



Sygn. akt II PSKP 61/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko Instytutowi [...] w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 lipca 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 lipca 2019 r., sygn. akt XXI Pa 199/19 Sąd Okręgowy w Warszawie w wyniku apelacji powódki K. S. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie z 26 lutego 2018 r., sygn. akt VII P 1106/14 w ten sposób, że zasądził od pozwanego Instytutu w W. na rzecz

powódki K. S. kwotę 21.800,76 złotych tytułem odszkodowania oraz kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od Instytutu w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kwotę 4.360 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, a ponadto obciążył pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego.

Powódka K. S. w pozwie skierowanym przeciwko Instytutowi w W. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej przez pozwanego - Instytut w W., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - o przywrócenie jej do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, nadto wносиła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Instytut w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W sprawie ustalono, że powódka K. S. była zatrudniona w pozwanym Instytucie w W. od 1 sierpnia 1977 r., w wymiarze pełnego etatu, kolejno na stanowiskach: chemika, asystenta, adiunkta, docenta, profesora. Powódka był członkiem Rady Naukowej pozwanego instytutu.

Powódka od 12 czerwca 2009 r. była również zatrudniona na stanowisku profesora nadzwyczajnego, następnie profesora zwyczajnego na Uniwersytecie [...] w W., w pełnym wymiarze czasu pracy. Do 2014 r. powódka pełniła tam również funkcję dziekana wydziału biologii i nauk o środowisku. Powódka świadczyła pracę na uniwersytecie średnio przez dwa - trzy dni w tygodniu, przeważnie we wtorki lub środy i piątki. Część z zatrudnionych w pozwanym instytucie profesorów także świadczyła pracę równolegle na uczelniach wyższych.

Pozwany Instytut jest instytutem naukowym Polskiej Akademii Nauk. Przedmiotem działalności pozwanego jest prowadzenie badań naukowych w dziedzinie chemii fizycznej i dyscyplin pokrewnych oraz upowszechnianie wyników tych badań.

Organy pozwanego instytutu stanowił dyrektor oraz Rada Naukowa.

Do zakresu działań dyrektora należało w szczególności m. in.:

- kierowanie instytutem i reprezentowanie go na zewnątrz;

- wykonywanie w stosunku do pracowników instytutu czynności z zakresu prawa pracy zastrzeżonych dla pracodawcy;
- przedstawianie Radzie Naukowej do zaopiniowania i zatwierdzenia projektów i wniosków należących do zakresu jej działania;
- dokonywanie oceny działalności jednostek organizacyjnych instytutu.

Rada Naukowa sprawowała bieżący nadzór nad działalnością instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób rozpoczynających karierę naukową. Rada Naukowa w szczególności m. in.:

- określała profil instytutu, uwzględniając kierunki rozwoju nauki światowej;
- zatwierdzała sprawozdania z działalności instytutu;
- dokonywała oceny działalności zawodowej pracowników naukowych instytutu;
- oceniała działalność dydaktyczną i popularyzacyjną oraz kształcenie kadr naukowych przez instytut;
- podejmowała uchwały w innych sprawach zastrzeżonych do kompetencji Rady Naukowej w ustawie i statucie Akademii.

Ponadto, zgodnie z Regulaminem Rady Naukowej Instytutu (uchwalonym 7 kwietnia 2014 r.) Rada Naukowa pozwanego instytutu współdziałała w kierowaniu placówką i sprawowała w niej funkcje nadzoru naukowego.

Do zadań i obowiązków Rady Naukowej należało m. in. opiniowanie wniosków dyrektora instytutu o zatrudnienie nowych pracowników naukowych, a także wniosków o awans, przedłużenie lub rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych.

Głosowanie w Radzie Naukowej odbywa się jawnie, jeżeli przepisy nie stanowią inaczej lub jeżeli przynajmniej jeden z członków rady nie zażąda głosowania tajnego.

Działalność pozwanego instytutu finansowana jest ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w drodze dotacji statutowej wynoszącej około 18-20 mln zł rocznie. Po pokryciu wydatków związanych z bieżącą działalnością (wynagrodzenia pracowników, remonty budynków etc.), pozostawała kwota około 400.000 - 600.000 zł, którą przeznaczano na finansowanie badań prowadzonych

przez zespoły tematyczne. W pozwanym instytucie funkcjonuje około 30 zespołów tematycznych, zajmujących się realizacją określonych projektów badawczych.

Od pracowników naukowych, kierujących zespołami tematycznymi oczekiwano że będą dokładali starań w celu pozyskania dofinansowania prowadzonych przez te zespoły badań naukowych w formie grantów z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, agencji rządowych bądź ze środków pochodzących z funduszy Unii Europejskiej oraz agencji zagranicznych. O wymogu tym kierownicy zespołów byli regularnie informowani podczas posiedzeń Rady Naukowej oraz kolegiów pozwanego instytutu przez okres około dwóch lat.

Dyrekcja instytutu przesyłała w drodze wiadomości e-mailowych kierownikom zespołów tematycznych informacje o otwartych terminach na składanie wniosków w konkursach o dofinansowywanie badań naukowych (tzw. „okienka grantowe”).

W 2013 r. łączna wartość grantów pozyskanych przez wszystkie zespoły tematyczne pozwanego instytutu wyniosła około 37 mln zł.

We wnioskach o dofinansowanie projektów badawczych możliwe było uwzględnienie środków na wynagrodzenie osób, które zostaną dodatkowo zatrudnione przy realizacji danego projektu. Ponadto przy realizacji grantu możliwe było angażowanie pracowników innych zespołów tematycznych. Po uzyskaniu grantu możliwe było zapewnienie przez instytut innego pomieszczenia na laboratorium.

Niektóre z grantów były pozyskiwane i realizowane wspólnie przez kilka zespołów tematycznych.

Powódka w okresie od lutego 2009 r. do czerwca 2014 r. złożyła łącznie 4 wnioski o przyznanie grantu. Żaden z wniosków nie został pozytywnie rozpatrzony i nie doprowadził do uzyskania grantu. Głównymi przyczynami braku uzyskania grantów przez powódkę było jej zaangażowanie w inną pracę i uzasadnione wątpliwości co do możliwości poświęcenia określonej we wniosku godzin pracy nad projektem. Ponadto były wątpliwości finansowe co do realizacji projektów. Jeden z wniosków o dofinansowanie powódki z czerwca 2014 r. (konkurs OPUS 7) został odrzucony z uwagi na planowaną likwidację zespołu powódki.

Inni pracownicy zespołu tematycznego powódki uzyskiwali granty na projekty badawcze, m. in. P. oraz S..

Do podstawowych obowiązków pracowników pozwanego Instytutu należało między innymi rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, przestrzeganie ustalonego czasu pracy oraz dbanie o dobro instytutu i jego mienie.

Podstawowym obowiązkiem pracownika naukowego była praca badawcza. Poza tym, był obowiązany brać udział w pracach organizacyjnych powierzonych przez przełożonego.

Pracownicy naukowcy instytutu mogli uczestniczyć w życiu naukowym szkół akademickich, a w szczególności w prowadzonym przez nie kształceniu młodzieży i kadry specjalistów oraz w procesie popularyzacji wiedzy fizykochemicznej.

Czas pracy pracowników naukowych, badawczo - technicznych, inżynierskich, technicznych, organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych i bibliotecznych wynosił 40 godzin tygodniowo. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy dla pracowników zakładów naukowych kształtował się następująco: początek: godz. 7:30 - 9:00, koniec: 15:30 - 17:00, przy czym ze względu na konieczność realizacji prac badawczych dopuszczano dostosowanie godzin pracy do bieżących potrzeb z zachowaniem 40 - godzinnego tygodnia pracy.

Jeżeli wymagały tego potrzeby instytutu oraz potrzeby wynikające z realizacji bieżących prac badawczych, pracodawca mógł wydać pracownikowi pisemne polecenie wykonywania pracy poza ustalonymi godzinami prac, także w nocy oraz w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia. Za pracę tę pracownikowi przysługiwał czas wolny w wymiarze określonym w przepisach Kodeksu pracy.

Ze względu na specyfikę charakteru pracy pracowników naukowych, czas pracy poza instytutem zaliczał się tej grupie pracowników do obowiązującego wymiaru czasu pracy. Pracownik naukowy uzgadniał, w formie pisemnej, z bezpośrednim przełożonym konieczność pracy poza instytutem i sposób nawiązania z nim kontaktu. Wymóg ten nie dotyczył kierowników jednostek organizacyjnych.

Teren pozwanego instytutu zajmował powierzchnię około 4 ha. Do budynku stanowiącego siedzibę instytutu prowadziło kilka wejść. Część obszaru (obejmująca

m. in. bibliotekę) dostępna była dla osób postronnych. Natomiast do oddzielonej bramkami części naukowej wstęp mieli jedynie pracownicy instytutu. Osoby te korzystały z kart magnetycznych, za pomocą których otwierały bramki wchodząc oraz wychodząc z terenu części naukowej. Ponadto kart tych używano również do otwierania drzwi gabinetów i szlabanu na parkingu. Każdorazowe użycie karty magnetycznej odnotowywane było w systemie informatycznym wraz ze wskazaniem godziny. Przed wprowadzeniem kart magnetycznych w pozwanym instytucie (tj. w 2010 roku) dwukrotnie przeprowadzono szkolenia z ich użycia.

W stosunku do części pracowników pozwanego stosowano także pisemne listy obecności. Obowiązkiem podpisywania list obecności nie byli objęci samodzielni pracownicy naukowcy (profesorowie i doktorzy habilitowani).

Podczas posiedzenia 19 października 2009 r. Rada Naukowa pozwanego Instytutu uchwaliła „Zasady funkcjonowania zespołów tematycznych w Instytucie”.

Zgodnie z treścią „Zasad”, celem tworzenia zespołów tematycznych było przyspieszenie kariery naukowej młodych badaczy zgodnie z duchem reformy nauki w Polsce. Zespół tematyczny realizował jeden z tematów badawczych z wniosku o dotację statutową.

Zespół tematyczny był oceniany corocznie, w porównaniu do innych zespołów w instytucie oraz, w miarę dostępnych informacji, do podobnych zespołów w Polsce i na świecie. W ocenie zespołów uwzględniano publikacje, cytowania, pozyskane fundusze i patenty. Do oceny rocznej brano pod uwagę sumę punktów instytutowych (według rozporządzenia dyrektora dot. oceny pracowników naukowych) za publikacje z afiliacją instytutu, całego zespołu oraz punktów uzyskanych za wszystkie patenty przyznane przez Urząd Patentowy w danym roku. Przyjęty system liczenia punktów uwzględniał współpracę z innymi zespołami, cytowania publikacji oraz pozyskane przez zespół środki na badania.

Do obowiązków kierownika zespołu tematycznego należała realizacja wraz z zespołem tematu badawczego ujętego w planie badawczym instytutu. Kierownik zespołu miał ponadto obowiązek starać się o środki finansowe na badania naukowe, czynnego uczestniczenia w seminariach ogólnoinstytutowych, w popularyzacji wiedzy oraz promocji instytutu w Polsce i za granicą.

Oceny zespołów tematycznych za dany rok dokonywane były przez dyrektora pozwanego instytutu w styczniu kolejnego roku.

Wyniki ocen zespołów przedstawiano podczas posiedzeń Rady Naukowej instytutu.

W wiadomości e-mail z 19 stycznia 2011 r. pełniący ówczas funkcję dyrektora pozwanego instytutu prof. R. H. w wiadomościach e-mail poinformował kierowników zespołów, w tym powódkę o przeprowadzeniu pierwszej formalnej oceny zespołów oraz przedstawił jej zwięzłe podsumowanie. Do wiadomości dołączył również wyciąg z uchwały Rady Naukowej pozwanego instytutu „Zasady funkcjonowania zespołów tematycznych w Instytucie” w części dotyczącej kryteriów oceniania zespołów tematycznych.

W kolejnej wiadomości e-mail z 16 lutego 2016 r. R. H. zwrócił się ponownie do kierowników zespołów tematycznych, odpowiadając na ich pytania odnośnie celów oceny zespołów, oraz wyjaśniając zasady jej przeprowadzania, w tym system przyznawania punktów za publikacje.

Zarządzeniem nr [...] z 23 stycznia 2008 r. dyrektor pozwanego Instytutu zatwierdził Regulamin Międzynarodowych Studiów Doktoranckich w Instytucie.

W pozwanym Instytucie prowadzono międzynarodowe studia doktoranckie (dalej w skrócie: „MSD”) w zakresie posiadanych przez instytut uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk chemicznych w zakresie chemii.

Bezpośrednim przełożonym uczestnika MSD był jego opiekun naukowy. Od otwarcia przewodu doktorskiego wszelkie funkcje opiekuna naukowego przejmował promotor powołany przez Radę Naukową Instytutu. Do obowiązków opiekuna naukowego należało sprawowanie opieki nad pracą naukową uczestnika MSD, opiniowanie okresowego pisemnego sprawozdania składanego przez uczestnika MSD oraz czynny udział, w charakterze wykładowcy, przynajmniej raz na cztery lata w semestralnych wykładach specjalistycznych organizowanych w ramach MSD.

Studia doktoranckie miały charakter indywidualny i trwały do czterech lat. W uzasadnionych przypadkach istniała możliwość ich przedłużenia o jeden rok.

Warunkiem ukończenia MSD było zdanie wszystkich obowiązkowych egzaminów, zaliczenie obowiązkowych zajęć oraz złożenie, pozytywnie zaopiniowanej przez promotora, rozprawy doktorskiej.

Zarządzeniem nr [...]1 z 21 maja 2012 r. dyrektor pozwanego Instytutu zatwierdził kolejny Regulamin oraz Program Międzynarodowych Studiów Doktoranckich w Instytucie, uchwalony przez Radę Naukową Instytutu na posiedzeniu 23 kwietnia 2012 r.

Również zgodnie z treścią nowego regulaminu, bezpośrednim przełożonym doktoranta był jego opiekun naukowy. Po wszczęciu przewodu doktorskiego Rada Naukowa Instytutu wyznaczała promotora, w celu sprawowania opieki naukowej nad doktorantem.

Opiekun naukowy sprawował opiekę nad pracą naukową doktoranta, wspierał doktoranta w jego samodzielnej pracy badawczej, opiniował okresowe pisemne sprawozdania składane przez doktoranta, opiniował wniosek doktoranta o przyznanie stypendium doktoranckiego oraz czynnie uczestniczył, przynajmniej raz na cztery lata, w charakterze wykładowcy, w semestralnych wykładach specjalistycznych organizowanych w ramach MSD.

Studia doktoranckie miały charakter indywidualny i trwały do czterech lat. W uzasadnionych przypadkach istniała możliwość ich przedłużenia o jeden rok.

Z reguły długość czasu odbycia studiów doktoranckich w pozwanym instytucie, zakończonych dyplomem (rozumianych jako zajęcia obowiązkowe i seminaria) odbiegała od czasu przeznaczanego na sporządzenie pracy doktorskiej, który uzależniony był od tematyki pracy, przygotowania doktoranta oraz złożoności poruszanych zagadnień naukowych.

Czas przygotowania prac doktorskich o charakterze teoretycznym był zazwyczaj krótszy od czasu poświęcanego na sporządzenie prac doświadczalnych, wymagających dostępu do specjalistycznej aparatury, materiałów badawczych oraz przeprowadzania doświadczeń i analizy ich wyników.

A. S. w styczniu 2006 r. rozpoczął studia doktoranckie w pozwanym instytucie. Na jego opiekuna naukowego wyznaczono powódkę. Od 2010 r. składał on kolejne części swojej rozprawy doktorskiej, które były sprawdzane przez powódkę. Z uwagi na trudną interpretację wyników doświadczalnych oraz problemy

osobiste kolejne części rozprawy doktorskiej były oddawane w późniejszych okresach. Obrona pracy doktorskiej A. S. nastąpiła w roku 2014.

W czasie trwania studiów doktoranckich A. S., powódka kilkakrotnie zwracała mu uwagę na długość czasu przeznaczonego na sporządzanie pracy doktorskiej. Powódka poświęciła zawsze czas doktorantowi w zakresie jego uzasadnionych potrzeb.

Pozostali doktoranci pozostający pod opieką powódki odbywali studia doktoranckie oraz pisali rozprawy doktorskiej w czasie podobnym do innych doktorantów pozwanego Instytutu. Powódka w sposób prawidłowy wywiązywała się z opieki nad doktorantami.

Powódka od około 2009 r. kierowała u pozwanego zespołem tematycznym „Krystochemia [...]”, w skład którego poza nią wchodził: dr O. D., dr K. K., mgr B. L., mgr A. S..

Kierowany przez powódkę zespół tematyczny realizował projekty naukowe współfinansowany z grantów:

- [...] z budżetem 300 050 zł, do realizacji w latach 2009 - 2011;
- [...]1 z budżetem 150 000 zł, do realizacji w latach 2010-2011;
- [...]2 z budżetem 387 000 zł, do realizacji w latach 2012-2015;
- [...]3 z budżetem 279 500 zł, do realizacji w latach 2013-2015;
- [...]4 z budżetem 49 982 zł, do realizacji w latach 2014-2015;

Kierowany przez powódkę zespół naukowy w latach 2012 - 2013 w punktacji zespołów pozwanego instytutu uzyskał łączny wynik 2,5. Głównym czynnikiem obniżającym punktację zespołu powódki była wysokość funduszy jakie uzyskiwał ten zespół. W tym zakresie oceniony on został w 2012 r. na poziomie 0,4 a w 2013 r. na poziomie 0,5.

Łącznie w latach 2009 - 2014 pracownicy zespołów naukowych pozwanego uzyskali 158 grantów na finansowanie projektów badawczych.

W latach 2009 - 2014 powódka była współautorem 37 publikacji naukowych.

Za lata 2010 - 2013 Rada Naukowa pozwanego instytutu wystawiła powódce jako pracownikowi naukowemu ocenę zadowalającą.

Podczas posiedzenia Rady Naukowej pozwanego instytutu 7 kwietnia 2014 r. jako jeden z punktów porządku obrad omówiono kwestię planowanej likwidacji

trzech zespołów tematycznych, w tym kierowanego przez powódkę. Po przeprowadzeniu dyskusji z udziałem kierowników części z likwidowanych zespołów (w tym powódki), Rada Naukowa podjęła uchwałę, w której negatywnie zaopiniowała planowane zamknięcie zespołu tematycznego kierowanego przez powódkę.

W okresie od października 2012 r. do czerwca 2014 r. powódka była nieobecna w pracy przez 182 dni.

W piśmie z dnia 4 sierpnia 2014 r. pozwany zawiadomił działającą u niej organizację związkową - KZ NSZZ „Solidarność” w Instytucie, że zamierza rozwiązać za 3 - miesięcznym wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą z powódką. Jako przyczynę planowanego wypowiedzenia podał likwidację zespołu kierowanego przez powódkę z uwagi na zaniedbywanie obowiązków w opiece nad doktorantem oraz brakiem pozyskiwania środków zewnętrznych na badania naukowe.

Pismo zostało doręczone przedstawicielowi organizacji związkowej 4 sierpnia 2014 r.

W dniu 4 sierpnia 2014 r. powódka nie była członkiem organizacji KZ NSZZ „Solidarność” w Instytucie ani nie zwracała się do tej organizacji związkowej o obronę jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Rada Naukowa pozwanego instytutu nie podjęła uchwały w przedmiocie zaopiniowania zamiaru wypowiedzenia zawartej z powodem umowy o pracę.

W piśmie datowanym na 8 września 2014 r. pozwany oświadczył, że rozwiązuje zawartą z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 31 grudnia 2014 r.

Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę pozwany wskazał:

1) Małe zaangażowanie i aktywność w pracy oraz uchybienia administracyjno - organizacyjne (będąca skutkiem m.in. podjęcia przez powódkę zatrudnienia na Uniwersytecie [...]) przejawiające się poprzez:

a) brak zaangażowania i aktywności w zakresie pozyskiwania dotacji na projekty badawcze, których skutkiem jest niepozyskanie przez powódkę (jako kierownika projektu) żadnego dofinansowania od lutego 2009 roku,

b) niepoświęcanie wystarczającej ilości czasu doktorantom, które skutkuje ponadprzeciętnym okresem trwania przewodu doktorskiego doktorantów powódki (przewód doktorski p. A. S. został otwarty 8 grudnia 2008 roku i zakończył się obroną pracy doktorskiej 7 lipca 2014 roku dopiero po interwencji Dyrekcji I.),

c) niewielką ilość czasu poświęcanego przez powódkę na pracę w I. (182 dni nieobecności w okresie 21 miesięcy: październik 2012 r. - czerwiec 2014 r.),

2) Niska ocena kierowanego przez powódkę zespołu tematycznego „Krystalochemia [...]” za lata 2012 oraz 2013 (spowodowana uchybieniami wskazanymi w pkt 1) powyżej), której skutkiem jest likwidacja tego zespołu.

Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie do odwołania się do Sądu Pracy.

Powyższe pismo zostało wręczone powódce 8 września 2014 r., co powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem na egzemplarzu dokumentu.

Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła kwotę 7266,92 zł brutto miesięcznie.

W tak ustalonym stanie faktycznym wyrokiem z 26 lutego 2018 r., sygn. akt VII P 1106/14 Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego Instytutu kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, obciążył powódkę obowiązkiem opłacenia na rzecz Skarbu Państwa - Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza kosztów sądowych w kwocie 4360 zł.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie § 10 pkt 5 Statutu Instytutu i § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Rady Naukowej Instytutu w zw. z art. 9 k.p.; § 12 ust. 4 i 5 Regulaminu Pracy Instytutu w zw. z art. 9 k.p.; § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461); art. 328 § 2 k.p.c. oraz zarzucono błąd w ustaleniach faktycznych.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki częściowo zasługuje na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd odwoławczy wskazał, że doszło do błędnej wykładni przepisów właściwych dla zawisłego sporu, co w konsekwencji doprowadziło przy

prawidłowych ustaleniach istotnych dla rozstrzygnięcia w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódce do nieprawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Powódka zarzuciła w apelacji, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło sprzecznie z postanowieniami Regulaminu Rady Naukowej, zgodnie z którym do zadań i obowiązków Rady Naukowej należy opiniowanie wniosków dyrektora m.in. o rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych (§ 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Rady Naukowej). Zaznaczono, że dyrekcja nie wystąpiła do rady naukowej l. z wnioskiem o zaopiniowanie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a zatem uniemożliwiła radzie naukowej - statutowemu organowi pozwanego wykonywanie swoich zadań oraz realizację swoich obowiązków.

W ocenie Sądu Okręgowego regulamin, na który powołuje się powódka, nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Dla oceny zagadnienia istotne było zatem, czy wskazany regulamin jest oparty na ustawie.

Zgodnie z art. 4 § 1 ustawy o Polskiej Akademii Nauk z 30 kwietnia 2010 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1869) zakres i tryb działania organów Akademii oraz korporacji uczonych ustala statut Akademii. W art. 55 ustawy o PAN określono uprawnienia rady naukowej instytutu. Wśród nich nie wymieniono opiniowania wniosków o rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych. W pkt 6 § 2 tego przepisu wskazano natomiast, że rada naukowa podejmuje uchwały w innych sprawach zastrzeżonych do kompetencji rady naukowej w ustawie, statucie Akademii lub statucie instytutu. Ani w ustawie o PAN, ani w statucie Instytutu (załącznik nr 20 do odpowiedzi na pozew, brak numeracji kart, tom I akt), który w § 17 pkt 3 zawiera kompetencje rady naukowej, nie wskazano opiniowania wniosków o rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych. W § 18 statutu wskazano natomiast, że zasady i tryb działania rady naukowej określa

uchwalony przez nią regulamin. Zarządzeniem dyrektora instytutu z 9 listopada 2011 r. ustalono Regulamin Organizacyjny Instytutu, w którym w § 14 ustalono, że w sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, postanowienia statutu oraz postanowienia innych regulaminów wewnętrznych wprowadzonych w instytucie. W § 2 pkt 11 regulaminu rady naukowej, uchwalonej przez radę naukową 7 kwietnia 2014 r., wskazano, że do zadań i obowiązków rady naukowej należy opiniowanie wniosków dyrektora instytutu m.in. o rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych.

Sąd Okręgowy uznał, że Regulamin rady naukowej nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu tego przepisu, ponieważ nie jest oparty na ustawie. Podkreślenia jednak wymaga, że choć regulamin ten nie ma charakteru normatywnego, to jednak z obligacyjnego charakteru tego aktu wynika obowiązek respektowania jego postanowień. Sąd odwoławczy przyjął, że pracodawca przyjął na siebie obowiązek zasięgania opinii rady naukowej w przypadku wniosków o rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych. Przy dokonywaniu konwencjonalnych czynności z zakresu prawa pracy (np. dokonywaniu wypowiedzeń) powinien zatem uwzględnić konieczność dotrzymania przyjętych na siebie zobowiązań. Po pierwsze, wymaga tego zasada dotrzymywania umów, z której wynika zakaz dowolnego, jednostronnego odstąpienia w każdym czasie i bez jakichkolwiek warunków, od zaciągniętych zobowiązań, jeżeli przepisy prawa albo sam regulamin takiej możliwości nie przewidują. Po drugie - charakter zobowiązań zaciągniętych przez pracodawcę przy wprowadzaniu regulaminu. Pozwany, zgodnie z § 2 pkt 11 regulaminu rady naukowej miał obowiązek uzyskania od rady naukowej opinii w sprawie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Niewywiązanie się z tego zobowiązania skutkowało więc uznaniem, że złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe. To zaś skutkowało sankcją przewidzianą w art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu -

o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd odwoławczy ustalił również, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe.

Powództwo okazało się zasadne co do istoty - z uwagi na formalne uchybienie przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, w treści oświadczenia pozwany wskazał szereg zarzutów do pracy powódki. Przede wszystkim chodziło o małe zaangażowanie powódki w pracę.

Sąd Rejonowy prawidłowo przy tym uznał zasadność części ze wskazanych powódce przyczyn. Wzięto pod uwagę, że ze względu na konieczność realizacji prac badawczych pozwany dopuścił dostosowanie godzin pracy powódki do bieżących potrzeb. Zaznaczenia jednak wymaga, że ilość dni nieobecności powódki w pracy została wykazana przez pozwanego. Mimo, że powódka powoływała się w apelacji na postanowienie regulaminu pracy, zgodnie z którymi czas pracy poza instytutem zalicza się do obowiązującego czasu pracy, powódka nie wykazała, że wykonywała taką pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego zaliczenie powódce pracy na rzecz innej uczelni (U.) jako pracy u pozwanego, jest zbyt daleko idące, skoro właśnie zaangażowanie powódki w pracę na rzecz tej innej uczelni pracodawca uznał jako przyczyną małego zaangażowania i aktywności w pracy u pozwanego, czemu dał wprost wyraz w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Należy również zauważyć, że z doświadczenia życiowego i zasad logiki w sposób bezsporny wynika, że pracownik nie może równocześnie w tym samym czasie wykonywać pracy w ramach dwóch stosunków pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w tym samym czasie. Dodatkowo należy podnieść, że powódka w tym czasie również w ramach stosunku pracy z U. pełniła tam funkcję dziekana Wydziału co wkładało na nią dodatkowe, czasochłonne obowiązki pracownicze.

Prawidłowo oceniono również zarzut związany z niską oceną zespołu tematycznego kierowanego przez powódkę. Zaznaczenia przy tym wymaga, że w toku procesu przed sądem pierwszej instancji, jak również w apelacji, powódka w zasadzie nie kwestionowała tego faktu, ale powoływała się na brak formalnego wprowadzenia w pozwanym instytucie zasad oceny zespołów tematycznych.

Należy jednak podzielić stanowisko pozwanego, zgodnie z którym brak formalnego wprowadzenia zasad oceny zespołów bez znaczenia, wobec tego, że zasady te były powszechnie znane. Faktem jest bowiem, że zespół powódki został oceniony nisko. Powódka nie sprostала zatem nałożonym mu przez pracodawcę oczekiwaniom.

Okoliczności związane z mniejszym, niż oczekiwana przez pozwanego, zaangażowaniem w pracę powódki uzasadniały zdaniem Sądu Okręgowego decyzję o stwierdzeniu niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Mając na uwadze zaangażowanie powódki w pracę na rzecz innej uczelni i wymiar tej pracy przywrócenie powódki nie dawałoby zatem pewności co do zwiększenia jej aktywności na rzecz pozwanego instytutu. Wszystkie te okoliczności przemawiały za zastosowaniem art. 45 § 2 k.p. i zasądzeniu na rzecz powódki odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył pozwany w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 45 § 1 i 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, która skutkowała jego niewłaściwym zastosowaniem, tj. stwierdzenie, że złożone powódce wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki, a to z uwagi na niezasięgnięcie opinii Rady Naukowej przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w sytuacji, gdy Regulamin Rady Naukowej („Regulamin”) działającej u pozwanego nie ma charakteru normatywnego w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (co prawidłowo potwierdził Sąd drugiej instancji), a więc ewentualne naruszenie Regulaminu nie mogło stanowić naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i nie powinno skutkować zastosowaniem art. 45 § 1 i 2 k.p. (tj. zasądzeniem odszkodowania na rzecz powódki);

2. § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że: (i) z § 2 ust. 1 pkt. 11 Regulaminu wynika obowiązek Dyrektora pozwanego wystąpienia do Rady Naukowej pozwanego o opinię dotyczącą rozwiązania stosunku pracy z pracownikami naukowymi, w tym z powódką; (ii) pozwany przyjął na siebie ww. obowiązek; (iii) między powódką a pozwanym powstał stosunek o charakterze obligacyjnym, w ramach którego pozwany był zobowiązany do zrealizowania ww.

obowiązku, w sytuacji gdy: (i) § 2 ust. 1 pkt. 11 Regulaminu obejmuje jedynie obowiązek Rady Naukowej w postaci opiniowania określonych wniosków Dyrektora pozwanego i nie zawiera żadnych norm prawnych dotyczących obowiązków Dyrektora (w szczególności Sąd drugiej instancji nie ustalił jakoby pozwany miał obowiązek zawiadamiać Radę Naukową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę), (ii) Regulamin został wprowadzony przez Radę Naukową, która nie ma uprawnień do kształtowania warunków zatrudnienia pracowników pozwanego, w tym w szczególności regulowania trybu rozwiązywania z nimi umów o pracę; (iii) Sąd drugiej instancji nie ustalił jakoby pozwany zobowiązał się wobec powódki do stosowania trybu § 2 ust. 1 pkt. 11 Regulaminu (przy założeniu, że wprowadził on wobec Dyrektora pozwanego ww. obowiązek);

3. § 14 Regulaminu Organizacyjnego pozwanego w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że do spraw w nim nieuregulowanych stosuje się także Regulamin, mimo że nie został on wprowadzony przez pozwanego, a więc nie ma charakteru regulaminu wewnętrznego pozwanego;

4. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuznanie za nieważne postanowienia § 2 ust. 1 pkt. 11 Regulaminu, mimo że zostało ono wprowadzone z naruszeniem delegacji wynikającej z ustawy o Polskiej Akademii Nauk lub ze statutu pozwanego, a tym samym bez upoważnienia Rady Naukowej do kształtowania warunków zatrudnienia u pozwanego, w tym w szczególności trybu rozwiązania umów o pracę;

5. art. 55 ust. 2 pkt 6 ustawy o Polskiej Akademii Nauk poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że Regulamin może rozszerzać kompetencje Rady Naukowej i nakładać obowiązki na Dyrektora pozwanego, w sytuacji, gdy Rada Naukowa podejmuje uchwały w innych sprawach zastrzeżonych do kompetencji Rady Naukowej w ustawie, statucie Akademii lub statucie instytutu, a Regulamin nie jest żadnym z ww. dokumentów;

6. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuznanie, że roszczenie o zasądzenie odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji, gdy powódka (w okresie od października 2012 r. do czerwca 2014 r.) miała

182 nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, których nigdy nie zgłosiła pozwanemu i za które otrzymała nienależne wynagrodzenie.

Ponadto, Sąd drugiej instancji (pomimo wskazania, wprost, że Regulamin nie ma charakteru normatywnego, gdyż nie jest oparty na ustawie) w istocie potraktował Regulamin, tak jakby był on źródłem prawa pracy, gdyż (po uznaniu, że doszło do naruszenia Regulaminu) przyznał powódce odszkodowanie z art. 45 § 1 i 2 k.p. Wobec powyższego, z najdalszej ostrożności procesowej i na wypadek nieuznania powyższych zarzutów zgłoszono dalszy zarzut naruszenia prawa materialnego, tj.:

7. art. 9 § 1 k.p. w zw. z § 2 ust. 1 pkt. 11 Regulaminu poprzez ich błędną wykładnię, która skutkowałą niewłaściwym zastosowaniem art. 45 § 1 i 2 k.p., co polegało na przyjęciu, iż Dyrektor pozwanego miał obowiązek występowania do Rady Naukowej z wnioskiem o zaopiniowanie rozwiązania zatrudniania pracownika naukowego i zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki, w sytuacji, gdy ww. postanowienie Regulaminu nie nakładało żadnego obowiązku na Dyrektora pozwanego, a więc nie zostało naruszone i nie było podstaw do zastosowania art. 45 § 1 i 2 k.p. i zasądzenia odszkodowania.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych, za drugą instancję;

2. ewentualnie, w wypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie;

3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych za postępowanie kasacyjne;

4. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 21.800,76 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia, wynikającego z zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie, XXI Wydziału Pracy z 25 lipca 2019 r., wydanego w

sprawie o sygn. akt XXI Pa 199/19, wypłaconego przez pozwanego powódce tytułem odszkodowania.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie, bowiem zaskarżone orzeczenie zostało wydane przedwcześnie, bez rozważenia wszystkich okoliczności niezbędnych do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że Regulamin Rady Naukowej nie jest źródłem prawa pracy, o którym mowa w art. 9 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwracano uwagę, że na podstawie tego przepisu źródłem prawa pracy są tylko takie postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które są oparte na ustawie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2011 r., I PK 46/11, LEX nr 1229538). Sąd Najwyższy zwracał również uwagę, że w art. 9 k.p. nie ma mowy o regulaminach organizacyjnych pracodawców jako o autonomicznych źródłach prawa pracy. Artykuł 9 k.p. nie może zaś być interpretowany rozszerzająco, zawiera bowiem definicje prawa pracy. Regulamin organizacyjny nie stanowi zatem źródła prawa pracy i nie może być utożsamiany z regulaminem wynagradzania, czy też nie może być traktowany jako pojęcie zbiorcze dla wszystkich regulaminów, w tym także wymienionych w art. 9 k.p. Regulamin organizacyjny odgrywa istotne znaczenie w organizacji struktury i odpowiedzialności pracodawcy. Ustalany jest zwykle na podstawie statutu jednostki, nie ma zatem przymiotu źródła prawa pracy. Określa strukturę organizacyjną,

zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych i podstawowe obowiązki służbowe pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Zazwyczaj integralnymi częściami takich regulaminów są: graficzny schemat organizacyjny, wykaz podstawowych spraw zastrzeżonych do osobistej decyzji dyrektora (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 12).

Regulamin Rady Naukowej stanowił właśnie pewnego rodzaju regulamin organizacyjny, nie został on oparty na ustawie, w związku z czym nie mógł zostać uznany za źródło prawa pracy. Okoliczności te zostały prawidłowo ocenione przez Sąd drugiej instancji.

Jednak Sąd Okręgowy nie wyjaśnił należycie powodów, dla których uznał, że § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Rady Naukowej nakładał na Dyrektora pozwanego Instytutu dodatkowe obowiązki w zakresie procedury rozwiązywania stosunków pracy. To postanowienie Regulaminu przewiduje, że Rada Naukowa ma za zadanie opiniowanie wniosków dyrektora instytutu o zatrudnienie nowych pracowników naukowych, a także wniosków o awans, przedłużenie lub rozwiązanie zatrudnienia pracowników naukowych. Przewiduje ono zatem określone zadanie Rady, natomiast nie odnosi się w żaden sposób do obowiązku Dyrektora zwrócenia się do Rady z takim wnioskiem. Warto zauważyć, że postanowienie to znajduje się w części § 2 dotyczącej zadań i obowiązków Rady, a nie jej uprawnień.

Sąd pominął całkowicie, że Regulamin Rady Naukowej, określający jej organizację, zadania oraz obowiązki przyjmuje sama Rada Naukowa pozwanego Instytutu. Sąd drugiej instancji powinien zatem wyjaśnić, na jakiej podstawie uznał, że ma ona kompetencje rozszerzać obowiązki Dyrektora Instytutu, który musi, co prawda, w pewnych kwestiach z Radą współpracować, ale z całą pewnością jej nie podlega. Z czego zatem wynika możliwość określenia przez Radę w jej Regulaminie dodatkowych obowiązków Dyrektora względem Rady, ta kwestia powinna zostać wyjaśniona przez Sąd drugiej instancji. Należy przy tym zauważyć, że Rada Naukowa na podstawie § 17 ust. 2 pkt 15 Statutu Instytutu ma kompetencje do podejmowania uchwał w innych sprawach, ale jedynie tych zastrzeżonych do jej kompetencji w ustawie i statucie Akademii, a nie w uchwalanym przez Radę regulaminie.

Sąd Okręgowy próbował, co prawda, rozwiązać powyższy problem uznając, że Regulamin Rady Naukowej ma charakter obligacyjny i na tej podstawie nakłada na Dyrektora zobowiązanie do określonego działania. Jednak takie stanowisko Sądu wywołuje kolejne wątpliwości, które nie znalazły wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy zdaje się bowiem uznawać Regulamin Rady Naukowej za jakąś formę porozumienia, pomija jednak przy tym całkowicie sposób przyjęcia wspomnianego Regulaminu, który nie następuje w drodze ustaleń czy porozumienia z Dyrektorem, bowiem Rada Naukowa przyjmuje swój Regulamin samodzielnie. Sąd drugiej instancji powinien zatem wyjaśnić, na jakiej podstawie Dyrektor pozwanego miałby być zobowiązany do wykonywania postanowień obligacyjnych wynikających z Regulaminu Rady Naukowej, który jest przyjmowany przez samą Radę, a nie w wyniku porozumienia zawartego z Dyrektorem. Oczywiście, zgodnie ze statutem, Dyrektor jest członkiem Rady Naukowej, jednak nie oznacza to jeszcze, że automatycznie zaciąga jakieś zobowiązania względem Rady, na podstawie przyjmowanych przez Radę aktów i uchwał.

Drugim zagadnieniem, które w tym kontekście wymaga wyjaśnienia przez Sąd drugiej instancji jest kwestia tego, na jakiej podstawie, nawet gdyby przyjąć, że Dyrektor jest zobowiązany, na podstawie wspomnianego postanowienia Regulaminu, współdziałać z Radą na podstawie stosunku obligacyjnego, postanowienie to rodzi również skutek zobowiązaniowy względem powódki, która choć była członkiem Rady Naukowej, to jednak nie była przecież „stroną” omawianego Regulaminu, który, jak zostało już wskazane, nie ma charakteru normatywnego. Postanowienia o charakterze obligacyjnym mogą z kolei, co do zasady, rodzić obowiązki jedynie pomiędzy stronami danego stosunku zobowiązaniowego. Zatem kwestia podstawy, na jakiej powódka może wywodzić swoje roszczenia względem pracodawcy również powinna znaleźć swoje wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a na pewno powinna zostać rozważona przez Sąd Okręgowy. Godzi się w tym miejscu zgodzić z argumentacją zawartą w skardze kasacyjnej, że stanowisko Sądu drugiej instancji jest w tym zakresie wyjątkowo niespójne. Sąd bowiem z jednej strony uznaje, że Regulamin Rady Naukowej nie ma charakteru źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., ale następnie, w zasadzie bezrefleksyjnie, przyznaje jego postanowieniom takie skutki,

jakie z reguły wiąże się właśnie z normami prawnymi. Warto przy tym dostrzec, że Sąd Okręgowy nawet nie rozważył, czy wobec przyjęcia, że § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Rady Naukowej ma charakter obligacyjny i rodzi zobowiązanie Dyrektora do określonego zachowania, nie powinna w niniejszej sprawie znaleźć zastosowania odpowiedzialność cywilnoprawna za niewykonanie zobowiązania, a nie odpowiedzialność na podstawie Kodeksu pracy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Na marginesie można jednak dostrzec, że kwestia ta rodziłaby kolejny problem w postaci ustalenia, kto jest uprawniony do wystąpienia z takim roszczeniem – czy przysługiwałoby ono powódce, czy jedynie Radzie Naukowej pozwanego Instytutu, skoro to wobec niej Dyrektor miałby być zobowiązany.

Reasumując, zaskarżony wyrok został wydany przedwcześnie, bez odniesienia się, czy choćby rozważenia, szeregu wskazanych powyżej kwestii, stanowiących niezbędne elementy przyjęcia, że pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył przepisy prawa. Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę ponownie rozważy zatem, czy Regulamin Rady Naukowej mógł nakładać na Dyrektora dodatkowe obowiązki, poprzez określenie zadań Rady, a jeśli tak, to na jakiej podstawie; z czego wynika obligacyjny charakter wspomnianego Regulaminu względem Dyrektora i na jakiej podstawie nakłada on zobowiązania na Dyrektora; i w końcu, na jakiej podstawie uprawnioną do żądania wykonania ewentualnego zobowiązania Dyrektora wynikającego z Regulaminu Rady Naukowej jest powódka, będąca indywidualnym pracownikiem, skoro Regulamin nie ma charakteru normatywnego. Dopiero po rozważeniu tych kwestii Sąd drugiej instancji będzie mógł ocenić, czy nie zwrócenie się przez Dyrektora do Rady Naukowej o wydanie opinii w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę powódce stanowiło naruszenie prawa i powoduje niezgodność wypowiedzenia z prawem, mając na uwadze, że Regulamin Rady Naukowej nie jest źródłem prawa pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

