

Sygn. akt VIII **Pa 107/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) Uniwersytetowi Medycznemu w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 12 marca 2018 r. **sygn. akt** IV P 601/16

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 107/18

UZASADNIENIE

Powód A. G. domagał się uznania za bezskuteczną zmianę warunków pracy dokonaną przez pozwanego (...) Medyczny w K. w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku, zatytułowanym porozumienie zmieniające do aktu mianowania, w zakresie zmiany jednostki organizacyjnej, w której powód powinien świadczyć pracę i przywrócenia do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód jest zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania. Powód pełnił funkcję kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego do dnia 30 czerwca 2016 roku. Pozwany przedstawił powodowi ofertę zmiany miejsca pracy, to jest z katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego na katedrę i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego. Powód odmówił przyjęcia oferty dnia 30 czerwca 2016 roku. Dnia 1 lipca 2016 roku, w czasie pobytu na zwolnieniu lekarskim, powód otrzymał na piśmie polecenie służbowe stawienia się w nowym miejscu pracy – katedrze i zakładzie histologii i embriologii wydziału lekarskiego; dodatkowo powód został poinformowany o zaprzestaniu pełnienia przez niego funkcji kierownika katedry i zakładu oraz zaprzestaniu wypłaty dodatku funkcyjnego. Powód uznał zachowanie pozwanego za niezgodne z prawem, z uwagi na zasadę niezmienności aktu mianowania. Powód dodał, że wypowiedzenie zmieniające zostało złożone z naruszeniem prawa – art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Powód ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 62 940 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że pozwany, realizując postanowienia art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zawarł ze szpitalem umowę w sprawie udostępniania uczelni jednostek organizacyjnych szpitala niezbędnych do prowadzenia kształcenia przed i podyplomowego w zawodach medycznych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia. W szpitalu utworzono jednostkę organizacyjną katedrę i zakład patomorfologii wydziału lekarskiego. Powód jest zatrudniony u pozwanego i stosunek pracy został oparty na mianowaniu, przy czym od dnia 1 października 2014 roku na stanowisku profesora zwyczajnego. Nadto, powód miał zawartą umowę o pracę ze szpitalem i w związku z tym pozwany powierzył mu funkcję kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego. Pozwany zwrócił uwagę, że powód nierozdzielnie łączył zadania naukowe i dydaktyczne wraz ze świadczeniami zdrowotnymi w jednostce organizacyjnej – katedrze i zakładzie, zlokalizowanej na terenie szpitala. Powód z własnej inicjatywy rozwiązał umowę o pracę ze szpitalem, co stanowiło przeszkodę w sprawowaniu przez niego nadzoru nad procesem dydaktycznym w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego. W związku z tym dnia 30 czerwca 2016 roku pozwany zaproponował powodowi w drodze porozumienia stron zmianę jednostki organizacyjnej na taką, w której mógłby prowadzić wyłącznie działalność naukowo-dydaktyczną bez obowiązku świadczenia usług medycznych, tj. katedrę i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego. Powód odmówił przyjęcia oferty (k.121). Pozwany zatem wydał powodowi polecenie służbowe, w którym zmienił mu miejsce świadczenia pracy, odwołał go z funkcji kierownika katedry i zakładu, i zaprzestał wypłaty mu dodatku z tytułu pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu (k.122). Powód otrzymał polecenie dnia 1 lipca 2016 roku, będąc na zwolnieniu lekarskim (k.123). Pozwany zwrócił uwagę, że powództwo o uznanie za bezskuteczne zmiany warunków zatrudnienia zawarte w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku jest bezzasadne, bowiem powód odmówił przyjęcia oferty pracodawcy.

Powód w piśmie procesowym z dnia 27 czerwca 2017 roku wskazał, że w wyniku przedstawienia mu porozumienia zmieniającego do aktu mianowania z dnia 29 czerwca 2016 roku oraz odmowy jego przyjęcia, warunki pracy i płacy wynikające z aktu mianowania, uległy drastycznej zmianie. Powód podkreślił, że akt mianowania na stanowisko profesora zwyczajnego w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego należy rozpatrywać łącznie z aktem powołania do pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego – powierzenie funkcji w ramach stosunku pracy opartego na mianowaniu. Powołanie do pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu było następstwem ogólnopolskiego konkursu. Powód podał, że porozumienie zmieniające do aktu powołania spowodowało obniżenie możliwości prowadzenia pracy naukowej i badań zgodnie z jego kwalifikacjami (lekarza specjalisty patomorfologa), przekreślenie dalszej pracy naukowej. Powód podał, że w orzecznictwie przyjmuje się, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 45 § 1 k.p. na mocy art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Roszczenia powoda są uregulowane w Kodeksie pracy, bowiem w przeciwnym razie brak byłoby sankcji naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Zmiana treści

łączącego strony stosunku pracy może wynikać z różnych zdarzeń prawnych, a to zawartego porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Powód wskazał, że przy ocenie zasadności złożonego wypowiedzenia zmieniającego należy mieć na uwadze dwie kwestie, które pozwany pominął w odpowiedzi na pozew. Po pierwsze, powód rozwiązał umowę o pracę wskutek odmowy przyjęcia przez szpital nowych warunków pracy i płacy. Powód złożył szpitalowi ofertę ponownego zatrudnienia, aby móc wykonywać obowiązki kierownika katedry i zakładu. Szpital odmówił powodowi ponownego zatrudnienia. Po drugie, odwołując się do treści art. 112 ust 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz art. 92 ustawy o działalności leczniczej, powód podał, że udzielanie świadczeń zdrowotnych, jeśli ma być realizowane przez nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem uczelni, następuje zawsze w powiązaniu z wykonywaniem przez niego zadań dydaktycznych i naukowych, które to zadania stanowią treść odrębnej od stosunku pracy łączącego uczelnię medyczną z nauczycielem akademickim umowy, przybierającej postać umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Specyfika pracy lekarza – nauczyciela akademickiego przejawia się w tym, że praktycznie, poza zajęciami seminaryjnymi i wykładami teoretycznymi, nie da się rozdzielić jego zadań jako nauczyciela akademickiego i lekarza szpitala klinicznego. Bezpośrednim źródłem praw i obowiązków związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych jest wprawdzie odrębna umowa (o pracę lub zlecenia), zawarta ze szpitalem, przy czym to na uczelni medycznej ciąży obowiązek zagwarantowania nauczycielowi akademickiemu możliwości wykonywania tych zadań poprzez umożliwienie mu zawarcie umowy o pracę lub zlecenia z odpowiednim szpitalem lub inną jednostką, na bazie której zorganizowano oddział kliniczny. Powód wskazał, że uczelnia medyczna może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. za niewykonanie obowiązku zagwarantowania nauczycielowi akademickiemu możliwości wykonywania zadań określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku, w sprawie II PK 13/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 15-16, poz. 229). Powód dodał, że skoro pozwany powołał go do pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego, to powinien zagwarantować mu zatrudnienie w szpitalu. Tymczasem pozwany, zmieniając powodowi miejsce świadczenia pracy (inną jednostką organizacyjną), nie odwołał go uprzednio z funkcji kierownika katedry i zakładu zgodnie ze statutem uczelni, co wymagało decyzji rektora, podjętej na wniosek dziekana, zaopiniowanej przez radę wydziału lekarskiego (k. 244-250).

Pozwany w piśmie z dnia 17 lipca 2017 roku podał, że niezrozumiałe jest oceniane przez powoda zasadności dokonania wypowiedzenia zmieniającego, skoro nie doszło do złożenia powodowi takiego wypowiedzenia. Pozwany podał, że dla sprawy nie jest istotne z jakiej przyczyny powód rozwiązał umowę o pracę ze szpitalem, oraz że szpital odmówił powodowi ponownego zatrudnienia. Dla sprawy istotne jest, że powód z własnej inicjatywy rozwiązał ze szpitalem umowę o pracę, co skutkowało brakiem możliwości wykonywania obowiązków kierownika katedry i zakładu. W związku z tym powód nie miał możliwości uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzieleniem świadczeń zdrowotnych. Pozwany dodał, że rektor uczelni medycznej zatrudnia dyrektora szpitala; jednakże rektor nie ma instrumentów prawnych do wydawania poleceń dyrektorowi szpitala w zakresie zatrudniania pracowników szpitala. Pozwany zwrócił uwagę, że zmiana jednostki organizacyjnej, jako wyznaczonego w akcie mianowania miejsca wykonywania pracy, nie ma istotnego znaczenia, bowiem trzeba zważyć na to, że zmiana ta w żaden sposób nie wpłynęła na możliwość kontynuowania dotychczasowej pracy naukowej powoda i jest obojętna z punktu widzenia nawiązanego stosunku pracy. Pozwany dodał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód przyjął w sposób dorozumiany porozumienie zmieniające do aktu powołania z dnia 29 czerwca 2017 roku. Pozwany dodał, że powód w następstwie zmiany miejsca pracy i zaprzestania sprawowania funkcji kierownika katedry i zakładu utracił jedynie dodatek funkcyjny (§ 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 roku w sprawie warunków wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej – dodatek przysługuje kierownikowi do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudniania lub wykonywania czynności; obecnie rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej). Pozwany dodał, że nie doszło do odwołania powoda z funkcji kierownika katedry i zakładu, bowiem to powód zaprzestał pełnienia tej funkcji wraz z rozwiązaniem umowy o pracę

ze szpitalem. Fakt zaprzestania pracy w szpitalu skutkowało wyznaczeniem powodowi nowej jednostki organizacyjnej katedry i zakładu histologii i embriologii wydziału lekarskiego (k.282-286).

Pozwany w piśmie procesowym z dnia 23 października 2017 roku podał, że odmowa nauczyciela akademickiego zatrudnienia się w szpitalu (art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i art. 92 ustawy o działalności leczniczej) może stanowić inną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (k. 305-307).

Pełnomocnik powoda adwokat złożył na rozprawie dnia 22 listopada 2017 roku pismo procesowe z dnia 22 listopada 2017 roku, w którym zmienił żądanie w ten sposób, że powód A. G. domagał się uznania za bezskuteczną zmianę warunków pracy dokonaną przez pozwanego (...) Medyczny w K. w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku, zatytułowanym porozumienie zmieniające do aktu mianowania, w zakresie zmiany jednostki organizacyjnej, w której powód powinien świadczyć pracę, i przywrócenia do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego; nadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 20 700 zł tytułem odszkodowania w związku z odwołaniem go z funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego, z ustawowymi odsetkami oraz zwrotu kosztów procesu.

Na uzasadnienie zmiany powództwa podano, że w wyniku przedstawienia powodowi porozumienia zmieniającego do aktu powołania, nie tylko doszło do zmiany miejsca pracy – jednostki organizacyjnej, ale powód został bezprawnie odwołany z funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego. Powód podał, że jego stosunek pracy został bezprawnie zmodyfikowany w dwóch płaszczyznach (zmiany miejsca pracy i pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu), i w związku z tym powód dochodzi dwóch roszczeń. Powód podał, że aktem mianowania objęte jest także wskazanie miejsca świadczenia pracy (art. 119 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Zatem zmiana jednostki organizacyjnej jest zmianą miejsca świadczenia pracy. W ocenie powoda zmiana miejsca pracy oznacza niemożność kontynuowania dotychczasowej pracy naukowej i wpływa na zakres obowiązków nauczyciela akademickiego. Oznacza to, że zmiana miejsca pracy nie była obojętna z punktu widzenia nawiązanego stosunku pracy na podstawie mianowania. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym o modyfikacji stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego można mówić, gdy przeniesienie go na to samo stanowisko w innej jednostce organizacyjnej uczelni wiąże się ze zmianą zakresu jego obowiązków bądź ogranicza kontynuowanie działalności naukowej (wyrok z dnia 24 marca 1999 roku, w sprawie I PKN 635/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 10, poz. 384). Zmiana jednostki organizacyjnej spowodowała niemożność kontynuowania przez powoda dotychczasowej pracy naukowej i pozbawiło go możliwości pracy ze studentami w dotychczasowym rozmiarze i przedmiocie. W związku z tym powód uznał czynności pozwanego zmieniające warunki pracy za bezskuteczne i wniósł o przywrócenie do pracy w dotychczasowej katedrze. Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie, powód podał, że funkcja kierownika katedry powierzana jest nauczycielowi akademickiemu w ramach dodatkowych obowiązków na mocy postanowienia statutu uczelni. Odwołanie z funkcji kierownika nie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy, to jednak funkcja kierownika była elementem treści stosunku pracy. W sferze faktycznej pozbawienie funkcji odnosi podobny skutek, co wypowiedzenie zmieniające (art. 42 § 1 k.p.), gdyż stanowi jednostronną zmianę warunków pracy i płacy, niekorzystną dla pracownika, pozbawiając go dodatku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2013 roku, w sprawie II PK 284/12, opublikowany w LEX Nr 1555489). Bezprawność odwołania mianowanego nauczyciela akademickiego ze stanowiska kierownika katedry, wynikająca z braku uzasadnionych podstaw, czy też będąca skutkiem naruszenia przepisów dotyczących tego odwołania winna wywołać skutek podobny, jak bezprawność działania pracodawcy przy wypowiedzeniu zmieniającym, bowiem są to rodzajowo podobne uchybienia prawom pracownika. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że odpowiednie stosowanie do odwołanego dyrektora szkoły art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. nie może prowadzić do zmniejszenia wysokości ustawowego odszkodowania. Konieczna jest jednak uwaga, że gdy odwołanie nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym (bez wypowiedzenia), po powierzeniu funkcji na czas określony, to odpowiednie stosowanie powinien mieć przepis art. 58 zdanie drugie k.p. w związku z art. 59 k.p. Odszkodowanie za naruszające przepisy wypowiedzenie zmieniające jest takie samo, jak za naruszające przepisy wypowiedzenie definitywne – art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. i art. 47¹ k.p. (postanowienie z dnia 16 czerwca 2016 roku, w sprawie III PK 121/15; wyrok z dnia 18 sierpnia 2015 roku, w sprawie III PK 155/14). Powód dodał,

że w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy niekoniecznie musi dojść do rozwiązania stosunku pracy, który będzie kontynuowany na nowych warunkach nawet w przypadku ich przyjęcia przez pracownika, gdyż przyjęcie nowych warunków pracy nie wyklucza możliwości dochodzenia przez pracownika roszczenia odszkodowawczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2001 roku, w sprawie I PKN 515/99). Powód podał, że niemożliwe jest przywrócenie go na stanowisko kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego, a jedyną sankcją za bezprawne pozbawienie go tej funkcji winno być odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – odpowiednie stosowanie art. 58 zdanie drugie k.p. w związku z art. 59 k.p. przy zastosowaniu art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (k. 313-318).

Przewodniczący wydał pełnomocnikowi pozwanego radcy prawnemu na rozprawie dnia 22 listopada 2017 roku odpis pisma procesowego powoda z dnia 22 listopada 2017 roku (k.319).

Pozwany wniósł o oddalenie zmodyfikowanego powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powództwo powoda winno zostać oddalone, z uwagi na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania (art. 264 k.p.). Pozwany dodał, że pełnienie funkcji kierownika katedry i zakładu nie mieści się w stosunku pracy opartym na mianowaniu. Powód nie został odwołany z funkcji kierownika katedry i zakładu, bowiem sam przestał pełnić tę funkcję. Pozwany zwrócił uwagę, że zaprzestanie pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu nie jest jednoznaczne z odwołaniem ze stanowiska nauczyciela akademickiego, a więc nie narusza stosunku pracy opartego na mianowaniu, i nie stanowi podstawy do wypłaty wynagrodzenia (k.320-325).

Wyrokiem z dnia 12 marca 2018 roku Sąd Rejonowy oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania, przy czym od dnia 1 października 2014 roku na stanowisku profesora zwyczajnego. Dnia 30 maja 2014 roku rektor pozwanej uczelni powierzył powodowi funkcję kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego. Powód był równocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę w szpitalu, w którym mieści się katedra i zakład patomorfologii wydziału lekarskiego. Dnia 30 stycznia 2016 roku powód rozwiązał umowę o pracę ze szpitalem. W następstwie rozwiązania umowy o pracę, pozwany dnia 30 czerwca 2016 roku zaproponował powodowi zawarcie porozumienia zmieniającego do aktu powołania, na mocy którego miejscem pracy byłaby katedra i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego. Powód nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 30 czerwca 2016 roku powód otrzymał pismo rektora pozwanej uczelni z dnia 29 czerwca 2016 roku, w którym został poinformowany, że w związku ze zmianą jednostki organizacyjnej z katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego na katedrę i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego z dniem 1 lipca 2016 roku następuje zaprzestanie pełnienia przez niego funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego, w związku z czym będzie wypłacany mu dodatek z tytułu pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu.

Sąd Rejonowy ustalił, że dnia 1 lipca 2016 roku (w czasie zwolnienia lekarskiego) powód otrzymał pismo rektora pozwanej uczelni z dnia 30 czerwca 2016 roku, zgodnie z którym został poinformowany, że wskutek niewyrażenia zgody na porozumienie zmieniające do aktu mianowania, został zobowiązany od dnia 1 lipca 2016 roku do zmiany jednostki organizacyjnej, tj. z katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego na katedrę i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego. Nadto, rektor poinformował powoda w piśmie, że z dniem 1 lipca 2016 roku powód przestaje pełnić funkcję kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego. Dnia 18 lipca 2016 roku powód zwrócił się do rektora o zmianę decyzji zawartej w piśmie z dnia 30 czerwca 2016 roku. Rektor podtrzymał swoją decyzję i powiadomił o tym powoda dnia 29 lipca 2016 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód obecnie świadczy pracę dydaktyczną w katedrze i zakładzie histologii i embriologii wydziału lekarskiego, mając możliwość rozwoju naukowego.

Sąd Rejonowy oddalił między innymi wniosek o przesłuchanie stron uznając, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków i dokumentacja, są wystarczające do wydania wyroku.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 119 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) akt mianowania oraz umowa o pracę zawierane z nauczycielem akademickim określają strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.

Sąd Rejonowy podał, że powód był zatrudniony na podstawie mianowania na stanowisku profesora zwyczajnego w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego. Powód został powołany przez rektora na stanowisko kierownika tej katedry. Powołanie do pełnienia funkcji kierownika nie było objęte aktem mianowania.

Sąd Rejonowy dokonał oceny pisma rektora z dnia 30 czerwca 2016 roku, które zostało doręczone powodowi dnia 1 lipca 2016 roku. Pismem tym rektor zobowiązał powoda do zmiany jednostki organizacyjnej oraz poinformował o zaprzestaniu pełnienia przez powoda funkcji kierownika katedry i zakładu, poczynając od dnia 1 lipca 2016 roku.

Sąd Rejonowy uznał, że pismo rektora z dnia 30 czerwca 2016 roku nie jest oświadczeniem woli o wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie zmieniające powinno spełniać formalne wymagania stawiane przez ustawodawcę, a to: powinno być dokonane w formie pisemnej, powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Koniecznym warunkiem skuteczności wypowiedzenia zmieniającego jest złożenie przez podmiot dokonujący wypowiedzenia zmieniającego oferty zatrudnienia na nowych warunkach. Norma prawna zawarta w art. 42 § 2 k.p. uzależnia skuteczność wypowiedzenia zmieniającego od zaproponowania przez pracodawcę pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy. Dla zachowania skuteczności wypowiedzenia zmieniającego Kodeks pracy wymaga, aby wraz z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki, zachowując przy tym formę pisemną. Niezachowanie formy pisemnej sprawia, że omawiane oświadczenie jest nieważne.

Sąd Rejonowy uznał, że rektor pozwanej uczelni zobowiązał powoda poleceniem służbowym do zmiany od dnia 1 lipca 2016 roku jednostki organizacyjnej tak, aby umożliwić mu dalszą realizację obowiązków nauczyciela akademickiego na stanowisku profesora zwyczajnego. W ocenie Sądu Rejonowego, czy innym jest ocena, czy zmiana ta utrudniła lub uniemożliwiła powodowi kontynuowania pracy na zajmowanym stanowisku profesora zwyczajnego. Pismo rektora nie posiadało niezbędnych elementów wypowiedzenia zmieniającego; natomiast od polecenia służbowego dotyczącego wykonywania umówionej nie przysługuje odwołanie do sądu pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powództwo dotyczyło nieistniejącej czynności prawnej, nie istniał substrat zaskarżenia i powództwo należało oddalić.

Sąd Rejonowy podniósł, że rozwiązanie przez powoda umowy o pracę ze szpitalem uniemożliwiło realizację art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej. W udzielaniu świadczeń zdrowotnych nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą udostępniającą jednostkę. Zaprzestanie pracy w szpitalu skutkowało więc zaprzestaniem pełnienia funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego.

Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia powoda kosztami postępowania na mocy art. 102 k.p.c.

Apelację wywiódł powód, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 45 § 1 i § 2 k.p. oraz art. 58 k.p. w związku z art. 59 k.p. poprzez nierozstrzygnięcie o zasadności odwołania powoda z funkcji kierownika katedry i zakładu w kontekście wskazanych w toku procesu przesłanek, w tym przede wszystkim bezprawnego sposobu działania pracodawcy, braku spełnienia wymogów proceduralnych w postaci uzyskania stanowiska rady wydziału, braku podania przesłanek oraz podstaw prawnych faktycznego odwołania, niezapewnieniu powodowi zatrudnienia w szpitalu oraz o roszczeniach, przysługujących powodowi przy odpowiednim zastosowaniu przepisu kodeksu pracy, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy i wydania przedwczesnego rozstrzygnięcia,

2. art. 45 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez niezasadne uznanie, iż pismo pozwanego z dnia 1 lipca 2016 roku o odwołaniu powoda z funkcji kierownika katedry i dokonujące zmiany miejsca wykonywania pracy nie mogło stanowić przedmiotu zaskarżenia w sprawie o przywrócenie powoda do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii, bowiem nie stanowiło wypowiedzenia zmieniającego, tylko rodzaj polecenia służbowego, które nie podlega zaskarżeniu, co oznaczało także niemożność orzekania o roszczeniach pracownika wynikających z art. 45 k.p., podczas gdy odpowiednie stosowanie w tym zakresie przepisów prawa pracy oraz powołanie się na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego winno doprowadzić do wniosku, iż w kwestii roszczeń nauczyciela akademickiego w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz art. 5 k.p. w sprawach w prawie tym nie uregulowanym mają zastosowanie przepisy art. 45 § 1 k.p.;

3. art. 227 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych w postaci dowodów z treści dokumentów oraz dowodu z przesłuchania stron, ograniczonego do przesłuchania powoda, zmierzających do wykazania okoliczności, mających znaczenie w sprawie, a to przede wszystkim zasadności odwołania powoda z funkcji kierownika katedry oraz przeniesienia go do innej katedry, a także przyczyn wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę łączącej go ze szpitalem oraz prób nawiązania ze szpitalem innego stosunku zatrudnienia, co doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy.

Na uzasadnienie podano, że zgodnie art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz art. 5 k.p. należy do nauczycieli akademickich stosować przepisy Kodeksu pracy. Powód podał, że uczelnie posiadają autonomię; jednakże muszą one respektować obowiązujące przepisy prawa. Za niedopuszczalne powód uznał zachowanie pozwanego, który odwołał go z funkcji kierownika katedry z naruszeniem statutu uczelni. Nadto, w regulacjach prawnych brak jest postanowień umożliwiających uczelni w sposób arbitralny dokonywanie zmiany miejsca świadczenia pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, np. na mocy polecenia służbowego. W wyniku decyzji rektora pozwanej uczelni, powód został zmuszony do zmiany miejsca wykonywania pracy oraz pozbawiono go szeregu zajęć dydaktycznych ze studentami, a także utracił dodatek funkcyjny. Powód wskazał, że dla zgodnego z prawem odwołania go z funkcji kierownika katedry i zakładu, rektor winien był uzyskać wniosek dziekana wydziału lekarskiego, po zaopiniowaniu przez radę wydziału (§ 60 pkt 3 regulaminu pozwanej uczelni).

Odnosząc się do odwołania z funkcji kierownika katedry, powód podał, że choć odwołanie nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, to jednak jest to czynność prawna w wysokim stopniu zbliżona do wypowiedzenia zmieniającego i z tej przyczyny mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, odwołanemu z funkcji kierownika katedry przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu pracy o roszczeniach pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Powód na poparcie swojego żądania przywołał orzeczenia Sądu Najwyższego, dotyczące dyrektora szkoły – mianowanego nauczyciela: z dnia 3 lutego 1993 roku, w sprawie I PZP 71/92; z dnia 5 maja 1993 roku, w sprawie I PZP 15/93; z dnia 10 maja 1996 roku, w sprawie I PZP 34/95; z dnia 10 kwietnia 1997 roku, w sprawie I PKN 88/97; z dnia 9 grudnia 2003 roku, w sprawie I PK 103/03.

Powód ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia na kwotę 20 700 zł.

Na zarządzenie przewodniczącego powód podał, że wyrok został zaskarżony w części dotyczącej odszkodowania za bezprawne odwołanie z funkcji kierownika katedry i zakładu (k. 367).

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego wskazanych w apelacji. Pozwany podkreślił, że funkcja kierownika katedry i zakładu nie mieści się w stosunku pracy opartym na mianowaniu. Funkcja kierownika jest powierzana nauczycielowi akademickiemu w ramach dodatkowych obowiązków na mocy postanowień statutu uczelni. Pozwany wskazał, że powód nie został odwołany z funkcji kierownika katedry i zakładu; to powód sam zaprzestał pełnić tę funkcję wraz z rozwiązaniem umowy o pracę ze szpitalem. Fakt zaniechania pracy w szpitalu musiał skutkować przeniesieniem powoda do innej jednostki podlegającej tylko uczelni, to jest katedry i zakładu histologii i embriologii wydziału lekarskiego. Pozwany podał, że pismo pozwanego z dnia 30 czerwca 2016 roku, doręczone powodowi dnia 1 lipca 2016 roku nie było oświadczeniem woli o wypowiedzeniu zmieniającym stosunek pracy. Pozwany wskazał, że art. 227 k.p.c. nie nakłada na sąd obowiązku przeprowadzenia każdego zawnioskowanego przez stronę dowodu, a dopuszczenie dowodu z przesłuchania strony jest zasadne tylko wówczas, gdy po wyczerpaniu środków dowodowych lub w przypadku ich braku zostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Nadto, art. 227 k.p.c. nie jest samodzielną podstawą prawną i winny mu towarzyszyć uchybienia innym przepisom regulującym postępowanie dowodowe. Pozwany podał, że zarzut powoda o nierozpoznanii istoty sprawy jest niezasadny.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, że Sąd Rejonowy wadliwie przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał błędnej analizy prawnej. Apelacja powoda podlegała oddaleniu z innych przyczyn, aniżeli wymienił je Sąd Rejonowy.

W niniejszej sprawie zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) oraz statutu pozwanej uczelni, obowiązujące na dzień 1 lipca 2016 roku.

Należy przyjąć, że do stosunku pracy z mianowania nauczyciela akademickiego ma zastosowanie wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p. w związku z art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym), ale tylko w tych przypadkach, w których przewidziana jest możliwość definitywnego rozwiązania tego stosunku przez uczelnię, i z wyłączeniem sytuacji, gdy wypowiedzenie jest obligatoryjne (art. 124 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Zgodnie z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie.

Zgodnie z § 38 ust. 1 pkt 23 statutu pozwanego do kompetencji senatu uczelni należy w szczególności wyrażanie opinii w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku, o którym mowa w art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego charakteryzuje się wzmożoną stabilizacją zatrudnienia. Przejawia się ona we wskazaniu bardziej rygorystycznego katalogu przyczyn prowadzących do zakończenia zatrudnienia, jak również w określeniu przeszkód formalnych, nie występujących przy umowach o pracę. Norma prawna zawarta w art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie definiuje „innych ważnych przyczyn”, co nie oznacza, że za takie przyczyny mogą być uznane przyczyny jakiegokolwiek. Waga tych przyczyn winna odpowiadać

ciężarowi przyczyn wskazanych w art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Przyczyny mogą dotyczyć uczelni lub nauczyciela akademickiego. Należy zaakcentować, że przyczyny muszą być rzeczywiste i poważne, i to do tego stopnia, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. O ile bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy, choć wymaga uzasadnienia, o tyle wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania takim sposobem nie jest i wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione. W art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym chodzi o jednorazowe nadzwyczajne sytuacje, poza wymienionymi w art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (E. S., „Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim”, Pracownik i Pracodawca z 2015 roku, s. 64).

Opinia organu kolegialnego, wyrażona w jego uchwale, musi dotyczyć tej przyczyny, która jest wskazana przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Natomiast podanie w wypowiedzeniu przyczyny, o której nie stanowi uchwała organu kolegialnego, narusza art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (tryb wypowiedzenia), nawet wtedy, gdy jest ona ujęta w protokole organu podejmującego tę uchwałę, bowiem ostateczne stanowisko jest wyrażane w uchwale, a protokół nie jest jej integralną częścią.

Należy zwrócić uwagę, że pracodawcy objęci ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym funkcjonują w specyficznych warunkach. Kształtuje je przede wszystkim cel prowadzonej działalności, którego osiągnięcie uzależnione jest od stworzenia swoistego „klimatu naukowego”. Skoro o rozwiązaniu stosunku pracy najczęściej decydują okoliczności o specjalistycznych cechach, to do tych kwestii powinien odnieść się organ kolegialny skupiający osoby przygotowane merytorycznie.

Powyższe rozważania prawne należy odnieść do wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy z mianowania nauczyciela akademickiego na mocy art. 42 k.p. w związku z art. 125, art. 128 ust. 1 i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Oznacza to, że uczelnia może dokonać zmiany stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu z ważnej przyczyny, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (ze skutkiem na koniec semestru), po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Strony stosunku pracy mogą także modyfikować stosunek pracy w drodze porozumienia stron.

Zgodnie z art. 119 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym akt mianowania oraz umowa o pracę zawierane z nauczycielem akademickim określają strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy, 2) miejsce wykonywania pracy, 3) informację, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy, 4) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, 5) wymiar czasu pracy, 6) termin rozpoczęcia pracy.

Skoro miejsce wykonywania pracy jest elementem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, to zmiana miejsca wykonywania pracy wymaga zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p. w związku z art. 125 i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana uczelnia w sposób rażąco naruszyła przepisy o trybie zmiany stosunku pracy powoda. Za niedopuszczalne należy uznać zachowanie pozwanego, polegające na zmianie stosunku pracy powoda w drodze polecenia służbowego. Także Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pozwany nie dokonał w sposób wadliwy zmiany treści stosunku pracy powoda. Niezrozumiałe jest przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powód nie mógł wnieść odwołania, bowiem nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego. Nawet przy takim założeniu Sądu Rejonowego, powodowi przysługiwała ochrona prawna w postaci nakazania pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego.

Powód został zatrudniony u pozwanego na podstawie aktu mianowania na stanowisku adiunkta w katedrze i zakładzie patomorfologii w pełnym wymiarze czasu pracy, poczynając od dnia 1 października 1993 roku. Na mocy porozumienia, strony modyfikowały treść stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia oraz stanowiska pracy (od dnia 1 lutego 2010

roku stanowisko profesora nadzwyczajnego w miejsce adiunkta, od dnia 1 października 2014 roku stanowisko profesora zwyczajnego w miejsce profesora nadzwyczajnego) dodając, że pozostałe warunki aktu mianowania nie ulegają zmianie.

Dnia 30 czerwca 2016 roku pozwany złożył powodowi ofertę zawartą w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku zatytułowanym porozumienie zmieniające do aktu mianowania. Zgodnie z ofertą z dniem 1 lipca 2016 roku miejscem wykonywania pracy dla powoda miała być katedra i zakład histologii i embriologii wydziału lekarskiego w miejsce katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego. Pozwany uzasadniał swoją ofertę rozwiązaniem przez powoda umowy o pracę ze szpitalem, na terenie którego zlokalizowana jest katedra i zakład patomorfologii. Pozwany wskazał, że powód może świadczyć pracę w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego pod warunkiem zatrudnienia w szpitalu, aby móc łączyć zadania w zakresie naukowo-dydaktycznym oraz działalności leczniczej. Powód odmówił przyjęcia oferty. W takiej sytuacji pozwany mógł wszcząć procedurę wskazaną w art. 125 i art. 128 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 42 k.p. i przy zastosowaniu art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz z uwzględnieniem § 38 ust. 1 pkt 23 statutu uczelni. Zatem przed złożeniem powodowi na piśmie oświadczenia woli o wypowiedzeniu mu z zachowaniem okresu wypowiedzenia stosunku pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy z uwagi na rozwiązanie przez powoda umowy o pracę za szpitalem i wskazania nowego miejsca wykonywania pracy, pozwany winien był uzyskać opinię senatu wyrażoną w uchwale.

Co prawda przepisy Kodeksu pracy w sposób szczegółowy określają wymogi, jakie powinno spełniać wypowiedzenie zmieniające (art. 30 § 3 i § 4 k.p., art. 42 k.p.), jednak nie można wykluczyć sytuacji, w której przez określone zachowanie dojdzie do zmiany treści stosunku pracy. Należy pamiętać, że niezachowanie wymogów związanych z wypowiedzeniem zmieniającym stosunek pracy nie powoduje, że nie zostało skutecznie złożone oświadczenie woli. O ile można wtedy mówić, iż modyfikacja stosunku pracy nastąpiła w sposób bezprawny, o tyle nawet bezprawne czynności zmierzające do wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa.

Pozwany w sposób nieprzewidziany w przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz Kodeksu pracy dokonał zmiany treści stosunku pracy – poleceniem służbowym – jako odpowiedź na odmowę powoda przyjęcia oferty pracodawcy o zmianie miejsca wykonywania pracy na mocy porozumienia stron. Czynność pozwanego była wadliwa, ale wywołała skutek prawny. Powód w niniejszym postępowaniu kwestionował zmianę treści stosunku pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy i domagał się przywrócenia do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego. Owszem od nieprzyjętego porozumienia zmieniającego do aktu mianowania z dnia 29 czerwca 2016 roku nie przysługuje odwołanie. Należy jednak zauważyć, że pozwany nie złożył powodowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym stosunek pracy zgodnie z przepisami, a jedynie poprzez swoje zachowanie faktycznie zmienił treść stosunku pracy (w drodze polecenia służbowego, zawartego w piśmie z dnia 30 czerwca 2016 roku). Z treści pozwu wynika, że powód nie zgodził się z zachowaniem pracodawcy i domagał się przywrócenia do pracy w poprzednim miejscu wykonywania pracy. Rolą Sądu Rejonowego było zapewnienie powodowi ochrony prawnej przed działaniem pracodawcy przewidzianej w przepisach prawnych. W tym celu należało w pierwszej kolejności zbadać terminowość wniesienia pozwu (art. 264 k.p.), na co uwagę zwrócił sam pozwany. W przypadku uznania, że pozew został złożony w terminie (lub został przywrócony termin do wniesienia pozwu), należało rozpoznać sprawę przez pryzmat art. 42 k.p., art. 45 k.p. w związku z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i § 38 ust. 1 pkt 23 statutu uczelni przy zastosowaniu art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Temu wymogowi Sąd Rejonowy nie sprostał. Sąd Rejonowy niepotrzebnie przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, bowiem nie miało ono wpływu na ocenę zachowania pozwanego. Pozwany naruszył tryb wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy powoda (art. 42 k.p. w związku z art. 125 i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym), i ta okoliczność wystarczyła do uwzględnienia powództwa. Dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu wystarczyło dopuścić dowód z akt osobowych oraz zeznań stron na okoliczność zmiany treści stosunku pracy powoda, i ujawnić źródło prawa pracy w postaci statutu uczelni.

Z uwagi na fakt, że powód ograniczył apelację do odszkodowania za bezprawne odwołanie go z funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego, wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo o przywrócenie do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii wydziału lekarskiego jest prawomocny.

Dnia 22 listopada 2017 roku powód rozszerzył roszczenie o odszkodowanie z tytułu bezprawnego odwołania z funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, to jest 20 700 zł.

Powód wskazał, że dnia 1 lipca 2016 roku otrzymał od pozwanego pismo z dnia 30 czerwca 2016 roku, w którym został powiadomiony, że z dniem 1 lipca 2016 roku zaprzestaje pełnić funkcję kierownika katedry i zakładu. Nie można zgodzić się z twierdzeniem pozwanego, że powód nie został odwołany z funkcji kierownika katedry i zakładu, a jedynie sam zaprzestał pełnienia tej funkcji.

Zgodnie z § 60 ust. 2 statutu pozwanej uczelni kandydata na kierownika katedry wylania się w drodze konkursu ogólnopolskiego ogłoszonego na stronie internetowej uczelni przez dziekana za zgodą rektora. Natomiast § 60 ust. 3 stanowi, że kierownika katedry powołuje i odwołuje rektor na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału. Natomiast § 60 ust. 4 stanowi, że przed podjęciem decyzji rektor zasięga opinii senatu.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powodowi powierzono funkcję kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego na okres od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia 31 maja 2020 roku zgodnie z w/w § 60 statutu uczelni.

Należy wskazać, że kwestie związane z pełnieniem funkcji kierownika katedry nie mieszczą się w stosunku pracy z mianowaniem. Funkcja ta jest powierzana nauczycielowi akademickiemu w ramach dodatkowych obowiązków na mocy postanowień statutu uczelni (ta materia jest nieuregulowana ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym, pozostawiona autonomii uczelni). Odwołanie z niej nie jest jednocześnie odwołaniem ze stanowiska nauczyciela akademickiego, a więc nie narusza stosunku pracy z mianowaniem. Jednakże nie można negować tego, że wypełnianie obowiązków kierownika katedry było jednym z elementów treści stosunku pracy łączącego nauczyciela akademickiego z uczelnią, które można określić jako „powierzone obowiązki” ściśle związane z określoną jednostką organizacyjną, w której, zgodnie z aktem mianowania, nauczyciel miał wyznaczone miejsce wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 roku, w sprawie II PK 155/08).

Należy zgodzić się ze stanowiskiem, że powierzenie powodowi funkcji kierownika katedry nie zmieniło charakteru zatrudnienia na podstawie mianowania, a było powierzeniem tylko dodatkowej funkcji i nie przekształciło stosunku pracy. Odwołanie powoda z funkcji kierownika katedry było tylko odwołaniem z funkcji, to jest jedynie pozbawieniem go stanowiska bez rozwiązania stosunku pracy. Przesłanki odwołania z funkcji zostały uregulowane w statucie. Zgodnie z § 60 ust. 3 i 4 statutu rektor mógł odwołać powoda z funkcji kierownika katedry i zakładu patomorfologii wydziału lekarskiego wyłącznie na wniosek dziekana wydziału lekarskiego, który uprzednio zostałby zaopiniowany przez radę wydziału lekarskiego. Dodatkowo, rektor przed odwołaniem powoda z powierzonej funkcji kierownika katedry i zakładu winien był zasięgnąć opinii senatu uczelni. Rektor pozwanej uczelni, odwołując powoda z funkcji kierownika katedry i zakładu, naruszył § 60 ust. 3 i 4 statutu. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że brak było bezprawności przy odwołaniu powoda z funkcji kierownika katedry i zakładu, bowiem pozwany dążył do umożliwienia powodowi realizacji obowiązków nauczyciela akademickiego na stanowisku profesora zwyczajnego. Nie można zgodzić się z twierdzeniem, że zmiana miejsca wykonywania pracy automatycznie pozbawiała powoda funkcji kierownika katedry i zakładu. Pozwany, aby móc skutecznie pozbawić powoda funkcji kierownika katedry i zakładu, winien był skorzystać z procedury uregulowanej w § 60 ust. 3 i 4 statutu, który stanowi źródła prawa pracy (art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Sąd Okręgowy wyraża pogląd, że naruszenie § 60 ust. 3 i 4 statutu przez pozwanego musi tworzyć po stronie pracownika odpowiednie roszczenia. Słusznie wskazuje powód, że nie jest możliwe uznanie, że przepis zawierający sprecyzowane i weryfikowalne przesłanki może zostać naruszony przez jedną ze stron stosunku zobowiązaniowego, bez żadnej sankcji w postaci przyznania drugiej stronie stosownego roszczenia. Skoro ani statut, ani ustawa Prawo o

szkolnictwie wyższym nie normują ewentualnych roszczeń, to należy rozwiązania poszukiwać w Kodeksie pracy – art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Powodowi powierzono funkcje kierownika katedry i zakładu na okres 6 lat. Wobec tego należy zgodzić się ze stanowiskiem powoda (zaprezentowanym w apelacji i popartym orzecznictwem Sądu Najwyższego), że najbardziej zbliżona sytuacja w zakresie roszczeń pracowniczych, pozwalająca na wypełnienie omawianej luki prawnej, występuje przy umowie na czas określony i jest unormowana w art. 50 § 3 i 4 k.p. Zgodnie z tymi przepisami w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownikom przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

Roszczenie o odszkodowanie z tytułu bezprawnego odwołania z funkcji kierownika katedry i zakładu jest roszczeniem ze stosunku pracy. Należy odpowiednio stosować art. 264 § 2 k.p., który ogranicza w czasie dochodzenie roszczenia. Zgodnie z tym przepisem (obowiązującym w dacie odwołania z funkcji kierownika katedry i zakładu) powód winien był wnieść pozew o odszkodowanie w terminie do 14 dni od daty odwołania go z funkcji kierownika katedry i zakładu, to jest od dnia 1 lipca 2016 roku. Powód powództwo o odszkodowanie wniósł dnia 22 listopada 2017 roku.

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Natomiast art. 265 § 2 k.p. stanowi, że wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Mając na uwadze fakt, że przewidziane w art. 264 k.p. terminy dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przezeń niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis. W przypadku braku pouczenia pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy, wskazany w art. 265 § 2 k.p. tygodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. należy liczyć od dnia uzyskania przez zainteresowanego fachowej informacji prawnej na temat możliwości wystąpienia na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2016 roku, w sprawie III PK 131/15, opublikowany w LEX Nr 2122495.

Z akt sprawy wynika, że powód nie został pouczony o prawie i terminie do wniesienia odwołania do sądu w związku z odwołaniem go z funkcji kierownika katedry i zakładu. Powód, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika, dnia 4 sierpnia 2016 roku (k.25) wniósł pozew, w którym domagał się przywrócenia do pracy w katedrze i zakładzie patomorfologii. Powód korzystał z fachowej pomocy prawnej i mógł w dacie złożenia pozwu wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie z tytułu bezprawnego odwołania z funkcji kierownika katedry i zakładu, czego nie uczynił. Roszczenie powoda o odszkodowanie wygasło, bowiem zostało wniesione po upływie terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Reasumując, apelacja powoda nie mogła odnieść zamierzonego skutku i na mocy art. 385 k.p.c. należało ją oddalić.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy odstąpił od obciążenia powoda kosztami w postępowaniu apelacyjnym. Pozwany naruszył zasady związane z trybem zmiany stosunku pracy oraz odwołania z funkcji kierownika katedry i zakładu. Wadliwe zachowanie pozwanego okazało się skuteczne, bowiem powód nie wniósł apelacji w części dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy; natomiast żądanie o odszkodowanie związane z odwołaniem z funkcji kierownika katedry i zakładu zostało wniesione po terminie. Obciążenie powoda kosztami w postępowaniu apelacyjnym naruszyłoby zasadę sprawiedliwości społecznej.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia