w swojej apelacji nie wyjaśnia na czym owa sprzeczność miałaby polegać. Poza tym ocena konfliktu, niewątpliwie istniejącego i zaognionego, między stronami, jego źródła, a także roli w nim powoda, nie ma zasadniczo wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Należy mieć bowiem na uwadze, iż Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, a Sąd Okręgowy tę ocenę podziela, iż w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym pozwana miała prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę na podstawie art. 124 w zw. z art. 129 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 września 2011 r.) na skutek niedopełnienia przez powoda obowiązku zawiadomienia rektora pozwanej o dodatkowym zatrudnieniu na Politechnice (...) oraz uzyskania zgody na zatrudnienie w (...) Wyższej Szkole (...). W tym stanie rzeczy uwagi Sądu Rejonowego co do tego, iż powództwo o przywrócenie do pracy i tak nie mogłoby być uwzględnione ze względu m.in. na postawę prezentowaną przez powoda i jego przyczynienie się do eskalacji konfliktu, mają znaczenie marginalne i jedynie podkreślają całkowitą niezasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Z tych też względów bezprzedmiotowe są dalsze zarzuty pozwanego w zakresie ewentualnego nieprecyzyjnego wskazania przez Sąd Rejonowy form krytyki stosowanych przez powoda w zakresie tego, czy powód wykupił czas na jednym, czy na większej ilości billboardów, i czyich działań ta krytyka dotyczyła, czy też oceny wypowiedzi powoda na blogu, albowiem poruszane w tym względzie kwestie stanowiły jedynie tło sprawy, jednakże nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia. Jeszcze raz należy podkreślić, iż nie było podstaw do zasądzenia alternatywnie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, w świetle uznania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pozwaną.

Nie sposób zgodzić się także z powodem, iż zatrudnienie u pozwanej stanowi dodatkowe miejsce zatrudnienia, albowiem prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, iż w związku z tym, że wyrokiem wydanym w sprawie VI P 980/10 ustalono, iż powoda z pozwaną łączył nadal stosunek pracy na podstawie mianowania (nieprawomocny wyrok zapadł już w lutym 2011 r.), powód nie mógł skutecznie złożyć oświadczenia, iż jego podstawowym miejscem pracy jest Politechnika (...). Fakt działania powoda zgodnie z jego interesem życiowym nie usprawiedliwia jego niekonsekwencji w niniejszym postępowaniu. Skoro w sprawie VI P 980/10 powód domagał się ustalenia trwania stosunku pracy z AWFis w G. i uzyskał prawomocne korzystne dla siebie rozstrzygnięcie, które jednak spowodowało konieczność przyjęcia, że to pozwana była podstawowym miejscem zatrudnienia, obecnie nie może skutecznie twierdzić, iż to jednak Politechnika (...) była podstawowym miejscem pracy, w związku z czym powód nie miał obowiązku zawiadomienia pozwanej o dodatkowym zatrudnieniu oraz w przypadku szkoły w T. uzyskania zgody. Żądanie pozwu zgłoszone w sprawie VI P 980/10 na podstawie art. 189 k.p.c. i zmierzające do ustalenia prawa lub stosunku prawnego powinno być przez powoda formułowane ze świadomością skutków, jakie w świetle obowiązującego prawa wywoła prawomocny wyrok w tym zakresie, a mianowicie, że będzie on wiązać w granicach wyznaczonych treścią art. 365 k.p.c., tym bardziej, iż w tamtej sprawie powód również był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Za Sądem Rejonowym należy powtórzyć, iż prawomocny wyrok ustalający, iż powoda z pozwaną nadal łączy stosunek

pracy powoduje konieczność przyjęcia, iż stosunek łączący powoda z pozwaną trwa nadal (a właściwie trwał) na dotychczasowych samych warunkach, a powód nie mógł jednostronnie dokonać zmiany podstawowego miejsca zatrudnienia.

Odnosnie dalszych zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska powoda, iż na podstawie art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym znajdzie do niego zastosowanie art. 39 kodeksu pracy.

Należy przypomnieć, iż stosunek pracy licznych grup zawodowych regulowany jest poza kodeksem pracy w odrębnych ustawach. Przepisy Kodeksu pracy (zgodnie z art. 5), mają natomiast zastosowanie, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Sytuacja taka dotyczy, między innymi, nauczycieli akademickich, których stosunek pracy co do zasady reguluje ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. prawo szkolnictwie wyższym. W tym względzie należy mieć na uwadze szczegółowe uregulowania zawarte w rozdziale 2 tejże ustawy (stosunek pracy pracowników uczelni) odnoszące się do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania świadczące o tym, iż status tychże pracowników został uregulowany w sposób kompletny, w przeciwieństwie do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, co do których w zakresie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę art. 128 ustawy wyraźnie odsyła do uregulowań kodeksu pracy (z modyfikacją, iż wypowiedzenie następuje z końcem semestru). Sąd Okręgowy zatem całkowicie podziela ocenę dokonaną przez Sąd I instancji co do tego, iż regulacja ustania stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania została w sposób wyczerpujący uregulowana w pragmatyce, w związku z czym brak jest podstaw do uznania, iż wobec powoda znajduje zastosowanie art. 39 k.p.

W tym względzie należy zwrócić również uwagę na literalne brzmienie art. 39 k.p., który *expressis verbis* stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wynikający z powyższego kodeksowego uregulowania zakaz wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się zatem również jedynie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę i sposób uznać, iż dotyczy wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach.

W tym względzie przytoczyć należy również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku 27 lutego 2013 r. II PK 171/12, przywołane również przez pozwanego w odpowiedzi na apelację (co prawda odnoszące się do zastosowania ochrony z art. 41 k.p., ale w ocenie Sądu mogące znaleźć analogiczne odniesienie do art. 39 k.p.), iż wykładnia językowa i funkcjonalna przepisów Działu III Rozdziału 2 - Stosunek pracy pracowników uczelni (art. 118 - 136) ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005 r. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) prowadzi do wniosku, że regulacja dotycząca ustania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich jest zupełna. Przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym (art. 124, art. 129 ust. 1, 3 i 4) w odróżnieniu do przepisów Kodeksu pracy, wskazują enumeratywnie przyczyny, które pozwalają pracodawcy na wypowiedzenie umowy o pracę mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Treść art. 123, art. 124, art. 129 ust. 1, 3 i 4 oraz art. 128 i art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 1 października 2011 r.) i charakter instytucji w nich zdefiniowanych, uzasadnia pogląd, że instytucja przewidziana w art. 41 KP nie ma zastosowania do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Gdyby wolą ustawodawcy było, aby przepis art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym rozumieć jako generalne odesłanie do Kodeksu pracy także w sprawach rozwiązania (w tym mieści się wypowiedzenie stosunku pracy) lub wygaśnięcia stosunku pracy dotyczące wszystkich nauczycieli akademickich - a zatem i tych zatrudnionych na podstawie mianowania - to zbędny byłby w ogóle przepis art. 128 tej ustawy.

Podsumowując powyższe uznać należy, iż regulacja trybu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest w ustawie o szkolnictwie wyższym wyczerpująca, co implikuje uznanie, iż art. 39 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu pracownikowi akademickiemu, czyli ujmując inaczej, pracownik taki nie jest chroniony przed wypowiedzeniem na podstawie tego przepisu kodeksu pracy.

Nie zyskał uznania Sąd Okręgowy również zarzut naruszenia art. 49 w związku z art. 47 kodeksu pracy, albowiem nie budzi wątpliwości, iż powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, w niniejszym procesie domagał się jedynie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nigdy nie zgłaszając roszczenia o wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia. W tym względzie Sąd Okręgowy podziela utrwalony już w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, iż są to dwa odrębne i niezależne od siebie roszczenia, albowiem inne są podstawy ich żądań (vide: wyrok SN z 17.05.2011 r. I PK 170/11, OSNP 2013/9-10/110, LEX nr 1216843). Należy uznać, iż pracownik ma tyle roszczeń, wynikłych z jednego zdarzenia, ile przewiduje prawo, chyba że ustanowiono przepis, że jedno roszczenie wyłącza drugie. Jeżeli pracodawca zastosował zatem zbyt krótki okres wypowiedzenia, to w razie np. przywrócenia pracownika do pracy na podstawie art. 45 § 1 należy mu się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.) niezależnie od wynagrodzenia z art. 49 k.p. (vide: K. Jaśkowski, komentarz do art. 49 kodeksu pracy, LEX).

Wobec powyższego zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., który wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie (ne eat iudex ultra petita partium), brak jest możliwości, wbrew żądaniu powoda (art. 187 § 1 pkt 1), zasądzenie czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze, czy też uwzględnienia powództwa na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (vide: P. Telenga, komentarz do art. 321 k.p.c., LEX).

W tym stanie rzeczy należało apelację powoda uznać za niezasadną, bowiem jej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie gołosłowną polemikę z trafnym rozstrzygnięciem.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie przepisu art. 385 k.p.c., w punkcie 1 wyroku, apelację oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108§1 k.p.c. zasądził od powódki na rzecz pozwanego 285 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tychże kosztów Sąd Okręgowy ustalił na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.) tj. w zakresie roszczenia o wynagrodzenie na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 (225 zł) oraz w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 (60 zł).

SSO Wiesława Szulczewska SSO Ewa Bałtrukowicz SSA w SO Ewa Downar-Zapolska