



Sygn. akt I PK 254/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w B.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 września 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku
z dnia 14 kwietnia 2016 r., sygn. akt V Pa 29/16,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Białymstoku, wyrokiem z 22 stycznia 2016 r., przywrócił
powódkę J. K. do pracy w Uniwersytecie Medycznym w B. na poprzednich

warunkach (pkt I.) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II.).

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że podstawą zatrudnienia J. K. na Uniwersytecie Medycznym w B. były dwie następujące po sobie umowy o pracę na czas określony. Pierwsza została zawarta 29 września 2009 r. na czas określony od 1 października 2009 r. do 30 czerwca 2011 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Zakład Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii. W dniu 10 maja 2010 r. J. K. uzyskała stopień doktora nauk medycznych w zakresie medycyny. W maju 2011 r. Kierownik Zakładu Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii dr hab. n. med. B. K. skierowała do rektora Uniwersytetu Medycznego w B. „Wniosek w sprawie przedłużenia zatrudnienia nauczyciela akademickiego” (powódki). Przełożona wnioskowała o zatrudnienie dr n. med. J. K. na stanowisku asystenta, na zasadach określonych w § 75 statutu uczelni. Rektor uczelni wyraził zgodę na przedłużenie zatrudnienia powódki, czego wyrazem była kolejna umowa o pracę na czas określony od 1 lipca 2011 r. do 30 czerwca 2021 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta – pracownika naukowo-dydaktycznego w Zakładzie Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii. W umowie zawarto klauzulę dopuszczającą możliwość wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Pismem z 12 grudnia 2014 r. kierownik Zakładu Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii, dr hab. n. med. B. K., zwróciła się do rektora Uniwersytetu Medycznego w B. z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z dr n. med. J. K. w drodze wypowiedzenia. Jednocześnie pismem z 19 stycznia 2015 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o przeniesienie jej do innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu Medycznego w B.. W dniu 29 stycznia 2015 r. rektor poinformował powódkę o braku możliwości uwzględnienia jej wniosku. Jednocześnie, wobec podnoszonych przez powódkę zarzutów dotyczących mobbingu, skierował jej sprawę do Komisji Antymobbingowej Uniwersytetu Medycznego w B.. Członkowie Komisji po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających uznali, że zachowania obu stron konfliktu nie noszą cech mobbingu według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy. W dniu 2 marca 2015 r. rektor wręczył powódce pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem

dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2015 r. W treści wypowiedzenia pozwany zawarł informację (pouczenie) o prawie powódki do wniesienia odwołania do sądu pracy. Pismo nie zawierało przyczyny wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że kwestią sporną było czy zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony (10 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego, a zatem czy umowa o pracę z 17 maja 2011 r. powinna być traktowana jako umowa na czas nieokreślony. Miało to decydujące znaczenie dla oceny czy pracodawca, nie wskazując przyczyny rozwiązania stosunku pracy, dokonał wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa. Powołując się na orzecznictwo, Sąd doszedł do przekonania, że zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony (10 lat) z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, nastąpiło z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy odwołał się do ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842) regulującej w sposób szczególny kwestię zatrudnienia nauczycieli akademickich. Zdaniem Sądu, określenie w statucie Uniwersytetu Medycznego w B. obok okresu zatrudnienia asystentów nieposiadających stopnia doktora (8 lat) okresu zatrudnienia samych „asystentów” (a więc również asystentów posiadających stopienia doktora) (12 lat) wykraczało poza ramy kompetencji przyznanej uczelni w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 120). W konsekwencji, ponieważ powódka w dniu zawierania spornej umowy o pracę (17 maja 2011 r.) posiadała już stopień naukowy doktora nauk medycznych, nie było żadnej skutecznej podstawy prawnej do zatrudnienia jej na stanowisku asystenta na czas określony 10 lat (w sumie z poprzednią umową było to już 12 lat). Wydłużenie umowy terminowej do 10 lat nie miało również żadnego merytorycznego uzasadnienia, gdyż powódka, będąc asystentem ze stopniem doktora nauk medycznych, nie potrzebowała już dodatkowego czasu do zdobycia wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego.

Wobec uznania przez Sąd Rejonowy, że zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę na czas określony nastąpiło z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, Sąd przyjął, że łączący strony stosunek pracy podlegał przepisom prawa o umowie na czas nieokreślony. W konsekwencji doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, wobec braku podania powódce przyczyny zwolnienia (art. 30 § 4 k.p.). W tym stanie rzeczy Sąd, stosownie do żądania pracownika (powódki), orzekł o jej przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach (pkt I. wyroku).

Pozwany wniósł apelację od powyższego wyroku. Zaskarżając go w całości, zarzucił mu: 1) naruszenie prawa materialnego: a) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez przywrócenie powódki do pracy, w wyniku wadliwego przyjęcia, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony, na okres 10 lat, było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego; b) art. 30 § 4 k.p. przez wadliwe przyjęcie, że wiążąca strony umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony i została wadliwie rozwiązana przez pozwanego z uwagi na brak podania przyczyny w wypowiedzeniu; c) art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie i przywrócenie powódki do pracy, w sytuacji niecelowości przywrócenia w kontekście istnienia długotrwałego i poważnego konfliktu powódki ze współpracownikami i przełożoną; 2) naruszenie prawa procesowego: art. 233 § 1 k.p.c. przez poczynienie ustaleń z pominięciem zgromadzonego materiału dowodowego, wskazującego jednoznacznie na konflikt powódki z przełożoną i współpracownikami, i przywrócenie powódki do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach, podczas gdy długotrwały i głęboki konflikt powódki ze współpracownikami sprawia, że niecelowe jest przywrócenie jej do pracy.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, ewentualnie – w przypadku ustalenia, że doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wobec braku podania powódce przyczyny wypowiedzenia – o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego

na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na niecelowość przywrócenia pracownika do pracy.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Białymstoku, wyrokiem z 14 kwietnia 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego Uniwersytetu Medycznego w B. na rzecz powódki J. K. kwotę 12.061,80 zł tytułem odszkodowania (punkt I.) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję (punkt II.)

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanego zasługiwała w części na uwzględnienie i dlatego zaskarżony wyrok podlegał zmianie.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął jako własne ustalenia faktyczne oraz wywody prawne Sądu Rejonowego dotyczące oceny, że umowa o pracę z 17 maja 2011 r. powinna być potraktowana jako umowa na czas nieokreślony. Ustalone w toku postępowania przed Sądem Rejonowym bezsporne okoliczności dotyczące przebiegu zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy pozwalały na ocenę, że zawarcie z nią wieloletniej umowy o pracę na czas określony (10 lat) stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowy za chybiony należało uznać sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p.

Standardem prawa pracy jest zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadniony interes pracownika. Instytucja umowy terminowej stanowi więc wyjątek, który musi być rzeczowo usprawiedliwiony interesem obu stron i nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Nadużycie przez pracodawcę swojej ekonomicznej przewagi przez zawieranie umów terminowych w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy umożliwia uznanie klauzuli terminu za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97, OSNAPiUS 1998,

nr 19, poz. 558). Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005 r., II PK 294/04 (OSNP 2006, nr 13-14, poz. 207), w którym uznał, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut uczelni. Przepis ten został zmieniony z dniem 1 października 2013 r. Otrzymał on brzmienie: „okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.”

Statut Uniwersytetu Medycznego w B., w brzmieniu obowiązującym w chwili zawierania z powódką drugiej umowy o pracę, w § 75 stanowił, że: „o sposobie i warunkach zatrudnienia nauczyciela akademickiego w Uczelni, jako podstawowym miejscu pracy, decyduje Rektor, biorąc pod uwagę szczegółowo uzasadniony wniosek kierownika jednostki, z uwzględnieniem następujących zasad: (...) 3) łączny okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego na stanowisku asystenta, wliczając zatrudnienie w innej uczelni, nie powinien przekroczyć 12 lat, z tym że łączny okres zatrudnienia wliczając okres zatrudnienia w innej uczelni osoby nie posiadającej stopnia doktora nie powinien przekraczać 8 lat; 4) łączny okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia doktora habilitowanego, wliczając zatrudnienie w innej uczelni, nie powinien przekroczyć 9 lat”.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że § 75 ust. 1 pkt 3 statutu Uniwersytetu Medycznego w B. jest sprzeczny z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Należało przyjąć, że przewidziane w art. 120 tej ustawy upoważnienie dla senatu uczelni uchwalającego jej statut dotyczy tylko takich przypadków, w których dana osoba zatrudniona jest na stanowisku asystenta, nie posiadając stopnia doktora albo na stanowisku adiunkta, jeżeli nie posiada stopnia doktora habilitowanego. Statut uczelni wyższej nie może więc określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora, taka możliwość dotyczy bowiem tylko osoby nieposiadającej takiego stopnia. Skoro zatem ustawodawca w art. 120 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym przewidział upoważnienie dla uczelni do określania w statutach okresów zatrudnienia na stanowiskach asystenta bez stopnia naukowego doktora i adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie jest uprawnione rozszerzanie tego upoważnienia również na asystentów posiadających stopień naukowy doktora.

Powódka, zawierając 17 maja 2011 r. umowę o pracę, posiadała stopień naukowy doktora nauk medycznych. W tych okolicznościach, nie było skutecznej podstawy prawnej do zatrudniania jej na stanowisku asystenta na czas określony 10 lat. Należy zgodzić się z Sądem pierwszej instancji, że wydłużenie umowy terminowej do 10 lat nie miało również żadnego merytorycznego uzasadnienia, gdyż powódka, będąc asystentem z tytułem doktora nauk medycznych, nie potrzebowała już dodatkowego czasu do zdobycia wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, zawarcie z powódką wieloletniej umowy o pracę na czas określony stanowiło nadużycie prawa ze strony pozwanego. Zawarcie umowy terminowej nie było zgodne z usprawiedliwionym interesem powódki, w przeciwieństwie do interesu pozwanego. Był to celowy zabieg pracodawcy, ułatwiający zwolnienie pracownika przy braku konieczności wskazywania przyczyny z krótkim okresem wypowiedzenia (dwóch tygodni). Praktyka ta wiązała się z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Stąd należało uznać, że oceniany stosunek pracy podlegał przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 317).

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że w rozpoznawanej sprawie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wobec braku podania powódce na piśmie przyczyny zwolnienia. Powódce przysługiwały zatem roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie zasługiwał natomiast apelacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. Z art. 45 § 1 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia przewidziane w tym przepisie zgodnie z żądaniem pracownika (sąd pracy orzeka bowiem „stosownie do żądania pracownika”). Z tego względu, jak wynika z art. 45 § 2 k.p., zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, a także gdy w konkretnych okolicznościach istnieje uzasadnienie dla zastosowania do roszczenia pracownika klauzuli nadużycia prawa wynikającej z art. 8 k.p.

Z urzędu znany był Sądowi Okręgowemu stan równolegle toczącej się sprawy V Pa 33/16, w której – również na rozprawie 14 kwietnia 2016 r. – rozpoznano apelację Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku z 22 grudnia 2015 r., w sprawie VI P 162/15, i w jej wyniku zmieniono zaskarżony wyrok przywracający J. K. do pracy w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w B. i oddalono jej powództwo. Treść tego wyroku przesądziła również o konieczności zmiany wyroku zaskarżonego w rozpoznawanej sprawie w zakresie przywrócenia powódki do pracy w pozwanym Uniwersytecie Medycznym w B..

Powyższy wniosek wynika z analizy art. 112 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – 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 przez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej. W udzielaniu świadczeń

zdrowotnych nauczyciele akademicy uczestniczącą na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą udostępniającym taką jednostkę organizacyjną.

Z przepisu tego wynika, że specyfiką uczelni medycznej – jaką jest Uniwersytet Medyczny w B. – jest łączenie działalności dydaktycznej z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Dlatego ze względu na charakter działalności nauczyciele akademicy, zatrudnieni w uczelniach medycznych, mają obowiązek uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej, przy czym uczestnictwo w sprawowaniu tej opieki jest realizowane przez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, w szczególności w szpitalach klinicznych. Status szpitali będących bazą dydaktyczną i naukowo-badawczą uczelni medycznych lub innych uczelni prowadzących działalność dydaktyczną i badawczą w dziedzinie nauk medycznych regulują przepisy ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (art. 89 i 90).

W celu uczestnictwa powódki w udzielaniu wyżej opisanych świadczeń zdrowotnych została zawarta odrębna umowa o pracę między powódką i Uniwersyteckim Szpitalem Klinicznym w B. w Klinice Otolaryngologii, ostatnio w wymiarze 0,2 etatu. Zmiana wyroku w sprawie V Pa 33/16 (przez oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy) powoduje, że wobec braku zatrudnienia w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w B. powódka nie będzie mogła realizować swoich zadań nauczyciela akademickiego, o których mowa w art. 112 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w połączeniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Umowa o pracę wymieniona w art. 112 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (uprzednio art. 100 ust. 1a ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym), zawarta między szpitalem klinicznym i nauczycielem akademickim, stanowi podstawę samodzielnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2011 r., II PK 194/10, LEX nr 811846). Odrębność ta oznacza odrębność obowiązków w uczelni medycznej i w szpitalu klinicznym z jednoczesnym istnieniem powiązań między pracą naukowo-dydaktyczną a wykonywaną praktyką w szpitalu i potrzebą realizacji świadczeń zdrowotnych (związek funkcjonalny).

Ponadto niecelowość przywrócenia powódki do pracy spowodowana jest również – zdaniem Sądu Okręgowego – głębokim konfliktem występującym między powódką oraz pozostałymi pracownikami pozwanego Uniwersytetu Medycznego.

W kwestii oceny niecelowości przywrócenia do pracy, w kontekście konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia a pracodawcą, przełożonymi lub innymi pracownikami, warto przypomnieć, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie każdy konflikt uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności. Niecelowość przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. nie została zdefiniowana w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dlatego należy zakładać, że w tym pojęciu mieszczą się różnorodne stany faktyczne, w tym między innymi i takie, w których konfliktowy charakter pracownika, stwarzającego napięcie w miejscu pracy, uniemożliwia dalszą współpracę między nim i pozostałymi pracownikami, wskutek czego utrzymujący się stan niepokoju dezorganizuje proces pracy, co wymaga podejmowania dodatkowych środków przez pracodawcę.

Pozwany Uniwersytet Medyczny w B. jest uczelnią o szczególnych zadaniach: dydaktyka, praca naukowa, również proces kształcenia i wychowania, czyli proces budowania postawy życiowej młodzieży, która musi być przekazywana przez kadry o odpowiednich kwalifikacjach i postawie etycznej; aby ten proces przebiegał prawidłowo, niezbędne jest podporządkowanie się pewnej dyscyplinie, która obowiązuje na uczelni. Studenci mają prawo do odbywania studiów w uczelni spełniającej te standardy, mają prawo do kształcenia się w atmosferze spokoju i braku konfliktów.

Jednym z podstawowych zadań pozwanej uczelni są obowiązki dydaktyczne nauczycieli akademickich, wynikające z art. 111 Prawa o szkolnictwie wyższym, których przedmiotem jest kształcenie i wychowywanie studentów, nadzorowanie ich prac zaliczeniowych, semestralnych i dyplomowych pod względem merytorycznym i metodycznym. Przepis ten ma zagwarantować studentom i uczelni odpowiedni przebieg procesu dydaktycznego, zaś fundamentem tego procesu musi być prawidłowa wzajemna relacja między pracownikami uczelni oraz między

nauczycielem akademickim a studentami. Istnienie głębokiego, długotrwałego i poważnego konfliktu między powódką a pracownikami Zakładu Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii uniemożliwia uczelni prawidłową realizację jej zadań i zmierza do nieustannego zaangażowania władz uczelni w celu poszukiwania rozwiązania.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym z zeznań świadków oraz samej powódki wynika, że J. K. pozostaje w konflikcie z przełożonymi i współpracownikami. W konflikt ten została zaangażowana Państwowa Inspekcja Pracy (k. 118-123 akt, protokół kontroli) i władze uczelni (k. 98-115). Komisja Antymobbingowa Uniwersytetu Medycznego w B. uznała ten konflikt za długotrwały i nasilający się, wpływający niekorzystnie na sytuację w Zakładzie Fonoaudiologii Klinicznej i Logopedii, utrudniający stosunki międzyludzkie, negatywnie wpływający na pracę naukową, dydaktyczną i organizacyjną (k. 117). Dlatego komisja zawnioskowała rozdzielenie stron konfliktu, z uwagi na brak możliwości polubownego rozstrzygnięcia sporu.

Z tych wszystkich przyczyn uzasadnione było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania (zamiast przywrócenia do pracy) na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. i art. 36 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wadliwe uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia, uniemożliwiające kontrolę kasacyjną w zakresie cech i przyczyn konfliktu przyjętego za podstawę braku celowości przywrócenia powódki do pracy, w szczególności w zakresie ustalenia, czy konflikt jest przez powódkę zawiniony lub powstał na tle okoliczności dotyczących powódki; uchybienie powyższym przepisom uniemożliwia kontrolę kasacyjną i mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem wnioski pozbawione dostatecznej warstwy motywacyjnej nie mogą stanowić wystarczającej podstawy orzeczenia;

2) naruszenia prawa materialnego przez: a) błędną wykładnię art. 112 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842) w związku z art. 45 § 2 k.p., przez uznanie, że brak

stosunku prawnego umożliwiającego wykonywanie świadczeń zdrowotnych w podmiocie leczniczym stanowi o braku możliwości zatrudnienia lub przywrócenia do pracy w uczelni medycznej, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia omawianych przepisów upoważnia do wniosku, że dopiero zatrudnienie w uczelni medycznej powoduje obowiązek tego podmiotu stworzenia nauczycielowi akademickiemu możliwości uczestnictwa w sprawowaniu opieki zdrowotnej w podmiocie leczniczym, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania tych przepisów jako uzasadniających odmowę przywrócenia powódki do pracy; b) niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wskutek uznania niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powódki do pracy bez wymaganego ustalenia koniecznych i przekonujących konkretnych okoliczności usprawiedliwiających taką ocenę, a w szczególności bez ustalenia, czy przyczyny konfliktu są zawinione przez pracownika i czy konflikt powstał z przyczyn go dotyczących.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W każdym przypadku skarżąca wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej zakwestionował obie przyczyny zastosowania przez Sąd odwoławczy art. 45 § 2 k.p., zwracając uwagę na wykładnię art. 112 Prawa o szkolnictwie wyższym i wynikającą z tego przepisu odrębność stosunków pracy nawiązanych z uczelnią wyższą i kliniką, a także podważając tezę Sądu odwoławczego o niecelowości przywrócenia do pracy skarżącej z powodu jej konfliktu z przełożoną i współpracownikami. Pełnomocnik skarżącej podniósł, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd odwoławczy poczynił ustalenia, czy konflikt jest zawiniony przez pracownika, z jakich przyczyn powstał, jaka jest liczba jego uczestników etc. W tym zakresie Sąd drugiej instancji nie tylko nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego, ale nie odniósł się do, nie powołał ani nie ocenił konkretnego materiału dowodowego zebranego w postępowaniu instancyjnym, z którego miałyby wynikać

niecelowość reaktywowania stosunku pracy. Argumentując zarzuty naruszenia przepisów postępowania, pełnomocnik skarżącej podkreślił, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie są cechy i przyczyny konfliktu, co nie pozwala rozstrzygnąć, czy art. 45 § 2 k.p. powinien znaleźć zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co stało się przyczyną uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na obecnym etapie postępowania można uznać za przesądzoną kwestię niezgodnego z prawem wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej z pozwanym 17 maja 2011 r. Sądy obu instancji przyjęły, że umowa ta powinna być uznana za umowę na czas nieokreślony, ponieważ zawarcie z powódką długoterminowej umowy o pracę na czas określony nastąpiło z obejściem obowiązujących przepisów prawa pracy i naruszeniem społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do zawierania umów terminowych. W związku z tym Sądy przyjęły, że łączący strony stosunek pracy podlegał przepisom prawa pracy o umowie na czas nieokreślony. W konsekwencji doszło do naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, w wyniku braku podania powódce przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy, stosownie do żądania pracownicy (powódki), orzekł o jej przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 45 § 1 k.p., a Sąd Okręgowy zmienił to rozstrzygnięcie i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p., przyjmując, że jej przywrócenie do pracy jest niemożliwe (ponieważ doszło do równoległego rozwiązania z powódką umowy o pracę z Uniwersyteckim Szpitalem Klinicznym w B. Kliniką Otolaryngologii) oraz niecelowe (ze względu na konflikt istniejący między powódką oraz pozostałymi pracownikami pozwanego

Uniwersytetu Medycznego). Obydwie przyczyny uznania przez Sąd Okręgowy, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, są na obecnym etapie ustaleń faktycznych i ocen prawnych wątpliwe.

Na wstępie rozważań należy zwrócić uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia przewidziane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. np. wyroki SN: z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, LEX nr 81394; z 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawniczy 2007, nr 4, s. 206; z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 164). Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego – w drodze wypowiedzenia umowy – stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie. Przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy, jak i pracownika. Dokonanie oceny w tym przedmiocie następuje z uwzględnieniem takich okoliczności jak, między innymi, rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (zawiniona lub niezawiniona przez pracownika, „ciężkie” lub „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa uwzględnienia roszczenia (uchybień formalne, czyli naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę, lub bezzasadność wypowiedzenia), skutki mogące wynikać dla obu stron z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (np. konieczność zwolnienia dobrze pracujących pracowników lub ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, który z uwagi na stan zdrowia nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przez niego stanowisku, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych

uprawnień; por. wyrok SN z 24 sierpnia 2010 r., I PK 43/10, LEX nr 1217622 i orzeczenia tam powołane). Ocena, czy w konkretnej sprawie są spełnione przesłanki do zastosowania art. 45 § 2 k.p., nie może być dowolna i musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami. Zasądzenie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika wymaga przekonującego wykazania, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok SN z 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746).

Sąd Okręgowy powołał się na dwie okoliczności zastosowania art. 45 § 2 k.p. Pierwszy argument odnosił się do rozwiązania z powódką umowy o pracę przez Uniwersytecki Szpital Kliniczny w B. jako podmiot leczniczy, a w konsekwencji braku możliwości realizacji przez powódkę obowiązku z art. 112 Prawa o szkolnictwie wyższym. Drugi argument odnosił się do istnienia konfliktu między powódką a jej przełożonymi i współpracownikami u pozwanego pracodawcy.

1. W tym kontekście należy rozważyć kasacyjny zarzut naruszenia art. 112 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.; dalej powoływanej również jako „p.s.w.”). Zgodnie z tym przepisem, określającym obowiązki nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni medycznej, nauczyciele akademicki 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 (ust. 1). W udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1, nauczyciele akademicki uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą udostępniającym jednostkę, o której mowa w ust. 1 (ust. 2).

Zapewnienie nauczycielowi akademickiemu możliwości realizacji obowiązku wynikającego z art. 112 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym spoczywa na uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych. Przepis art. 112 ust. 1 p.s.w. uzupełnia zakres obowiązków pracowniczych nauczyciela akademickiego określonych w art. 111 p.s.w.,

wprowadzając dodatkowe powinności związane ze świadczeniem opieki zdrowotnej. Ustawodawca jednoznacznie przewiduje, że nauczyciel akademicki uczelni medycznej wykonuje zadania dydaktyczne i badawcze (czyli obowiązki wynikające z art. 111 ust. 1 pkt 1 i 2 p.s.w.) w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia tej działalności.

Nałożenie na nauczycieli akademickich powyższych obowiązków stanowi konsekwencję zadań statutowych, jakie ustawa nakłada na uczelnie medyczne. Zgodnie z art. 13 ust. 3 p.s.w., zadaniem uczelni medycznej lub podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni działającej w dziedzinie nauk medycznych może być także uczestniczenie w sprawowaniu opieki medycznej w zakresie i formach określonych w przepisach o działalności leczniczej.

Ustawodawca przewiduje, że udzielanie świadczeń zdrowotnych przez nauczyciela akademickiego w związku z prowadzeniem pracy naukowo-dydaktycznej odbywa się na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą, udostępniającym jednostkę organizacyjną niezbędną do prowadzenia tej działalności (art. 112 ust. 2 p.s.w.). Z treści powołanych przepisów wynika, że obowiązek uczestniczenia w udzielaniu świadczeń zdrowotnych jest funkcjonalnie powiązany z prowadzeniem pracy naukowo-dydaktycznej, ma charakter akcesoryjny wobec zasadniczych obowiązków dydaktycznych i naukowych.

W wyroku z 18 grudnia 2003 r., I PK 153/03 (OSNP 2005, nr 7, poz. 90), wydanym na gruncie ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 1990 r. Nr 65, poz. 385 ze zm.), Sąd Najwyższy stwierdził, że przesunięcie obowiązku sprawowania opieki zdrowotnej, polegającej na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, ze stosunku pracy wiążącego nauczyciela akademickiego z uczelnią medyczną do umownego stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego, który może powstać między tym nauczycielem a szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej, oznacza, że formalnie uczelnia medyczna nie ma uprawnień, aby wymusić wprost na szpitalu klinicznym zatrudnienie nauczyciela akademickiego. Szpital kliniczny przestał być bowiem „szpitalem klinicznym uczelni”, jej jednostką organizacyjną. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy zwrócił także

uwagę na ustawowy obowiązek uczelni medycznej zagwarantowania swoim pracownikom, będącym nauczycielami akademickimi, możliwości wykonywania ich podstawowych obowiązków określonych w art. 99 i art. 100 ustawy o szkolnictwie wyższym (obecnie w art. 111 i art. 112 p.s.w.). Pogląd o odrębności stosunków pracy zawartych z uczelnią medyczną i z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą został podtrzymany w wyroku Sądu Najwyższego z 20 września 2005 r., II PK 13/05 (OSNP 2006, nr 15-16, poz. 229).

Treść art. 112 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym koresponduje z art. 92 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1638), który określa rodzaj pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w podmiocie leczniczym jako wykonywanie czynności dydaktycznych, badawczych i leczniczych. Umowa z kliniką pozostaje więc w związku ze stosunkiem pracy nawiązanym z uczelnią także pod kątem rodzaju umówionej pracy. Stosunki te są ze sobą skorelowane nie tylko funkcjonalnie, ale i treściowo.

Jak podnosi się w doktrynie, konsekwencją odrębności stosunków pracy w omawianym przypadku jest możliwość samodzielnego decydowania o bycie danego stosunku prawnego.

Na osobie będącej nauczycielem akademickim spoczywają te same obowiązki, które musi ona jednocześnie wykonywać jako nauczyciel akademicki (zatrudniony na uczelni medycznej) i jako zatrudniony (np. w szpitalu klinicznym) na podstawie jednej z umów przewidzianych w art. 92 ustawy o działalności leczniczej, przy czym tylko w ramach stosunku pracy z uczelnią medyczną zostały one określone jako uczestnictwo w sprawowaniu opieki zdrowotnej. Oznacza to, że każdy z pracodawców (uczelnia medyczna oraz podmiot leczniczy, z którym nauczyciel akademicki zawarł umowę z art. 92 pkt 1 ustawy o działalności leczniczej) może odmiennie i w pełni samodzielnie oceniać sposób realizacji tego obowiązku, a zatem niezależnie od tego, że podmiotem faktycznie finansującym realizację części tych obowiązków (zadania dydaktyczne i badawcze) jest wyłącznie uczelnia oraz że ich wykonywanie w ramach odrębnej umowy ma służyć uczelni w realizacji jednego z jej celów statutowych. W praktyce może zatem dojść do sytuacji, w której podmiot leczniczy, z którym zawarto umowę o pracę

przewidzianą w art. 92 ustawy o działalności leczniczej, rozwiąże za wypowiedzeniem umowę o pracę z nauczycielem akademickim z powodu np. niewłaściwego wykonywania zadań wynikających z jej treści, mimo że stanowiska takiego nie będzie podzielać uczelnia, czyli gdy uczelnia nie dopatry się naruszenia tych samych obowiązków przez tę samą osobę jako nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy z uczelnią. Obecna regulacja umożliwia udostępniającemu (pracodawcy niebędącemu uczelnią medyczną) samodzielne i w pełni autonomiczne formułowanie ocen co do sposobu wykonywania przez swojego pracownika jego obowiązków pracowniczych, a zatem (niejako automatycznie) również tych zakotwiczonych w stosunku pracy łączącym tego pracownika z uczelnią medyczną, a więc niezależnie od tego, że stanowią one element odrębnej więzi prawnej łączącej inne podmioty (por. M. Bąba [w:] P. Chmielnicki [red.], P. Stec [red.], Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2017).

Odrębność stosunków pracy powoduje, że rozwiązanie umowy z jednym podmiotem nie niweczy automatycznie stosunku prawnego świadczonego na rzecz drugiego podmiotu.

Powyższe rozważania należy odnieść do treści art. 45 § 2 k.p., który stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Celem zatrudnienia nauczyciela akademickiego w podmiocie leczniczym jest świadczenie przez niego pracy wielorodzajowej, w której oprócz zadań naukowych i dydaktycznych pojawiają się czynności lecznicze. Przy czym, w świetle art. 112 p.s.w., świadczenia zdrowotne są realizowane w związku z kształceniem studentów (dydaktyką) lub badaniami naukowymi. Pełnią one funkcję instrumentalną względem kształcenia i nauki (zasadniczych zadań uczelni wyższej). Instrumentalny charakter pracy „klinicznej” wyraża także art. 92 pkt 1 ustawy o działalności leczniczej w związku z art. 89 tej ustawy. Udzielanie świadczeń zdrowotnych przez nauczyciela akademickiego jest więc celowe dla realizacji zadań ustawowych uczelni wyższej.

Powyższa teza koresponduje z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 14 maja 2012 r., II PK 234/11 (OSNP 2013, nr 7-8, poz. 80). Sąd Najwyższy zaznaczył, że wykonywanie zawodu nauczyciela akademickiego w zakresie zawodu lekarza łączy w sobie w sposób nierozzerwalny aspekty teoretyczne i praktyczne. Osoba taka musi zatem, oprócz prowadzonych zajęć teoretycznych, prowadzić badania naukowe w praktyce, także dydaktyka musi uwzględniać prezentację praktycznej strony nauczanych zagadnień. Taki układ obowiązków wymusza od strony organizacyjnej nawiązanie przez nauczyciela akademickiego uczelni medycznej dwóch więzi prawnych. Z jednej strony – w aspekcie teoretycznym – pozostaje on pracownikiem uczelni. Jednocześnie jednak, aby mógł uczestniczyć w praktyce działalności leczniczej, musi nawiązać odpowiednią relację prawną (umowę) z podmiotem udzielającym świadczeń medycznych.

W świetle zaprezentowanej argumentacji nie ma wątpliwości co do związku celowościowego między oboma omawianymi stosunkami pracy (jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony w podmiocie leczniczym na podstawie umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej). Jednakże nie może schodzić z pola widzenia, że uczestniczenie nauczyciela akademickiego w udzielaniu świadczeń zdrowotnych odbywa się przede wszystkim w interesie uczelni medycznej. To uczelnia medyczna jest zobowiązana umożliwić nauczycielowi akademickiemu wykonanie obowiązku z art. 112 p.s.w. W świetle art. 13 ust. 3 p.s.w., przez umożliwienie nauczycielowi akademickiemu uczestnictwa w udzielaniu świadczeń medycznych, uczelnia realizuje swoje cele ustawowe. Tak nakreślona perspektywa wyklucza przyjęcie automatycznego kwestionowania możliwości restytucji stosunku pracy na uczelni medycznej jedynie z powodu ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego w podmiocie leczniczym. Podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego jest uczelnia medyczna, wtórnym – podmiot udzielający świadczeń medycznych (np. szpital kliniczny).

Odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania (art. 45 § 2 k.p.) powinna być uzasadniona przedstawieniem istotnych przyczyn, np. takich, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę. Skutek takiej decyzji sądu pracy jest bowiem –

poza uzyskaniem przez pracownika odszkodowania rekompensującego jedynie, najczęściej częściowo, szkodę (krzywdę) poniesioną wskutek bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy – tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy (por. wyrok SN z 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016, nr 6, poz. 67).

Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (por. wyrok SN z 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Uznanie przywrócenia do pracy na uczelni medycznej za niemożliwe lub niecelowe w związku z ustaniem stosunku pracy w podmiocie leczniczym wymaga oceny, czy uczelnia wyższa uczyniła zadość obowiązkowi zapewnienia swojemu pracownikowi realizacji powinności z art. 112 p.s.w., również przy uwzględnieniu pełnego spektrum organizacyjnego i jakościowego (np. dotyczącego charakteru pracy naukowo-dydaktycznej, charakteru więzi łączącej taką pracę z udzielaniem świadczeń medycznych, możliwości formalno-prawnych realizacji obowiązku z art. 112 p.s.w. w związku z art. 89 ustawy o działalności leczniczej). Ocena niecelowości dalszego zatrudnienia nauczyciela akademickiego w uczelni medycznej ma odnosić się do działalności pracodawcy podejmującego decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Niecelowość przywrócenia do pracy nie może być prostą konsekwencją ustania odrębnego stosunku pracy, który – choć pozostający w funkcjonalnym związku z zatrudnieniem podstawowym – ma jednak jedynie charakter akcesoryjny.

W rezultacie prawo do udzielania świadczeń zdrowotnych nie stanowi elementu treści stosunku pracy, który łączy nauczyciela akademickiego z uczelnią medyczną (K.W. Baran [red.], Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107- 58 oraz art. 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, 2015). Uczelnia medyczna może ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. za niewykonanie obowiązku zagwarantowania nauczycielowi

akademickiemu możliwości wykonywania zadań polegających na udziale w świadczeniu opieki zdrowotnej (por. wyroki SN: z 18 grudnia 2003 r., I PK 153/03, OSNP 2005, nr 7, poz. 90; z 20 września 2005 r., II PK 13/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 229).

2. Jeśli chodzi o drugi argument Sądu Okręgowego, dotyczący istniejącego konfliktu między powódką i innymi pracownikami pozwanego Uniwersytetu Medycznego w B., należy zwrócić uwagę na brak wystarczających ustaleń faktycznych pozwalających na ocenę przez sąd kasacyjny, czy zastosowanie art. 45 § 2 k.p. było prawidłowe. Przepis ten pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustali”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 marca 1999 r., I PKN 641/98 (OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 416), znaczenie pojęcia „ustali” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu „jeżeli ustali”, użyłby zwrotu „jeżeli uzna”. Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy.

O możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. powinny być uprzedzone każdorazowo strony po to, aby przedstawiły swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630). Ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione

są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. (wyrok SN z 24 września 2009 r., III PK 69/09, LEX nr 529773).

W orzecznictwie dopuszcza się stosowanie art. 45 § 2 k.p. w przypadku istnienia konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonymi lub współpracownikami. Konflikt podważający celowość przywrócenia pracownika do pracy powinien być zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że uzasadnia obawę pracodawcy, że przywrócenie pracownika zakłóci porządek i dyscyplinę pracy w zakładzie pracy.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny zasadności roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym jego postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (por. wyroki SN: z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235 i z 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Nie ulega przy tym wątpliwości, że pozycja procesowa pracownika, co do którego sąd pracy nie ustalił, aby dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, jest korzystniejsza, niż w przypadku, gdy pracownikowi można przypisać tego rodzaju naruszenia. Inaczej trzeba bowiem ocenić pozycję takiego pracownika z punktu widzenia możliwości zastosowania wobec niego art. 45 § 2 k.p. Należy bowiem uznać, że w generalnej klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy mieści się sytuacja, w której rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione, zwłaszcza okolicznościami związanymi z naruszaniem przez pracownika jego obowiązków, a pracodawca naruszył inne przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, w szczególności dotyczące formy oświadczenia woli (por. wyrok SN z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508).

Jako przykłady niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w orzecznictwie Sądu Najwyższego podaje się między innymi: 1) sytuację pozwanego pracodawcy spowodowaną siłą wyższą lub

działaniem nieprzewidzianych zdarzeń przypadkowych (wyrok SN z 13 maja 1998 r., I PKN 104/89, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 334); 2) likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 576), ale już nie samo zmniejszenie stanu zatrudnienia, jeśli redukcja etatów nie dotyczy stanowiska pracy zwolnionego pracownika (wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 166), ani fakt zatrudnienia innego pracownika w miejsce zwolnionego (wyrok SN z 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 83); 3) konieczność zatrudnienia nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, których powód nie posiada (wyrok SN z 9 lutego 1999 r., I PKN 565/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 225); 4) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim niezdolność zwolnionego pracownika do pracy na danym stanowisku (wyrok SN z 13 lipca 2011 r., I PK 8/11, MPP 2011, nr 10, s. 506) lub spowodowaną stanem zdrowia niemożność wykonywania przez pracownika większości zadań na danym stanowisku (wyrok SN z 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 107).

Z kolei za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie, np. nieradzenie sobie przez pracownika z obowiązkami zawodowymi. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał pracownika na stanowisku pracy, na którym nie jest on w stanie podolać stawianym mu zadaniom (wyroki SN: z 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 300 i z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 159).

Przepis art. 45 § 2 k.p. ma też zastosowanie w przypadku utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika. Owa utrata zaufania powinna być zawiniona przez pracownika, a jej stwierdzenie musi znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyroki SN: z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538; z 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 711 i z 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088).

Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. ujawnia, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one dobrej atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki SN: z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74; z 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508; z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 780). W ocenie czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało dalszej współpracy zatrudnionych należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników. Ocena celowości przywrócenia pracownika do pracy powinna uwzględniać obiektywny interes pracodawcy, a nie subiektywne rozumienie tego interesu przez poszczególnych (niektórych) pracowników, w tym osoby zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy (przełożonych zwolnionego pracownika).

Z powyższych rozważań wynika, że sąd pracy może rozważać zastosowanie art. 45 § 2 k.p., jeżeli ustali okoliczności i przyczyny niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, że Sąd Okręgowy poczynił ustalenia, czy konflikt został zawiniony przez powódkę, z jakich przyczyn powstał, czy przyczyny te obciążają powódkę, czy też inne osoby (w szczególności przełożonych, współpracowników), czy konflikt ten jest głęboki i trudny do przezwyciężenia, jaka jest liczba jego uczestników, jakie są szanse jego wyeliminowania. W tym przedmiocie Sąd Okręgowy sam nie prowadził postępowania dowodowego i nie odniósł się również do materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem Rejonowym. W szczególności nie ocenił mocy i wiarygodności przeprowadzonych dowodów. Odniósł się do zeznań świadków, jednak nie wymienił ani jednego nazwiska spośród osób przesłuchanych w tym charakterze. Powołał się na dokumenty (protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, protokół Komisji Antymobbingowej Uniwersytetu Medycznego w B.)

bez oceny tych dowodów. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, jakie są cechy i przyczyny ustalonego przez Sąd konfliktu, co nie pozwala na ocenę czy art. 45 § 2 k.p. może znaleźć zastosowanie w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy.

Z tych przyczyn należało podzielić zarzut skarżącej, że w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie rozważył wystarczająco wnikliwie zastosowania wymienionych w art. 45 § 2 k.p. przesłanek odmowy przywrócenia powódki do pracy u strony pozwanej.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł zatem jak w sentencji.