



Sygn. akt I PK 201/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. N.
przeciwko Uniwersytetowi [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 marca 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 28 stycznia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy przywrócił J. N. do pracy w Uniwersytecie [...] na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 4.578,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd ustalił, że powód z dniem 1 kwietnia 2003 r. został mianowany na stanowisko profesora zwyczajnego na Uniwersytecie [...]. Od dnia 1 października 2007 r. pełnił tam funkcję kierownika Zakładu [...], zaś od dnia 1 marca 2008 r. powierzono mu również funkcję kierownika Katedry [...] Uniwersytetu. Powód podlegał bezpośrednio dziekanowi wydziału. W czasie pracy na Uniwersytecie powód uczestniczył w wydaniu 114 publikacji, w tym w latach 2009-2013 - 36 publikacji. W okresie 2009-2013 wygłosił ponad 25 wykładów na konferencjach naukowych. Recenzował również projekty badawcze, manuskrypty prac naukowych w czasopismach oraz prace doktorskie i habilitacyjne. Powód był czynny naukowo. Posiadał liczbę cytowań na poziomie 2213, zaś jego h-index wynosił 22. Od początku grudnia 2012 r. do końca kwietnia 2013 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich z powodu wysiękowego zapalenia płuc. Przerwał zwolnienie na okres przerwy semestralnej. W dniu 9 listopada 2012 r. przystąpiono do wypełnienia karty oceny działalności powoda. W karcie oceny nie została wypełniona część dotycząca opinii jego bezpośredniego przełożonego, która miała odnosić się do: 1) oceny jego dokonań i perspektyw naukowych, 2) oceny jego kwalifikacji, dokonań i perspektywy w zakresie dydaktyki i wychowania, 3) oceny jego dokonań i perspektywy w zakresie organizacyjnym i zawodowym. W sporządzonej karcie oceny wskazano, że „brak jest danych” dotyczących wyników badania ewaluacyjnego wśród studentów. Adnotacja w tym zakresie została sporządzona w dniu 4 grudnia 2012 r. i podpisana przez prodziekana wydziału lekarskiego ds. programu studiów i ewaluacji. Komisja Oceniająca Uczelnię, w skład której wchodził dziekan prof. dr hab. A. A., wystawiła powodowi ocenę negatywną. Członkowie Komisji Oceniającej uznali, że działalność naukowa powoda za ostatnie 4 lata była zła, nie legitymował się on wysoką punktacją, nie było po jego stronie grantów naukowych. Członkowie Komisji posiłkowali się również ocenami studentów, wśród których przeważały uwagi negatywne. Powód został zapoznany z kartą oceny swojej działalności w dniu 25 lutego 2013 r. Był zaskoczony, że w karcie brak było opinii jego bezpośredniego przełożonego, a także, że wskazano w niej, iż nie ma oceny ewaluacyjnej studentów. W dniu 6 marca 2013 r. złożył odwołanie. Pismem z dnia 20 marca 2013 r. Przewodniczący Komisji Odwoławczej rozpoznającej odwołanie powoda poinformował go o utrzymaniu w mocy oceny negatywnej.

Pismem z dnia 22 marca 2013 r. Uniwersytet złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania na czas nieokreślony w dniu 31 marca 2003 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 30 czerwca 2013 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano otrzymanie oceny negatywnej przyznanej przez Komisję Oceniającą Uczelni na posiedzeniu w dniu 31 stycznia 2013 r., która została utrzymana w mocy przez Odwoławczą Komisję Oceniającą w dniu 18 marca 2013 roku. Powód oświadczenie o rozwiązaniu otrzymał w dniu 25 marca 2013 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o przywrócenie do pracy. Wskazał, iż nie budzi wątpliwości w orzecznictwie, że skoro w przepisach ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j.: Dz.U. z 2012 r., poz. 572), brak jest uregulowania kwestii związanych z zakresem roszczeń przysługujących mianowanemu nauczycielowi akademickiemu w przypadku wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy, to przepisy art. 45 i 47 k.p. znajdują zastosowanie bezpośrednio poprzez art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym. Stosowanie z kolei do art. 124 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z pracownikiem w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego ocen negatywnych, o których mowa w art. 132. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. Ustawa zobowiązuje podmiot dokonujący oceny do uwzględnienia w toku jej wystawiania oceny przedstawionej przez studentów i doktorantów po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni, a także zasady dokonywania oceny studentów i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni. Zgodnie ze Statutem Uniwersytetu [...] zasady i tryb dokonywania ocen ustalone zostały w regulaminie będącym załącznikiem nr 6 do Statutu (§ 90 Statutu). W regulaminie tym wskazano, że podstawę oceny nauczyciela akademickiego stanowią jego osiągnięcia naukowe oraz dydaktyczne i organizacyjne, w szczególności: 1) publikacje naukowe z uwzględnieniem udziału ocenianego, rangi wydawnictw lub czasopism, w których się ukazały, 2) udział w kolegiach redakcyjnych czasopism naukowych oraz

recenzowanie prac naukowych, 3) aktywność zawodową, uczestnictwo w konferencjach naukowych, z uwzględnieniem prestiżu konferencji i charakteru uczestnictwa, autorstwo podręczników, skryptów akademickich i innych pomocy dydaktycznych, udział w postępowaniach o nadanie stopni i tytułów naukowych, funkcje pełnione w krajowych i międzynarodowych organizacjach i towarzystwach naukowych oraz w Uniwersytecie [...], aktywność w pozyskiwaniu środków na badania ze źródeł zewnętrznych, nagrody i wyróżnienia instytucji i towarzystw naukowych (pkt 17 załącznika nr 6 do Statutu). Dodatkowo przy ocenie osób z tytułem naukowym lub stopniem doktora habilitowanego bierze się pod uwagę również wyniki osiągnięte w kształceniu kandydatów do pracy naukowej oraz w promowaniu absolwentów (pkt 18 załącznika). Przy ocenie nauczyciela akademickiego pełniącego jednocześnie funkcję kierownika bierze się pod uwagę także efektywność naukową kierowanej jednostki, zaangażowanie w działalność organizacyjną wydziału i uczelni (pkt 19 załącznika). Natomiast przy dokonywaniu oceny dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych, uwzględnia się również ocenę przedstawioną przez studentów i doktorantów po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych, oraz oceny hospitacji zajęć dokonane przez Komisję ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia (pkt 20 załącznika). Sąd Rejonowy uznał, że dla rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania z powodu uzyskania przez powoda negatywnej oceny jego pracy jako nauczyciela akademickiego niezbędne było zachowanie przez Uczelnię procedury przewidzianej dla dokonywania tej oceny, którą reguluje zarówno Prawa o szkolnictwie wyższym, jak i postanowienia Statutu Uczelni. Podkreślił, że z uwagi na fakt, że powód w chwili dokonywania jego oceny jako nauczyciela akademickiego był nie tylko profesorem, lecz pełnił również funkcję kierownika Zakładu [...], jak i kierownika Katedry [...] Uniwersytetu, przy dokonywaniu oceny jego pracy konieczne było uwzględnienie większej liczby kryteriów i dokonanie jej analizy w szerszym aspekcie niż ma to miejsce przy osobach będących jedynie nauczycielami akademickimi. Komisja Oceniająca Uczelnię, przed wydaniem oceny, powinna zapoznać się z informacjami dotyczącymi następujących okoliczności i zwrócić uwagę na takie kryteria oceny jak: 1) osiągnięcia naukowe oraz dydaktyczne i organizacyjne powoda w szczególności wskazane w punkcie 17

załącznika nr 6 do Statutu Uczelni; 2) jego wyniki osiągnięte w kształceniu kandydatów do pracy naukowej oraz w promowaniu absolwentów (pkt 18 załącznika nr 6 do Statutu Uczelni); 3) efektywność naukowa kierowanej przez niego jednostki, zaangażowanie w działalność organizacyjną wydziału Uczelni (pkt 19 załącznika); 4) ocena przedstawiona przez studentów i doktorantów po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych oraz ocena hospitacji zajęć dokonanej przez Komisję ds. Zapewnienia Jakości Kształcenia (pkt 20 załącznika). Następnie po zapoznaniu się z tymi informacjami Komisja Oceniająca powinna była dokonać oceny pracy powoda poprzez wystawienie stosownej oceny. Sąd I instancji stwierdził, że z analizy Karty Oceny powoda wynika, iż dokument ten nie został sporządzony w sposób wyczerpujący, chociażby w odniesieniu do takiego kryterium oceny jak informacja o działalności organizacyjnej i zawodowej - w tej jego części, w której swoją opinię winien przedstawić bezpośredni przełożony ocenianego, tj. w stosunku do J. N. - dziekan A. A. Opinia bezpośredniego przełożonego odnosić winna się między innymi do oceny dokonań i perspektyw naukowych powoda, oceny jego kwalifikacji, dokonań i perspektywy w zakresie dydaktyki i wychowania, jak i również oceny jego dokonań i perspektywy w zakresie organizacyjnym i zawodowym. Karta Oceny powoda nie zawiera stanowiska jego bezpośredniego przełożonego w zakresie działalności organizacyjnej i zawodowej ocenianego. Brak danych w tym zakresie nie pozwalał, zdaniem Sądu, na dokonanie kompletnej i zupełnej oceny pracy powoda pod kątem jego działalności organizacyjnej i zawodowej. Sąd podkreślił, że uchybienie to nie mogło być w żaden sposób sankcjonowane poprzez fakt, że bezpośredni przełożony powoda był członkiem Komisji Oceniającej Uczelni i brał udział w posiedzeniu w wyniku, którego pracę powoda oceniono negatywnie. Brak opinii bezpośredniego przełożonego pozbawił również Odwoławczą Komisję Oceniającą możliwości dokonania kontroli wystawionej oceny negatywnej w zakresie działalności organizacyjnej i zawodowej powoda, która to sfera działalności była szczególnie istotna z racji pełnionych przez niego funkcji. Brak opinii bezpośredniego przełożonego uniemożliwił również Sądowi dokonania w tym zakresie kontroli zasadności wystawionej oceny. Co istotne, brak ten pozbawił też samego powoda możliwości nie tylko zapoznania się z oceną jego pracy przez bezpośredniego

przełożonego, lecz również podjęcia ewentualnej obrony, gdyby to stanowisko było nie takie na jakie, swoim zdaniem, zasługiwał. Sąd Rejonowy dodatkowo zauważył, że w sporządzonej Karcie Oceny wskazano, że brak jest danych dotyczących wyników badania ewaluacyjnego. Tymczasem z zeznań świadków, którzy wchodzili w skład Komisji Oceniającej Uczelni, jak i Odwoławczej Komisji Oceniającej wynikało, że oba gremia w trakcie dokonywania oceny pracy powoda dysponowały badaniami ewaluacyjnymi. Co więcej świadkowie ci wskazywali każdorazowo, że informacje uzyskane z anonimowych ankiet studentów stanowiły istotne kryterium przy wystawianej powodowi ocenie. O fakcie istnienia tych ocen oraz o ich negatywnym charakterze powód dowiedział się dopiero w toku przedmiotowego postępowania. Zatajenie tej informacji przed powodem w trakcie przeprowadzania jego oceny skutkowało, zdaniem Sądu, pozbawieniem go możliwości przedstawienia swoich racji w tym zakresie. Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji stwierdził, że postępowanie które doprowadziło do wystawienia powodowi oceny negatywnej nie było prawidłowe. Podkreślił, że przepisy regulujące procedurę oceniania z uwagi na fakt, że wystawiona w jej toku ocena stanowić może podstawę wypowiedzenia, niewątpliwie winny zostać uznane za przepisy o wypowiedzaniu stosunku pracy. Tym samym wobec stwierdzenia ich naruszenia uznał, że roszczenie powoda oparte na art. 45 § 1 k.p. było zasadne.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany zaskarżając rozstrzygnięcie w całości. Zarzucił naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, oraz art. 123 ust. 1 i 2, art. 124 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 i art. 132 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez jego błędne zastosowanie, w szczególności przez przyjęcie, iż wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane niezgodnie z przepisami prawa, a także naruszenie Statutu Uniwersytetu [...] i załącznika Nr 6 do Statutu przez jego błędną Interpretację i przyjęcie, iż sąd powszechny ma prawo merytorycznej oceny decyzji organów kolegialnych uczelni.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 stycznia 2014 r. oddalił apelację w całości. Podzielając w pełni ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjął je za własne. Podkreślił, że Sąd I instancji nie wkroczył w autonomiczne kompetencje organów pozwanej uczelni wyższej. Uznał bowiem, że

wypowiedzenie stosunku pracy powoda było wadliwe z punktu widzenia formalnego wobec braku zachowania pełnej procedury związanej z dokonaniem oceny pracy powoda przez uprawnione organy pozwanego. Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany uchybił procedurze zwalniania nauczycieli akademickich w szczególności postanowieniom Statutu Uczelni, który bezspornie musi zostać uznany za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Wskazał, że o ile w treści zapisów statutu uczelni znajdują się postanowienia regulujące dokonywanie oceny nauczyciela akademickiego, która może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy, to ich naruszenie może wpływać na uznanie oświadczenia pracodawcy za niezgodne z prawem i skutkować uwzględnieniem odwołania pracownika od takiego oświadczenia. Sąd zauważył, że w przypadku uznania (w ślad za stanowiskiem pozwanej), iż sąd nie może dokonywać własnej oceny merytorycznej zastrzeżonej dla właściwych organów uczelni, to wydaje się oczywistym, że podstawą roszczeń danego pracownika mogą być właśnie ewentualne uchybienia formalne związane chociażby z brakiem zachowania procedury dokonania oceny pracy nauczyciela. Zdaniem Sądu Okręgowego braku oceny bezpośredniego przełożonego powoda nie można było bagatelizować czy marginalizować, ponieważ mogła ona samodzielnie stanowić podstawę oceny dokonywanej przez Komisję. W ocenie Sądu wobec takiej pozycji oceny przełożonego nie było żadnych podstaw do tego aby zastąpić ją w jakikolwiek sposób tym, że przełożony powoda był również członkiem komisji a zatem przedstawiał jej swą ocenę pracy powoda. Twierdzenie to jest bowiem nie tylko niesprawdzałne, ale również sprzeczne z procedurą dokonywania oceny skoro winna ona zostać wyrażona w formie pisemnej na specjalnie opracowanym wzorze karty oceny. W ocenie Sądu w przypadku powoda uchybienie procedury dokonywania oceny jego pracy było bezsprzeczne i nie mogło zostać w żaden sposób konwalidowane, w szczególności na etapie procesu poprzez zastąpienie jej zeznaniami przedstawiciela strony pozwanej w osobie przełożonego powoda A. A. Sąd podkreślił, iż konieczność dokonania oceny przez bezpośredniego przełożonego w zakresie zarówno oceny dokonań i perspektyw naukowych, kwalifikacji, dokonań i perspektyw w zakresie dydaktyki i wychowania oraz w zakresie organizacyjnym i zawodowym była szczególnie wymagana wobec zajmowanego przez powoda stanowiska kierowniczego. Podobne znaczenie miała

mieć ocena dziekana w zakresie wyników badania ewaluacyjnego przeprowadzanego wśród studentów, które nie mogły być ocenione przez komisję wobec zapisu dokonanego w karcie „brak danych”.

Odnosząc się do zarzutu pełnomocnika pozwanej, że struktura organizacyjna Uczelni uległa zmianie w taki sposób, iż nie istnieje już komórka organizacyjna kierowana przez powoda, Sąd stwierdził, że oświadczenie to nie zostało w żaden sposób udowodnione, podkreślając, że ewentualna niecelowość czy niemożność przywrócenia pracownika do pracy winna być wykazana w toku procesu przez pracodawcę i to na datę zamknięcia rozprawy, co nie miało miejsca w toku niniejszego postępowania. Niezależnie od braku udowodnienia tych okoliczności, Sąd zauważył, że zmiany w zakresie likwidacji danego stanowiska pracy czy danej komórki organizacyjnej w strukturze organizacyjnej pracodawcy nie mają wpływu na możliwość przywrócenia do pracy pracownika tym bardziej gdy nastąpiły już po złożeniu danego oświadczenia i nie pozostają z nim w związku przyczynowym. W związku z powyższym oświadczenie pełnomocnika pozwanego co do likwidacji komórki organizacyjnej kierowanej przez powoda nie miało, zdaniem Sądu, wpływu na rozstrzygnięcie apelacji.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik pozwanej. Zarzucono naruszenie „art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365) – p.s.w., oraz art. 123 ust. 1 i 2 p.s.w., art. 124 ust. 1 pkt 3 ust. 2 p.s.w. oraz art. 132 p.s.w. poprzez jego błędne zastosowanie i w konsekwencji, pomimo obiektywnego zachowania przez pracodawcę wymagań związanych z dokonywaniem oceny nauczyciela akademickiego, przyjęcie, że przywrócenie pracownika do pracy jest uzasadnione i celowe z uwagi na niezgodność wypowiedzenia stosunku pracy jedynie z niektórymi przepisami wewnętrznymi obowiązującymi u pozwanego, regulującymi procedurę wystawiania oceny okresowej nauczyciela akademickiego”; oraz „naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. poprzez błędne ich niezastosowanie, co doprowadziło do wydania wyroku przywracającego powoda do pracy zamiast wyroku zasądającego na jego rzecz odszkodowania jako roszczenia alternatywnego”.

Wniesiono o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw. W skardze tej przedstawiono zarzuty dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy z powodem, jego przywrócenia do pracy oraz dokonaną oceną okresową.

Zasadniczym problemem mającym decydujący wpływ na rozstrzygnięcie sporu jest ocena prawidłowości dokonanej oceny okresowej, która jest uregulowana w art. 132 ustawy z dnia 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j.: Dz.U. z 2012 r., poz. 572) – dalej ustawa. Skarżący twierdzi wstępnie, że ocena okresowa została dokonana „w sposób prawidłowy”. Następnie jednak formułuje zagadnienie prawne dotyczące przeprowadzenia oceny z naruszeniem obowiązujących przepisów. W każdym razie w skardze znajduje się zarzut naruszenia art. 132 ustawy.

W związku z powyższym konieczne jest odniesienie się do poprawności dokonanej oceny okresowej powoda. Zgodność przeprowadzonej oceny okresowej z prawem może być oceniana zarówno w aspekcie proceduralnym jak i materialnym.

Zgodnie z odesłaniem z art. 132 ust. 2 ustawy kryteria oraz tryb dokonywania oceny okresowej nauczycieli akademickich określa statut uczelni. U pozwanego zasady i tryb dokonywania ocen zostały uregulowane w regulaminie stanowiącym załącznik do statutu. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, jak i doktryny prawa pracy statut uczelni wyższej niewątpliwie stanowi źródło autonomicznego prawa pracy. Jego postanowienia muszą jednak pozostawać w zgodności z przepisami rangi ustawowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135 oraz z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 175). Wynika z tego, że uczelnia wyższa nie może uregulować tych kwestii w sposób zupełnie

dowolny. W tym kontekście wielce wątpliwe jest kryterium oceny okresowej w postaci pozyskiwania środków na badania ze źródeł zewnętrznych. Jednak z uwagi na to, że strony sporu oraz skarżący nie kwestionowali zasad i trybu przeprowadzonej oceny okresowej problem ten pozostał poza kontrolą kasacyjną Sądu Najwyższego.

Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych Sądów obu instancji wynika jasno, że zostały naruszone postanowienia regulaminu dotyczące procedury przeprowadzenia oceny okresowej powoda. Przede wszystkim nie została sporządzona opinia przełożonego. Nie ulega żadnej wątpliwości, że opinia bezpośredniego przełożonego stanowi konieczny element każdej oceny okresowej nauczyciela akademickiego. Ma ona często decydujący wpływ na końcową ocenę nauczyciela akademickiego i w konsekwencji na możliwość wypowiedzenia stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności sytuacji niejasnych i budzących wątpliwości jaka powinna być ostateczna ocena wywiązywania się z obowiązków spoczywających na nauczycielu akademickim. Ponadto, gdyby opinia przełożonego miała być negatywna to niewątpliwie jej brak znacznie utrudnia lub wręcz uniemożliwia ocenianemu obronę. Brak tej opinii w znacznym stopniu może także utrudnić sądowi ocenę poprawności dokonanej oceny okresowej. Słusznie więc przyjęto w zaskarżonym wyroku, że tak istotne naruszenie procedury, ustalonej zresztą przez samego pozwanego, nie może być następnie konwalidowane przez ustne przedstawienie opinii w trakcie postępowania w sprawie oceny okresowej powoda tym bardziej, że zajmował on stanowisko kierownicze.

Jednym z kryteriów oceny okresowej nauczyciela akademickiego jest ocena przedstawiona przez studentów i doktorantów. Zgodnie z art. 132 ust. 2 zdanie drugie ustawy zasady dokonywania tej oceny i sposób jej wykorzystania określać ma statut uczelni. W okolicznościach sprawy ocena studentów miała istotny wpływ na ostateczną negatywną ocenę okresową powoda. W przedstawionej powodowi karcie oceny jego działalności będącej podstawowym dokumentem w postępowaniu oceniającym opinia studentów została pominięta. Podobnie więc jak w przypadku braku opinii przełożonego naruszenie to mogło mieć znaczący wpływ na niemożność odniesienia się do tego elementu oceny przez powoda.

Reasumując wątek proceduralny należy stwierdzić, że w postępowaniu dotyczącym oceny okresowej powoda doszło do istotnych naruszeń mogących mieć wpływ na jego ostateczny wynik w postaci negatywnej oceny. Nie jest ogólnie rzecz ujmując stwierdzenie skarżącego, że w okolicznościach sprawy ustalono, iż pracodawca prawidłowo zastosował tryb dokonywania oceny okresowej powoda.

Z powyższych względów zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem, a zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące tej kwestii nieuzasadnione. Innym problemem, który nie był rozstrzygany w zaskarżonym wyroku jest to, czy ocena okresowa powoda była poprawna w aspekcie materialnym. W każdym razie nie do zaakceptowania jest prezentowana przez pozwanego teza o niedopuszczalności ingerencji sądu w słusność dokonanej oceny okresowej ze względu na zasadę suwerenności wyższej uczelni.

Problem powyższy był już rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97 (OSNP 1998 nr 5, poz. 148 z aprobowaną glosą P. Kucharskiego, Radca Prawny 2000 nr 5, s. 142) Sąd Najwyższy przyjął, że prawidłowość (rzetelność) negatywnej oceny mianowanego nauczyciela akademickiego podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. Pogląd ten został wyrażony na gruncie ustawy z 1990 r. pozostaje jednak w pełni aktualny także w obowiązującym stanie prawnym. W uzasadnieniu tego wyroku trafnie stwierdzono, że uczelnie wyższe korzystają ze znacznej autonomii w zakresie swego funkcjonowania. Jednak nie oznacza to, że uczelnia wyższa jest uprawniona do arbitralnych i niepodlegających ocenie sądu poczynąń wobec własnych pracowników. Oznaczałoby to bowiem naruszenie jednego z podstawowych praw człowieka – prawa do rozpoznania sprawy przez niezawisły sąd (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., II PK 155/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 31). Oznacza to również, że sąd może ocenić ewentualne naruszenia proceduralne jako pozostające bez wpływu na poprawność negatywnej oceny nauczyciela akademickiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, niepubl.).

Nauczyciel akademicki może więc kwestionować nie tylko naruszenia o charakterze proceduralnym ale także i zasadność negatywnej oceny okresowej.

Ponadto należy stwierdzić, że możliwość ta nie jest uzależniona od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny. Sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest bowiem sprawą zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 233 oraz postanowienie z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 723/99, OSNP 2001 nr 17, poz. 535).

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje problem przedstawiony w skardze kasacyjnej dotyczący dalszego obowiązywania negatywnej opinii okresowej powoda, który pozostawał poza przedmiotem sporu.

Niezasadne okazały się również zarzuty dotyczące przywrócenia powoda do pracy. Sąd Okręgowy trafnie rozstrzygnął, że nie zachodzą w sprawie przesłanki niemożności lub niecelowości przywracania powoda do pracy. Należy stwierdzić, że zmiany dokonane po dokonaniu wypowiedzenia nie mogły stanowić uzasadnienia odmowy przywrócenia powoda do pracy. Pamiętać także należy, że powód niezależnie od pełnionej funkcji kierowniczej jest mianowanym nauczycielem akademickim. Tak więc likwidacja komórki organizacyjnej uczelni nie stanowiła przeszkody uniemożliwiającej przywrócenie nauczyciela akademickiego do pracy nawet jeżeli jego powrót doprowadziłby do dezorganizacji u pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 173/07, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 119). Jedyne na marginesie należy zauważyć, że dopiero w skardze kasacyjnej pojawia się, jako argument niezasadności przywracania powoda do pracy, problem „odwetowego” stanowiska powoda oraz konfliktu i napiętych stosunków z przełożonymi i współpracownikami. Może to budzić wątpliwości co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, jak i rzetelności dokonanej oceny okresowej powoda.

Jedyne na marginesie można także zauważyć, że zgodnie z art. 123 ust. 2 ustawy rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zgodnie z uchwałą Senatu pozwanego rok akademicki trwa do 30 września roku kalendarzowego i składa się z dwóch semestrów. Tymczasem stosunek pracy powoda miał rozwiązać się w dniu 30 czerwca.

Reasumując zaskarżony wyrok okazał się zgodny z prawem a zarzuty skargi kasacyjnej nieuzasadnione.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.