



Sygn. akt II PSKP 72/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.K.
przeciwko Instytutowi [...] w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z 26 kwietnia 2019 r., XXI Pa (...), po rozpoznaniu apelacji powoda A.K. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w W. z 28 listopada 2017 r., VII P (...), w ten sposób, że zasądził od pozwanego Instytutu [...] w W. na rzecz powoda kwotę 16.550 zł tytułem odszkodowania za

niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanym Instytucie od dnia 1 grudnia 1983 r. w wymiarze pełnego etatu, kolejno na stanowiskach: asystenta, adiunkta, docenta. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. powód był zatrudniony na podstawie mianowania na stanowisku profesora, a następnie od 1 stycznia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku profesora w Zakładzie [...], w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód był członkiem Rady Naukowej pozwanego Instytutu. Jednocześnie od dnia 1 października 2008 r. powód był zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego w Akademii P. (obecnie U.) w S. (dalej w skrócie: „U.”). Powód świadczył pracę na Uniwersytecie przez dwa dni w tygodniu, zazwyczaj we wtorki i środy. Część z zatrudnionych w pozwanym Instytucie profesorów także świadczyła pracę równolegle na uczelniach wyższych.

Pozwany Instytut [...] jest instytutem naukowym P.. Przedmiotem działalności pozwanego jest prowadzenie badań naukowych w dziedzinie chemii fizycznej i dyscyplin pokrewnych oraz upowszechnianie wyników tych badań. Do zadań Instytutu należało w szczególności m. in. prowadzenie prac naukowych w dziedzinie chemii fizycznej i dyscyplin pokrewnych; prowadzenie prac rozwojowych i wdrażanie wyników tych badań do gospodarki; współpraca z uczelniami, instytutami badawczymi i towarzystwami naukowymi, w szczególności w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych; wykonywanie innych zadań wynikających z obowiązujących przepisów oraz zleconych przez władze P.. 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 w dniu 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 odbywało 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 przysyłała 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 26 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.

Podczas posiedzeń Rady Naukowej pozwanego Instytutu powód na pytania odnośnie braku pozyskiwania przez jego zespół nowych grantów odpowiadał, że wynikało to z małej liczebności zespołu i trudnych warunków lokalowych.

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 r.) 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 ówczasie funkcję dyrektora pozwanego instytutu prof. R.H. w wiadomościach e-mail poinformował kierowników zespołów 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 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 [...]1 z dnia 23 stycznia 2008 r. dyrektor pozwanego Instytutu zatwierdził Regulamin Międzynarodowych Studiów Doktoranckich w Instytucie [...]. W pozwanym Instytucie prowadzono międzynarodowe studia doktoranckie (dalej w skrócie: „M.”) w zakresie posiadanych przez Instytut uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk chemicznych w zakresie chemii. Bezpośrednim przełożonym uczestnika M. 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 M., opiniowanie okresowego pisemnego sprawozdania składanego przez uczestnika M. oraz czynny udział, w charakterze wykładowcy, przynajmniej raz na cztery lata w semestralnych wykładach specjalistycznych organizowanych w ramach M.. Studia doktoranckie miały charakter indywidualny i trwały do czterech lat. W uzasadnionych przypadkach istniała możliwość och przedłużenia o jeden rok. Warunkiem ukończenia M. było zdanie wszystkich

obowiązkowych egzaminów, zaliczenie obowiązkowych zajęć oraz złożenie, pozytywnie zaopiniowanej przez promotora, rozprawy doktorskiej.

Zarządzeniem nr (...) 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 w dniu 23 kwietnia 2012 r. Również 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 M.. 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 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.

J.S. w marcu 2007 r. rozpoczął studia doktoranckie w pozwanym Instytucie. Na jego opiekuna naukowego wyznaczono powoda. Po dwóch latach studiów doktoranckich (w 2009 r.) okazało się, że początkowo wyznaczony przez powoda temat doświadczalnej pracy doktorskiej nie rokował szans na pomyślną obronę. J.S. postanowił jednakże kontynuować dalszą pracę naukową pod kierunkiem powoda, rozwijając dotychczasowe badania. Studia doktoranckie ukończył w grudniu 2011 r., jednakże nadal kontynuował rozpoczęte badania do 2013 r. Po opracowaniu wyników badań, J.S. w 2014 r. przystąpił do sporządzania pracy doktorskiej, zaś 9

czerwca 2014 r. otwarto jego przewód doktorski. W czasie trwania studiów doktoranckich J.S. i po ich zakończeniu, powód kilkakrotnie zwracał mu uwagę na długość czasu przeznaczanego na sporządzanie pracy doktorskiej.

Powód od około 2009 r. kierował u pozwanego zespołem tematycznym „K.[...]”, w skład którego poza nim wchodził: dr G.A., technik mgr inż. B.O. i doktorant mgr J.S.. W połowie 2013 r. G.A. został przeniesiony do innego zespołu tematycznego. Zespół powoda opuściła w tym czasie również B.O., z którą nie przedłużono stosunku pracy. Kierowany przez powoda zespół tematyczny realizował projekt naukowy współfinansowany z grantów (...) z budżetem 832.645,00 zł, przyznanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego do realizacji w latach 2008-2010 oraz (...) z budżetem 212.174,32 euro, przyznanego przez Komisję Europejską do realizacji w latach 2007-2010. Realizacja projektu zakończyła się z dniem 30 września 2010 r. Grant (...) rozliczono w czerwcu 2011 r., zaś grant (...) w kwietniu 2013 r. Po zakończeniu realizacji powyższych projektów, powód nie składał wniosków o przyznanie grantów na sfinansowanie projektów badawczych do zrealizowania w kierowanym przez niego zespole tematycznym. Powód złożył kilka wniosków o przyznanie grantów w wysokości 300.000 - 500.000 euro, informując osoby koordynujące granty, że jest zatrudniony w U. i w pozwanym Instytucie. We wniosku wskazywał U. jako podmiot realizujący projekt, przy czym sygnalizował, że wolałby prowadzić badania naukowe u pozwanego, z uwagi na lepsze wyposażenie w aparaturę naukową. Planował, że po uzyskaniu grantu podejmie z dyrekcją Instytutu rozmowy, w których poinformuje, że w zamian za lepsze warunki lokalowe dla swojego laboratorium zrealizuje grant w Instytucie, a w razie braku zgody dyrekcji na powyższe, grant będzie realizowany w U.. Powód nie informował dyrekcji pozwanego Instytutu o staraniach podejmowanych w tym przedmiocie.

Kierowany przez powoda zespół naukowy w latach 2012-2013 w punktacji zespołów pozwanego instytutu uzyskał łączny wynik plasujący go odpowiednio na 30. - ostatnim (w 2012 r.) i 29 - przedostatnim (w 2013 r.) miejscu na liście tychże zespołów. Łącznie w latach 2009-2014 pracownicy zespołów naukowych pozwanego uzyskali 158 grantów na finansowanie projektów badawczych.

W latach 2009-2014 powód był współautorem dwunastu publikacji naukowych w języku angielskim i jednego rozdziału w monografii naukowej. Ponadto wygłosił prezentacje na dwunastu konferencjach naukowych o zasięgu międzynarodowym oraz czterech konferencjach krajowych. Za lata 2010-2013 Rada Naukowa pozwanego instytutu wystawiła powodowi 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 powoda zespołu „K.[...]”. Po przeprowadzeniu dyskusji z udziałem kierowników części zlikwidowanych zespołów (w tym powoda), Rada Naukowa podjęła uchwałę, w której pozytywnie zaopiniowała planowane zniknięcie zespołu tematycznego kierowanego przez powoda.

W okresie od października 2012 r. do czerwca 2014 r. powód był nieobecny w pracy przez 154 dni. Zdarzało się, że dyrektor pozwanego instytutu z pomocą pracownicy kadr M.P. usiłował skontaktować się z powodem, jednakże okazywało się to niemożliwe z uwagi na nieobecność powoda w pracy danego dnia.

W piśmie z 4 sierpnia 2014 r. pozwany zawiadomił działającą u niego organizację związkową - KZ NSZZ „S.” w Instytucie [...] że zamierza rozwiązać za trzymiesięcznym wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą z powodem. Jako przyczynę planowanego wypowiedzenia podał likwidację zespołu kierowanego przez powoda 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. Powód nie był członkiem organizacji KZ NSZZ „S.” w Instytucie [...] ani nie zwracał się do tej organizacji związkowej o obronę jego 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 15 września 2014 r. pozwany oświadczył, że rozwiązuje zawartą z powodem 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 (będące skutkiem m.in. podjęcia przez powoda zatrudnienia na Uniwersytecie [...] w S.) przejawiające się poprzez: brak zaangażowania i aktywności w zakresie pozyskiwania dotacji na projekty badawcze, których skutkiem jest niepozyskanie przez powoda (jako kierownika projektu) żadnego dofinansowania od lutego 2010 r., niepoświęcanie wystarczająco dużej ilości czasu doktorantom, które skutkuje ponadprzeciętnym okresem trwania przewodu doktorskiego jego doktorantów (przewód doktorski p. J.S. gdzie został przyjęty na studia doktoranckie 1 marca 2007 r. a przewód doktorski został otwarty dopiero 9 czerwca 2014 r. i do tej pory nie zakończył się obroną pracy doktorskiej), niewielką ilość czasu poświęcanego przez powoda na pracę u pozwanego (154 dni nieobecności w okresie 21 miesięcy: październik 2012 r. - czerwiec 2014 r.), 2) niską ocenę kierowanego przez powoda zespołu tematycznego „K.[...]” 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 powodowi w dniu 18 września 2014 r., co powód potwierdził własnoręcznym podpisem na egzemplarzu dokumentu. Alternatywnie powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z dniem 31 grudnia 2014 r., po wykorzystaniu całego zaległego urlopu wypoczynkowego. W związku z proponowanym trybem rozwiązania umowy o pracę, pozwany zaoferował powodowi rekompensatę pieniężną w kwocie 18.000 zł. Nadto powód miał zobowiązać się do sprawowania dalszej opieki nad doktorantem J.S. do czasu obrony pracy doktorskiej, na podstawie odrębnej umowy cywilnoprawnej. Powód nie zgodził się na rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie.

Powód również po wypowiedzeniu umowy o pracę działał jako opiekun naukowy, a po otwarciu przewodu doktorskiego - jako promotor pracy doktorskiej J.S.. Powód konsultował z nim treść kolejnych nadsyłanych rozdziałów pracy doktorskiej oraz wprowadzał poprawki do ich treści. J.S. w czerwcu 2015 r. złożył pracę doktorską, której obrona odbyła się w lutym 2016 r. Długość czasu, w jakim J.S. odbył studia doktoranckie, sporządził i obronił pracę doktorską była dłuższa

niż w przypadku niektórych innych doktorantów w pozwanym instytucie (od 3 lat do 6 lat i 2 miesięcy).

Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne. Odnosząc się do przyczyn rozwiązania umowy o pracę i stanowiska stron w tym zakresie wskazano, że nie do podzielenia było stanowisko powoda odnośnie niedochowania przez pozwaną warunków formalnych wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazano, że Kodeks pracy nie wprowadza wymogu uprzedniego nałożenia na pracownika kary porządkowej przed wypowiedzeniem umowy o pracę. To od decyzji pracodawcy zależą konsekwencje, jakie wyciągnie z określonego działania swojego pracownika. Ponadto zaznaczono, że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, niewymagający szczególnej doniosłości przyczyn przytoczonych dla uzasadnienia decyzji pracodawcy, o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Sąd Rejonowy wskazał również, że bez wpływu na zasadność przyczyn uzasadniających wypowiedzenie pozostawały twierdzenia powoda odnośnie zadowalającej oceny okresowej, jaką uzyskał on indywidualnie za lata 2010-2013. Przyczyny te odnosiły się bowiem do pracy powoda jako kierownika zespołu tematycznego, działań powoda jako promotora pracy doktorskiej oraz kwestii licznych nieobecności powoda w pracy. Pozwany nie sformułował natomiast w wypowiedzeniu jakichkolwiek zarzutów odnośnie oceny merytorycznego aspektu indywidualnej pracy powoda jako pracownika naukowego Instytutu, objętego przytaczaną przez powoda oceną okresową.

Sąd Rejonowy zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, że nie miał on obowiązku uzyskania opinii Rady Naukowej w przedmiocie planowanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wskazano, że z treści regulacji wewnętrznych obowiązujących w pozwanym Instytucie nie wynikało, jakoby obowiązkiem dyrektora tego podmiotu było każdorazowe uzyskanie pozytywnej opinii Rady Naukowej w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z samodzielnym pracownikiem naukowym. Obowiązek taki istniałby jedynie w przypadku, o którym mowa w art. 101 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o P. (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1869), to znaczy w razie rozwiązania z innymi (tj. spoza katalogu określonego w art. 101 ust. 1-3) ważnych przyczyn stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym. Tymczasem bezspornym w niniejszej sprawie

pozostawało, że powód od 1 stycznia 2009 r. pozostawał zatrudniony w pozwanym Instytucie na podstawie umowy o pracę, zatem zamiar rozwiązania z nim umowy o pracę nie podlegał obowiązkowemu zaopiniowaniu przez Radę Naukową.

Sąd Rejonowy wskazał również, że powód w dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę (tj. na dzień 4 sierpnia 2014 r.) nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego ani nie zwrócił się do niej o obronę swoich praw, czego nie kwestionował w toku niniejszego procesu. Zatem pozwany nie miał obowiązku zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. Niezależnie od powyższego, art. 38 § 1 k.p. nie przewidywał (jak chciał powód) obowiązku dodatkowego zakomunikowania pracownikowi przez organizację związkową przedstawionego jej przez pracodawcę zamiaru rozwiązania umowy o pracę oraz uzyskania opinii samego pracownika w tym przedmiocie.

Odnosząc się przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że znaczna część z okoliczności przytoczonych w oświadczeniu pozwanego dla uzasadnienia tychże przyczyn okazała się prawdziwa i uzasadniająca zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę. Sąd uznał za udowodnioną okoliczność braku zaangażowania powoda oraz brak aktywności w zakresie pozyskiwania dotacji na projekty badawcze. Wskazał, że fakt ten został przyznany przez samego powoda, który już w pozwie wskazywał, że z uwagi na zmniejszenie liczebności kierowanego przez niego zespołu tematycznego (z 4 do 2 osób), nie ubiegał się o udzielenie grantów, mając obawy co do możliwości podjęcia dodatkowych badań. Natomiast z zaoferowanego przez pozwanego materiału dowodowego wynikało, że niektóre z funkcjonujących w pozwanym instytucie małych zespołów naukowych (liczących 2-3 osoby) były w stanie uzyskiwać granty w celu dofinansowania prowadzonych badań naukowych. Jednocześnie, nieprzekonująca dla Sądu była argumentacja powoda, że nie utrudniał on innym członkom swojego zespołu podejmowania działań w celu uzyskania dodatkowych środków finansowych dla wsparcia prowadzonych badań. Zaznaczono, że do obowiązków pracowniczych powoda, jako kierownika zespołu tematycznego, należało między innymi podejmowanie starań w celu pozyskania środków finansowych na badania naukowe. Kwestią

istotną dla działalności pozwanego pozostawało stałe pozyskiwanie dodatkowych środków na finansowanie prowadzonych badań. Kierownicy zespołów tematycznych byli o tym stale informowani przez dyrekcję instytutu. Pozwany mógł mieć zatem w stosunku do powoda uzasadnione oczekiwanie, że kierując zespołem naukowym, będzie w stanie pozyskać dofinansowanie prowadzonych badań naukowych, tym bardziej, że we wcześniejszym czasie był on w stanie pozyskać dwa granty.

Za udowodnioną Sąd uznał okoliczność zbyt małej ilości czasu poświęcanego przez powoda na pracę w pozwanym instytucie, połączonej z licznymi nieobecnościami w pracy, co związane było z podjęciem przez powoda dodatkowego zatrudnienia w charakterze profesora na U.. Okoliczność ta została udowodniona przez pozwanego za pomocą przedłożonych zestawień wejść i wyjść jego pracowników. Jednocześnie w materiale dowodowym sprawy nie znalazły odzwierciedlenia twierdzenia powoda, że dysponował nienormowanym czasem pracy, w tym mógł ją świadczyć w dowolnych godzinach, również poza siedzibą pracodawcy. Sąd Rejonowy ocenił, że tak znaczna ilość nieobecności powoda w pracy stanowiła istotne naruszenie określonych w art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. obowiązków przestrzegania czasu pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

W ocenie Sądu Rejonowego nie potwierdziła się prawdziwość i zasadność sformułowanego wobec powoda zarzutu niepoświęcania wystarczającej ilości czasu doktorantom. Wprawdzie za udowodnioną uznał okoliczność znacznej długości okresu od rozpoczęcia studiów doktoranckich przez J.S. do obrony jego pracy doktorskiej (ponad 8 lat), przekraczającej przeciętną tego okresu w pozwanym instytucie (przeważnie nie dłużej niż 6,5 roku), jednak w ocenie Sądu nie można obciążać powoda odpowiedzialnością za ten stan rzeczy. Przedmiot samej pracy doktorskiej J.S. miał charakter doświadczalny, przez co czas jej sporządzania był z zasady dłuższy od prac o charakterze teoretycznym. Sam doktorant nie wskazywał, jakoby miał zastrzeżenia do pracy powoda jako promotora i opiekuna pracy doktorskiej, a nawet zwracał uwagę, że powód informował go o zbyt długim czasie przygotowania pracy doktorskiej. Powód, będąc opiekunem naukowym nie miał pełnego wpływu na przebieg studiów doktoranckich

oraz czas, w jakim dojdzie do sporządzenia pracy doktorskiej, otwarcia przewodu doktorskiego oraz obrony, co uzależnione było od działań samego doktoranta.

Sąd Rejonowy ocenił jako zasadną przyczynę „niska ocena kierowanego przez powoda zespołu tematycznego za lata 2012 i 2013, której skutkiem była likwidacja tego zespołu”. Na skutek uchybień powoda, kierowany przez niego zespół tematyczny w 2012 i 2013 r., pomimo sporządzania pewnej ilości publikacji naukowych, otrzymywał niskie oceny z uwagi na brak pozyskiwania grantów na finansowanie badań naukowych.

Wskazując na całokształt powyższych rozważań, Sąd Rejonowy uznał, że przeważająca część z przytoczonych w oświadczeniu pozwanego przyczyn okazała się prawdziwa i w pełni uzasadniała rozwiązanie zawartej z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

Apelację wniósł powód zarzucając: 1/ naruszenie § 10 pkt 5 statutu Instytutu [...] i § 2 ust. 1 pkt 11 regulaminu Rady Naukowej Instytutu w związku z art. 9 k.p. przez niezastosowanie i tym samym wadliwy wniosek, że zostały spełnione wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę z powodem; 2/ naruszenie § 12 ust. 4 i 5 regulaminu Pracy Instytutu w związku z art. 9 k.p. przez niezastosowanie i wadliwy wniosek, że powód nie wypełniał norm czasu pracy u pozwanego i tym samym przyczyna wypowiedzenia w tym zakresie jest prawdziwa; 3/ błędy w ustaleniach faktycznych oraz dowolne przyjęcie, że do zakresu obowiązków samodzielnego pracownika naukowego należało tzw. pozyskiwanie grantów na działalność naukowo-badawczą wykraczająca poza zakres wynikający z dotacji celowej przyznawanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego; 4/ naruszenie art. 9 k.p. przez oparcie wydanego wyroku o nieobowiązujące w dniu wypowiedzenia umowy o pracę regulaminy i inne akty prawa wewnętrznego oraz przyjęcie, że „Zasady Funkcjonowania Zespołów Tematycznych” zostały wprowadzone życie i były obowiązującym w Instytucie [...] aktem prawnym; 5/ naruszenie art. § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461) przez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w maksymalnej kwocie, stanowiącej sześciokrotność stawki ustalonej na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości

oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja powoda jest zasadna. W jego ocenie decydująca dla rozstrzygnięcia sprawy była kwestia oceny, czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym zawartymi w aktach wewnętrznych Zakładu. Powód zarzucił bowiem w apelacji, że rozwiązanie z nim 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. Dyrekcja pozwanego nie wystąpiła do rady naukowej Instytutu z wnioskiem o zaopiniowanie zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a zatem uniemożliwiła Radzie Naukowej - statutowemu organowi pozwanego, wykonywanie swoich zadań oraz realizację swoich obowiązków.

W ocenie Sądu drugiej instancji Regulamin Rady Naukowej nie jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., ponieważ nie jest oparty na ustawie. Jednak choć regulamin ten nie ma charakteru normatywnego, to z obligacyjnego charakteru tego aktu wynika obowiązek respektowania jego postanowień. Nie ulegało wątpliwości Sądowi, 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). Pozwany powinien zatem uwzględnić konieczność dotrzymania przyjętych na siebie zobowiązań. Po pierwsze, wymagała 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 powodowi umowy o pracę. Niewywiązanie się z tego zobowiązania skutkowało więc uznaniem, że złożone powodowi 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 Okręgowy uznał przywrócenie powoda do pracy za niecelowe mając na uwadze zarzuty wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę, co przemawiało na rzecz zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Tym samym zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda 16.550 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwany Instytut zaskarżył powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego w postaci: (-) art. 45 § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i stwierdzenie, że złożone powodowi wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda, a to z uwagi na niezasięgnięcie opinii Rady Naukowej przed wypowiedzeniem umowy o pracę; (-) § 2 ust. 1 pkt 11 regulaminu w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że: 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 powodem; pozwany przyjął na siebie ww. obowiązek; między powodem a pozwanym powstał stosunek o charakterze obligacyjnym, w ramach którego pozwany był zobowiązany do zrealizowania ww. obowiązku; (-) § 14 Regulaminu Organizacyjnego pozwanego w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez 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; (-) art. 58 § 1 k.c. w

związku z art. 300 k.p. przez niezastosowanie i nie uznanie za nieważne postanowienia § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu, mimo że zostało wprowadzone z naruszeniem delegacji wynikającej z ustawy o P. lub ze statutu pozwanego, a tym samym bez upoważnienia Rady Naukowej do kształtowania warunków zatrudnienia u pozwanego, w tym w szczególności trybu rozwiązania z nimi umów o pracę; (-) art. 55 ust. 2 pkt 6 ustawy o P. przez 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; (-) art. 8 k.p. przez niezastosowanie i nieuznanie, że roszczenie o zasądzenie odszkodowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji, gdy powód miał 154 nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, których nigdy nie zgłosił pozwanemu i za które otrzymał nienależne wynagrodzenie; (-) art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu przez 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 powoda, 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.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej oraz o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych za postępowanie kasacyjne. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz

pozwanego kwoty 16.550,00 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia, wynikającego z zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok należało uchylić z kilku powodów, podnoszonych zarówno przez stronę powodową, jak i stronę pozwaną.

Przede wszystkim trzeba podkreślić, że w sprawie najistotniejszymi kwestiami nadal pozostają: odkodowanie charakteru prawnego Regulaminu Organizacyjnego strony pozwanej oraz jego kwalifikacja prawna dokonana przez Sąd Okręgowy, a skutkująca zasądzeniem odszkodowania wskutek zastosowania art. 45 § 1 i § 2 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy, 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. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (logiczno-językowej, systemowej i funkcjonalnej), przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia i założeniu, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa). Stosowanie do interpretacji tych aktów zasad wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest dopuszczalne tylko posiłkowo, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w ich postanowieniach nie dają się wyjaśnić w inny sposób (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2017 r., I PK 61/16, LEX nr 2278323).

Zgodnie z art. 51 § 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1796), statut instytutu określa w szczególności jego zadania i strukturę organizacyjną. Istotnie, jak wskazuje powód

w odpowiedzi na skargę, zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 5 Statutu Instytutu Chemii Fizycznej P., do zakresu działania Dyrektora należy w szczególności przedstawianie Radzie Naukowej do zaopiniowania i zatwierdzenia projektów i wniosków należących do zakresu jej działania. Zgodnie natomiast z § 2 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Rady Naukowej Instytutu [...] do jej zakresu działania należy m.in. opiniowanie wniosków dyrektora w sprawach dotyczących rozwiązania zatrudnienia pracowników naukowych. Skoro więc opinia taka nie została w sprawie wydana, należy dokonać oceny prawnej w tym zakresie skutków takiego stanu rzeczy w świetle przepisów prawa pracy.

Statuty instytucji naukowych mogą, w świetle art. 9 § 1 Kodeksu pracy stanowić źródła prawa pracy, tzw. nieswoiste lub specyficzne o ile zawierają przepisy w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz, a przede wszystkim są oparte na ustawie (por. A. Jedliński, L. Kaczyński, Statut jako źródło regulacji prawa pracy, PiP 1999, z. 4). Niewątpliwie statut Instytutu [...] znajduje oparcie w normie ustawowej ustawy o P.. Regulacje Statutu znajdują swoją kontynuację i rozwinięcie w przepisach Regulaminu Rady Naukowej. W przeszłości zapadały orzeczenia Sądu Najwyższego w zakresie kwalifikacji do źródeł prawa pracy różnego rodzaju aktów prawa wewnętrznego, na przykład w uchwale Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705), w której stwierdzono, że jeżeli w spółce akcyjnej obowiązuje regulamin wypłacania nagród z zysku, przewidujący, że z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń o nagrody z zysku. Ponadto, statut jako źródło prawa pracy nie został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za sprzeczny z Konstytucją (wyrok TK z 10 czerwca 2003 r., SK 37/02, Dz.U. z 2003 r. Nr 109, poz. 1037).

W związku z powyższym istotna jest okoliczność, która nie została zweryfikowana przez Sąd Okręgowy, a mianowicie reguły zależności pomiędzy Statutem a Regulaminem w przedmiotowej sprawie jako źródła powinności pracodawcy na tle prawa pracy. Sąd Okręgowy ograniczył się jedynie do analizy i postawienia wniosków w zakresie Regulaminu, pomijając tym samym rolę Statutu i oddziaływanie jego postanowień w odniesieniu do postanowień Regulaminu w tym zakresie. Sąd Okręgowy ponadto stwierdził, że Regulamin nie ma charakteru

normatywnego z zakresu prawa pracy, ale posiada jednak charakter obligacyjny, z którego wynika obowiązek respektowania jego postanowień w procesie stosowania prawa pracy. Obowiązek obligacyjny został wyinterpretowany na tle zasady dotrzymywania zobowiązań w nawiązaniu do przepisów prawa cywilnego (prawa zobowiązań), natomiast brak jest w omawianym zakresie sformułowania wniosków co do jego skuteczności w tym zakresie na tle prawa pracy. Co bowiem w kontekście niniejszej sprawy oznacza obligacyjny charakter Regulaminu i jego odniesienie do uprawnień i obowiązków z zakresu prawa pracy poszczególnych jego beneficjentów? Odpowiedź na tak kluczowe pytanie nie została udzielona w uzasadnieniu orzeczenia przez Sąd Okręgowy, a stanowi punkt wyjścia w tym fragmencie sprawy. Czy bowiem w niniejszej sprawie są oceniane skutki w prawie cywilnym, czy też w prawie pracy? Sprawa bowiem toczy się w kwestii przywrócenia do pracy. Charakter obligacyjny stron wiąże się bardziej ze stosunkami prawnymi w prawie cywilnym, a nie ze stosunkami pracowniczymi właściwymi prawu pracy. Co więcej, w oparciu o uwypukloną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentację, Sąd Okręgowy uznał za wadliwe wypowiedzenie powodowi stosunku pracy z uwagi na niespełnienie warunków obligacyjnych regulaminu w aspekcie jego postanowień. Zatem, można mniemać, że Sąd Okręgowy uznał wypowiedzenie powodowi umowy o pracę za skuteczne w oparciu o przepisy prawa cywilnego, a nie w oparciu o przepisy prawa pracy. Tego rodzaju procedowanie jednak nie odpowiada naturze rozpatrywanego stanu sprawy, a przede wszystkim nie uwzględnia znaczenia norm prawa pracy, które powinny być decydujące w tym względzie. Przepisy bowiem prawa cywilnego można jedynie w tym przypadku traktować zasadniczo w sposób pomocniczy.

Stosownie do art. 8 ustawy Kodeks pracy, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia

prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie w skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, jednak zawsze w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Zakwestionowanie domniemanie korzystania z prawa podmiotowego zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego nie może być uzasadniane ogólnikowymi twierdzeniami, niepopartymi ustaleniami faktycznymi poczynionymi w sprawie (postanowieni Sądu Najwyższego z 26 listopada 2020 r., I PK 214/19, LEX nr 3191815). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 197/19, LEX nr 3106219).

Stwierdzić należy, że skutek dokonanej wykładni norm Regulaminu Organizacyjnego Instytutu, Sąd Okręgowy stwierdzając obligacyjny charakter tego aktu orzekł o odszkodowaniu, zarazem negując możliwość przywrócenia powoda do pracy, zgodnie z jego pierwotnym żądaniem. Model postępowania w tym zakresie przedstawia orzeczenie, zgodnie z którym, wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Trzeba odróżnić niezgodność z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego) oraz brak zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania

wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Sąd pracy bada przyczynę wypowiedzenia w następującej kolejności: po pierwsze - ustala i ocenia, czy przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest prawdziwa (zgodna z rzeczywistością, znajduje potwierdzenie w faktach, o czym stanowi art. 30 § 4 k.p., po drugie - ustala i ocenia, czy rzeczywista (prawdziwa) przyczyna podana przez pracodawcę uzasadnia wypowiedzenie (stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wypowiedzenia z tej przyczyny), o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 marca 2021 r., III PSK 50/21, LEX nr 3152822). Ponadto, w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma rozbieżności w przedstawianej przez skarżącego kwestii, gdyż wynika z niego, że zawsze decyduje to, czy podana przyczyna/przyczyny usprawiedliwiają wypowiedzenie umowy o pracę; w przypadku wielości przyczyn należy je ocenić łącznie, jeśli żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Nie wyklucza to przypadku, że już tylko jedna albo kilka z wielu przyczyn mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli w toku postępowania sądowego okazałoby się, że przyczyny te były zasadne, a więc doniosłe, prawdziwe, o właściwym ciężarze gatunkowym, rzeczywiste, konkretne i udowodnione. W przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna, nie zamykają tematu. Uzupełnić je należy argumentem, że z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzenia istotne jest, czy choćby jedna ze wskazanych przyczyn usprawiedliwiała wypowiedzenie oraz argumentem, że jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (postanowienie Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2021 r., I PSK 23/21, LEX nr 3113239). Niemniej jednak, sąd pracy może z urzędu uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszonego przez pracownika objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy wówczas, gdy okazało się ono nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Prawidłowa ocena zgłoszonego żądania wymaga oceny, czy w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone

roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione. Nie chodzi tu tylko o ujemne przesłanki odnoszące się do pracownika, które uprawniają do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (kradzież, samowolne opuszczenie miejsca pracy, spożywanie alkoholu), lecz również takie przesłanki (konfliktowość, brak umiejętności pracy w zespole), które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Do tych ostatnich należy także zaliczyć sytuację, w której pracownik piastował stanowisko pracy bez wymaganych uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2020 r., II PK 58/19, OSNP 2021 nr 9, poz. 98).

W niniejszej sprawie zastanawia okoliczność, dlaczego Sąd Okręgowy, pomimo uznania za obligujący Dyrektora Instytutu [...]. Regulamin Organizacyjny w zakresie zasięgnięcia Rady Instytutu w sprawie rozwiązania z powodem stosunku pracy nie orzekł w przedmiocie żądania, a więc o przywróceniu do pracy, a orzekł o odszkodowaniu, skoro nie uznał owego Regulaminu za źródło prawa pracy, a jednocześnie wywodził z jego postanowień o prawach i obowiązkach powoda w rozpoznawanej sprawie na tle bliżej nie skonkretyzowanego aktu o charakterze obligacyjnym?

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy wziąć od uwagi wskazaną argumentację, aby powyższe kwestie doczekały się racjonalnego uzasadnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji.