



Sygn. akt III PK 181/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. M.

przeciwko Uniwersytetowi (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 17 grudnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 20 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

**1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację oraz zasądza od  
powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 960 (dziewięćset  
sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania  
apelacyjnego;**

**2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2 265  
(dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu  
kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód M. M. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne a po upływie okresu wypowiedzenia, przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd Rejonowy mając na uwadze ustalenia faktyczne uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Wskazał przy tym, iż podstawa prawna roszczenia powoda wynikała z przepisów art. 45 k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.).

Zgodnie z brzmieniem powołanych przepisów w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu takiego stosunku, 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 (por. tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, opublikowane: LEX nr 584737, zgodnie z którą do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p.).

Strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powodem jako podstawę prawną wskazała art. 124 ust. 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z treścią powołanego przepisu rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

W toku niniejszego postępowania powód nie kwestionował prawdziwości samej przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż bezspornym było to, że faktycznie otrzymał dwie negatywne oceny pracy.

Powód podnosił natomiast, iż stosunek pracy nie mógł zostać mu wypowiedziany z uwagi na to, iż pełnił funkcję wydziałowego społecznego inspektora pracy i korzystał ze szczególnej ochrony na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567).

Zgodnie z powołanym przepisem zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rzeczą Sądu było zatem w pierwszej kolejności rozstrzygnięcie, czy istotnie pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy wyłączało możliwość wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w sytuacji, gdy otrzymał on dwie negatywne oceny pracy naukowo - dydaktycznej.

W ocenie Sadu podzielić należy stanowisko strony pozwanej, iż w przypadku powoda ochrona, jaką daje przepis art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy jest wyłączona.

Zdaniem Sądu dotyczy ona bowiem wyłącznie ustania stosunku pracy w następstwie jednostronnych oświadczeń woli pracodawcy, których złożenie należy do jego uprawnień, a nie - jak ma to miejsce w przypadku, o którym mowa w art. 124 ust. 2 ustawy o prawo o szkolnictwie wyższym - obowiązków.

Z treści brzemienia powyższego przepisu wynika bowiem obligatoryjny nakaz rozwiązania przez rektora uczelni stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który otrzymał dwie kolejno następujące po sobie oceny negatywne. W ust. 2 w/w przepisu, ustawodawca nie posługuje się bowiem sformułowaniem „może” tak jak ma to miejsce np. w art. 124 ust. 1, art. 125 ustawy, które dają rektorowi pewną możliwość wypowiedzenia stosunku pracy z nauczycielem akademickim w ściśle określonych sytuacjach. Jeżeli więc rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim po otrzymaniu dwóch negatywnych ocen miałoby mieć charakter fakultatywny to za nieracjonalne należałoby uznać działania prawodawcy, który miałby taką możliwość stypizować w ust. 2, a nie w ust. 1 art. 124 ustawy. Ustawodawca wyraźnie więc wyróżnia przesłanki fakultatywne i

obligatoryjne. O ile zatem otrzymanie przez nauczyciela akademickiego jednej oceny negatywnej daje rektorowi możliwość rozwiązania stosunku pracy, z której nie musi on jednak skorzystać i w takim przypadku w sytuacji wypowiedzenia stosunku pracy społecznemu inspektorowi pracy można byłoby ewentualnie uznać, że do jego rozwiązania doszło z naruszeniem przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, gdyż w decyzji pracodawcy byłby zawarty pewien element decyzyjny, o tyle w przypadku otrzymania dwóch ocen negatywnych rektor jest zobligowany do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim i to bez względu na to czy podlega on szczególnej ochronie jako społeczny inspektor pracy, czy też nie.

Gdyby pracownik naukowy, który otrzymał dwie kolejno następujące po sobie o negatywne, miał podlegać szczególnej ochronie to przede wszystkim art. 124 ust. 2 ustawy nie miałby charakteru obligatoryjnego, a jeżeli już, to ustawodawca zawarłby wprost zapis, że nie dotyczy to np. pracownika podlegającego szczególnej ochronie z mocy przepisów odrębnych.

Taki pogląd jest utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, że przepisy ustanawiające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy (a zatem niewątpliwie także art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy) nie mają zastosowania w przypadkach, gdy rozwiązanie stosunku pracy jest prawnym obowiązkiem pracodawcy (uchwała składu siedmiu sędziów z 22 października 1996 r., I PZP 18/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162; wyrok z 20 września 2005 r., II PK 21/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 231; wyrok z 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 1-2, poz. 27; z glosą M. Tomaszewskiej).

Z powyższych względów Sąd uznał, że w sytuacji powoda przepisy ustanawiające szczególną ochronę stosunku pracy pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy nie mają zastosowania.

Odnosząc się do samej przyczyny wypowiedzenia Sąd, pomimo iż powód jej nie kwestionował dokonał jej oceny i uznał, że była ona prawdziwa. Bezspornym było, że powód otrzymał dwie kolejno następujące po sobie oceny negatywne. Jako nauczyciel naukowo-dydaktyczny był oceniany w sferze swojej działalności naukowej, jak i dydaktycznej, przy czym jak wynika z przeprowadzonego

postępowania dowodowego, dominujące znaczenie dla uczelni ma ocena osiągnięć naukowych. Ma to znaczenie dlatego, że na podstawie dokonanych publikacji oceniania jest również sama Uczelnia, co z kolei przekłada się później na jej działalność statutową, czyli finansowanie.

Tymczasem w latach objętych oceną powód nie dokonał żadnych publikacji naukowych, które miałyby znaczenie dla oceny statutowej działalności Uczelni. Z zeznań powoda wynika wprawdzie, że w ostatnich latach publikował artykuły w języku angielskim za granicą, jednak stanowiły one materiały konferencyjne, nie uznawane za publikacje i nie były brane pod uwagę przy ocenie jego dorobku naukowego, z czego powód zdawał sobie sprawę.

Powód otrzymał również jedną z niższych ocen pracy dydaktycznej. Na 53 oceniane osoby zajął 50 miejsce. Wprawdzie oceny dydaktyczne są ustalane na podstawie anonimowych ankiet wypełnianych przez studentów, które mogą nie do końca przedstawiać obiektywny stan rzeczy, istotnie bowiem studenci z uwagi na otrzymane oceny negatywne mogą mieć tendencje do wystawiania wykładowcom niskich not, co jest brane pod uwagę przez komisję oceniającą pracownika.

Nie mniej jednak, jak wynika z zeznań świadka W.S., z zajęć powoda studenci nie otrzymywali negatywnych ocen, a złe oceny prowadzonych przez powoda zajęć dotyczyły głównie archaicznego sposobu ich prowadzenia, używania starych narzędzi pracy.

Poza tym należy zwrócić uwagę, że w identyczny sposób byli oceniani przez studentów pozostali nauczyciele i znakomita ich większość otrzymała dużo wyższe oceny niż powód.

Należy również zaznaczyć, że dokonane oceny muszą być ostateczne w świetle regulacji obowiązujących w statucie uczelni.

Powód odwołał się od otrzymanych ocen negatywnych w przewidzianym w statucie trybie, jednak rektor uczelni nie uwzględnił jego odwołania i utrzymał ocenę negatywną, przy czym od oceny za 2015 r. powód odwołał się 11 kwietnia 2016 r., a 2 czerwca 2016 r. został poinformowany o decyzji rektora, która jest ostateczna, po czym 22 czerwca 2016 r. nastąpiło wręczenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu, całkowicie chybiony jest natomiast zarzut powoda, jakoby powodem zwolnienia miała być jego działalność jako społecznego inspektora pracy. W toku postępowania wprawdzie zostało wykazane, że powód podejmował działania w ramach tej funkcji, nie mniej jednak miały one charakter marginalny i logicznie rozumując nie wydaje się aby mogły w jakikolwiek sposób zdecydować o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd uznał, że dokonane przez stronę pozwaną rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z powodem nie naruszało przepisów kodeksu pracy, ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, jak również ustawy o społecznej inspekcji pracy.

O kosztach postępowania w punkcie II sentencji wyroku, Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25 lutego 1975 r., II PR 302/74, LEX nr 7664 lub postanowienia z 7 stycznia 1982 r., I IC Z 191/81, LEX nr 8389).

W niniejszej sprawie powód mógł żywić subiektywne uzasadnione, że w związku z funkcją społecznego inspektora pracy podlega szczególnej ochronie i złożone oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu stosunku pracy było dotknięte wadą formalną, uzasadniającą odwołanie do Sądu Pracy.

Ponadto Sąd uwzględnił trudną sytuację materialną powoda, który pozostaje osobą bezrobotną i pozostaje bez środków utrzymania dla siebie i swojej rodziny.

Powód w apelacji od w/w wyroku zarzucał naruszenie przepisów prawa materialnego, a to: art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej

inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 567; dalej: u.s.i.p.), poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie oraz uznanie, że „w przypadku powoda ochrona, jaką daje przepis art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy jest wyłączona”; art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572; z późn. zm.; dalej: p.s.w.), poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, że „w przypadku otrzymania [przez nauczyciela akademickiego] dwóch ocen negatywnych rektor jest zobligowany do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim i to bez względu na to, czy podlega on szczególnej ochronie jako społeczny inspektor pracy, czy nie”; art. 1-3 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178 i 179) w zw. z art. 9 Konstytucji RP poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy, będący mianowanym nauczycielem akademickim, co do zasady nie podlega skutecznej ochronie przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawiciela pracowników. A także naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przez wyprowadzenie z tego materiału wniosków dotyczących przyczyn zwolnienia powoda i uznanie, że pełnienie przez powoda funkcji społecznego wydziałowego (oddziałowego) inspektora pracy nie miało wpływu na decyzję pozwanego o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wnosił o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - zgodnie z przepisami Kodeksu pracy; zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wnosila o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2017 r. w punkcie I. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda M. M. do pracy u strony pozwanej Uniwersytecie (...) w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (ppkt 1); zasądził od strony pozwanej Uniwersytetu (...) w W. na rzecz powoda M. M. kwotę 67 409 zł pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy (ppkt 2); w punkcie II. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w punkcie III. nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w W. ) kwotę 6.161 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd drugiej instancji uznał, że zarzuty apelacji są trafne, w szczególności zarzut naruszenia art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r o społecznej inspekcji pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w przypadku powoda ochrona jaką daje przepis art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy jest wyłączona.

Przepis art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy stanowi, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

2. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy.

3. Zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

4. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy zauważył, że przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nie wyłączają ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w art. 13 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r o społecznej inspekcji pracy.

W kwestii relacji przepisu art. 13 ust. 1 i 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy i art. 124 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że w przypadku zaistnienia przesłanek z art. 124 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, pozwany był zobligowany do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezależnie od tego, czy pracownik ten jest objęty szczególną ochroną.

Wyżej wymienione ustawy są równorzędnymi normami.

Mając na względzie reguły kolizyjne, w tym przypadku regułę merytoryczną (szczegółowość - kiedy dochodzi do kolizji dwóch równorzędnych norm, z których jedna jest normą w zakresie ogólnym (szerszym), a druga o zakresie szczegółowym- norma szczególna deroguje normę ogólną (nie znajduje zastosowania w zakresie regulacji objętej normą szczególną) - *lex specialis derogat legi generali*.

Zdaniem Sądu Okręgowego pomiędzy w/w przepisami zachodzi relacja - *lex specialis lex generalis*.

Przepisem szczególnym jest art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Zakres przedmiotowy hipotezy normy zawartej w tym przepisie jest bowiem węższy niż normy zawartej w art. 124 ust. 2 ustawy Prawo szkolnictwie wyższym.

Przepis art. 124 ust. 2 ustawy Prawo szkolnictwie wyższym nie stanowi o ustaniu stosunku pracy w rozumieniu stosunku pracy, które jest dla pracodawcy przedmiotem jego prawnego obowiązku realizowanego poprzez oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielowi akademickiemu umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji podzielił wywody zawarte w uzasadnieniu apelacji, iż nie ulega wątpliwości, że przepis art. 124 ust. 2 p.s.w. zawiera normę ogólniejszą, bowiem jego hipoteza odnosi się do każdego nauczyciela akademickiego, który otrzyma dwie kolejne oceny negatywne. Natomiast przepis art. 13 ust. 1 u.s.i.p. jest przepisem szczególnym, gdyż jego hipoteza obejmuje jedynie tych pracowników zakładu pracy, którzy pełnią funkcję społecznych inspektorów pracy. Jest oczywiste,

że społecznymi inspektorami pracy są nieliczni pracownicy, którym pozostali powierzyli ten mandat, obdarzając ich zaufaniem i oczekując ich wsparcia. W pozwanym Uniwersytecie, zatrudniającym ok. 1800 nauczycieli akademickich i ok. 1400 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - jedynie 15 pracowników ma status społecznych inspektorów pracy.

Zatem na zasadzie *lex specialis* w odniesieniu do społecznych inspektorów pracy zatrudnionych w charakterze nauczycieli akademickich: przepis szczególny (art. 13 ust. 1 u.s.i.p.) uchyla zastosowanie wobec nich przepisu ogólnego (art. 124 ust. 2 p.s.w.).

Należy również podnieść, że powód jest mianowanym nauczycielem akademickim, a więc jego stosunek pracy - również z powodu szczególnej podstawy prawnej nawiązania - podlega dalej idącej ochronie prawnej niż pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Przepis art. 13 ust. 4 u.s.i.p, wskazuje na odpowiednie stosowanie art. 13 ust 1 tej ustawy do pracowników mianowanych.

Szczególna ochrona społecznych inspektorów pracy przed rozwiązaniem stosunku pracy wynika głównie z troski ustawodawcy o zapewnienie niezawisłości i efektywności w korzystaniu z przysługujących im uprawnień.

Prawo o szkolnictwie wyższym, które reguluje stosunki pracy z nominacji, nie zawiera żadnych regulacji dotyczących instytucji szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Tego rodzaju technika legislacyjna powoduje, że w doktrynie brak jednolitego stanowiska w analizowanej kwestii.

Z jednej strony, można spotkać pogląd odrzucający dosłowne odczytywanie norm Kodeksu pracy, stanowiących w przedmiotowym zakresie o ochronie umownego stosunku pracy, rozciągający tę ochronę także na stosunki z mianowania, gdzie dowodzi się, że dosłowne odczytywanie przepisów Kodeksu pracy prowadziłoby do wniosku zbyt daleko idącego i sprzecznego z logiką ustawy, bo stawiającego pracowników z nominacji w sytuacji gorszej niż pracowników umownych (zob. H. Szewczyk, Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej, PiZS z 2001 r., nr 11, s. 24 i n.). Z drugiej strony, dając pierwszeństwo dyrektywom wykładni językowej, dowodzi się, że milczenie ustawodawcy można traktować jako

sposób jego wypowiedzi, a przepisy dotyczące umów o pracę, a nie stosunków pracy, nie mogą być stosowane do stosunków z mianowania bez wyraźnego upoważnienia ustawowego, z wyjątkiem ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie macierzyństwa, która ma wymiar uniwersalny, bo wynikający z art. 71 ust. 2 Konstytucji RP (zob. Z. Sypniewski, Wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania, *PiZS* z 1979 r., nr 4, s. 29 i n.; J. Stelina, Charakter prawny stosunku pracy z mianowania, Gdańsk 2005, s. 187; E. Mazurczak-Jasińska, Rozwiązanie stosunku pracy..., s. 67; *taż*, O możliwości stosowania regulacji Kodeksu pracy dotyczących szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia w pracowniczych stosunkach służbowych, *MPP* z 2014 r., nr 7, s. 346-347).

Wszelkie wątpliwości w zakresie wykładni przepisów prawa krajowego, jakie wystąpiły w niniejszej sprawie można rozwiązać stosując wykładnię przepisów w zgodzie z prawem międzynarodowym. Jak stanowi artykuł 9 Konstytucji RP: „Rzeczpospolita Polska przestrzega wiążącego ją prawa międzynarodowego”, co w doktrynie interpretowane jest m.in. dyrektywa dla organów wewnętrznych państwa nakazująca obowiązek przestrzegania wiążącego RP prawa międzynarodowego tak na etapie tworzenia, jak i stosowania oraz wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem międzynarodowym (zob. W. Czapliński, A. Wyrozumska, *Prawo międzynarodowe publiczne. Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2004, s. 552). Gdy wykładnia ta nie da pożądanego rezultatu (tj. nie doprowadzi do „uzgodnienia” regulacji ustawy z regulacją umowy międzynarodowej), sąd może skorzystać z reguły pierwszeństwa przewidzianej w art. 91 ust. 2 Konstytucji RP (por. A. Wróbel, *Stosowanie prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej przez sądy RP*, [w:] *Otwarcie Konstytucji RP na prawo międzynarodowe i procesy integracyjne*, red. K. Wojtowicz, Warszawa 2006, s. 217).

W niniejszej sprawie wątpliwości interpretacyjne dotyczące stosowania ochrony wobec społecznego inspektora pracy, który jednocześnie jest mianowanym nauczycielem akademickim, dają się rozwiązać przy zastosowaniu wykładni w zgodzie z przepisami art. 1-3 ratyfikowanej Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień oraz Zalecenia Nr 143

Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień.

Pracodawca, jako silniejsza strona stosunku pracy, a zważywszy na rozbieżne interesy pozostająca w opozycji do zatrudnionych pracowników, zawsze może wywierać określony nacisk ekonomiczny na pracowników reprezentujących ogół załogi po to, aby skłonić ich do zajmowania stanowiska korzystnego dla jego interesów. Taka sytuacja powoduje ten skutek, że przedstawicielstwo pracowników staje się tworem formalnym, niespełniającym w rzeczywistości swojej roli założonej m.in. w Konwencji Nr 135 MOP, a także w krajowych przepisach prawa pracy. Przedstawiciele pracowników mogą wówczas poprawnie spełniać swoje zadania, to znaczy reprezentować w sposób rzeczywisty interesy załogi, jeżeli ich sytuacja prawna będzie wykazywać określoną ochronę prawną przed ewentualnymi działaniami ze strony pracodawcy, zmierzającymi do pozbycia się niewygodnego partnera rozmów i konsultacji.

Zważywszy na to, że reprezentację załogi mogą stanowić nie tylko związki zawodowe, ale także inne struktury organizacyjne, Konwencja Nr 135 zmierza do objęcia stosowną ochroną właśnie tych innych struktur stanowiących reprezentację załogi. Artykuł 1 zrównuje w prawach ochronnych przedstawicieli związków zawodowych i innych przedstawicieli załogi pracowniczej, stwierdzając, że ci przedstawiciele mają korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników. Przedstawiciele pracowników nie mogą ponosić negatywnych konsekwencji wynikających z uczestnictwa w działalności związkowej lub odpowiednio innej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. W myśl art. 2 Konwencji Nr 135 przedstawicielom pracowników mają być przyznane odpowiednie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Ustalając zakres tych ułatwień, należy wziąć pod uwagę rodzaj systemu stosunków zawodowych w kraju oraz potrzeby, rozmiar i możliwości pracodawcy, gdyż przyznane ułatwienia nie mogą utrudniać skutecznej działalności podmiotu zatrudniającego.

Konwencja definiuje pojęcie przedstawicieli pracowników w art. 3, stwierdzając, że w zależności od praktyki krajowej, pod tym pojęciem należy rozumieć; przedstawicieli związków zawodowych mianowanych lub wybranych przez pracowników albo władze związkowe, przedstawicieli wybranych przez pracowników w wolnych wyborach, przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, których zadania nie obejmują wyłącznych kompetencji związków zawodowych.

Niewątpliwie społeczni inspektorzy pracy są przedstawicielami załogi zakładu pracy, wybieranymi w wolnych wyborach, bowiem zgodnie z art. 2 u.s.i.p.: „Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe”. Jak zaś stanowi art. 6 ust. 1 u.s.i.p.: „Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu prac”. Powyższe przesądza o objęciu społecznych inspektorów pracy regulacją Konwencji.

Jak wynika z Zalecenia nr 143 MOP, w razie braku odpowiednich i dostatecznych środków ochrony, mających powszechne zastosowanie do przedstawicieli pracowników, należy podjąć szczególne środki w postaci przede wszystkim dokładnego określenia przyczyn usprawiedliwiających rozwiązanie stosunku pracy z przedstawicielami pracowników. W takich przypadkach powinna mieć miejsce konsultacja, zasięgnięcie opinii lub uzyskanie zgody, niezależnego organu publicznego lub prywatnego albo mieszanego przed ostatecznym zwolnieniem z pracy przedstawiciela pracowników. W stosunku do przedstawicieli pracowników powinno być stosowane specjalne postępowanie odwoławcze w zakresie zwolnienia ich z pracy, pogorszenia warunków pracy czy niesprawiedliwego traktowania w innym zakresie. W razie niesłusznego zwolnienia z pracy przedstawiciela pracowników powinno mieć miejsce skuteczne wynagrodzenie krzywdy, obejmujące, jeżeli to nie jest sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa zainteresowanego kraju, przywrócenie zatrudnienia tego przedstawiciela połączone z wypłatą niewypłaconych poborów i utrzymaniem nabytych przez niego praw. W razie stwierdzenia, że zwolnienie lub zmiana warunków zatrudnienia przedstawiciela pracowników na jego niekorzyść ma charakter dyskryminujący, obowiązek udowodnienia zasadności postępowania w zgodzie z prawem powinien obciążać pracodawcę.

W związku z powyższym uznać należy, że wątpliwości odnośnie do wykładni przepisów dotyczących ochrony przysługującej przedstawicielowi pracowników, należy wyklądać zgodnie z ratyfikowaną umową międzynarodową, tj. Konwencją Nr 135 MPO i Zaleceniem Nr 143 MOP.

Wskazywane przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew wyroki Sądu Najwyższego, zapadły w innych od przedmiotowego stanu faktycznego, dlatego nie mogą być pomocne przy ferowaniu wyroku w niniejszej sprawie, na co również wskazywał powód w uzasadnieniu apelacji.

Z powyższych przyczyn należało uznać, że pozwany pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył przepisy o wypowiedzaniu pracownikom umowy o pracę.

W tej sytuacji ocena czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było merytorycznie uzasadnione, nie była konieczna dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zasadnie więc powód domaga się przywrócenia do pracy i wynagradzania za cały czas pozostawania bez pracy.

Treść przepisów art. 47 § 1 i 57 § 1 k.p. nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; zgodnie z art. 280 § 4 k.p. jedynie realizacja zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę; zasądzone wynagrodzenie nie może być egzekwowane wcześniej; nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu takiej należności przed podjęciem pracy (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z- dnia 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 11; OSPiKA 1986 nr 9-10, poz. 172 z glosą Z. Świebody, zgodnie z którą wynikający z art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. obowiązek nadania wyrokowi z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nie dotyczy wynagrodzenia zasądzonego warunkowo na rzecz pracownika w wyroku przywracającym go do pracy - art. 47 § 1 k.p.). Rozważenia wymaga jednak aktualność tej wykładni, gdyż oparta ona była na treści art. 280 § 4 k.p., który został skreślony z dniem 1 lipca 1985 r. ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z

zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85). Jednocześnie jednak ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 20, poz. 86) nadano nowe brzmienie art. 786 § 2 k.p.c. Przepis ten stanowi, że jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonego w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. W aktualnym stanie prawnym z treści tego przepisu wynika w sposób niewątpliwy, że możliwe jest zasądzenie takiego niewymagalnego jeszcze roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę ani odszkodowaniem za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jest to odszkodowanie, ale ograniczone (limitowane) i to nie tylko okresem, za jaki jest przyznawane (co nie dotyczy pracowników szczególnie chronionych), ale także rodzajem szkody, jaka jest nim wyrównywana. Jest to odszkodowanie wyłącznie za utracone wynagrodzenie za pracę, a nie za inną szkodę (straty, utracone korzyści), którą pracownik mógł ponieść w wyniku rozwiązania umowy o pracę (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z dnia 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr 2, poz. 36; z glosą Z. Salwy i z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12 oraz wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003 nr 6, poz. 48). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Nie jest to świadczenie płatne okresowo (w terminach, w jakich wypłaca się wynagrodzenie za pracę), lecz świadczenie jednorazowe. Sąd w zakresie tego roszczenia nie może jednak uwzględniać ewentualnego pozostawania bez pracy po wydaniu wyroku (art. 316 k.p.c.), gdyż pracownik może być przywrócony do pracy (podjąć pracę) bezpośrednio po wydaniu wyroku, nawet nieprawomocnego. Zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powinno być więc warunkowe (pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do niej) oraz w przypadku pracowników szczególnie chronionych w wysokości odpowiadającej

wynagrodzeniu za pracę, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Taką samą zasadę należy stosować przy zasądzeniu odsetek od uwzględnionego w tym zakresie żądania. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., odsetki przysługują za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego.

Skoro więc roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej, to pracodawca (dłużnik) opóźnia się w jego spełnieniu dopiero od tego momentu.

Odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należy więc również zasądzać warunkowo i od dnia podjęcia pracy.

Od powyższego wyroku pozwany wniósł skargę kasacyjną. W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. 2015 r., poz. 567) oraz niezastosowanie art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. 2017 r., poz. 2183 ze zm.) pomimo ustalenia, że pozwany otrzymał kolejno dwie oceny negatywne, o których mowa w art. 132 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, co obligowało Rektora Uniwersytetu (...) do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, uchylenie wyroku i oddalenie apelacji powoda, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w niniejszym postępowaniu oraz w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej odrzucenie na podstawie art. 398<sup>6</sup> § 3 w związku z art. 398<sup>6</sup> § 2 k.p.c., z powodu wniesienia jej przez pozwanego z uchybieniem dwumiesięcznego terminu, o którym mowa w art. 398<sup>5</sup> § 1 k.p.c., przy braku w skardze kasacyjnej wniosku o jego przywrócenie, względnie o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wobec braku przesłanek, o których mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. lub

oddalenie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., wobec braku uzasadnionych podstaw do jej uwzględnienia oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się uzasadniona.

Na uwzględnienie zasługują zarzuty naruszenia art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (jednolity tekst: Dz.U. 2015 r. poz. 567) oraz art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. 2017 r., poz. 2183 ze zm.).

Za punkt wyjścia dalszych rozważań należy przyjąć art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, zgodnie z którym zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Powyższy przepis stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (ust. 4).

Konstrukcja ochrony pracowników pełniących funkcje społecznych inspektorów pracy zbieżna jest z ochroną przyjętą w odniesieniu do kręgu osób podlegających szczególnej ochronie na gruncie ustawy o związkach zawodowych i zmierza do zapewnienia pracownikowi niezależności w wykonywaniu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Należy jednakże podkreślić, że zarówno działalność w ramach społecznej inspekcji pracy jak i działalność związkowa nie mogą być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze niedotyczącej sprawowania przez niego funkcji.

Kategoryczne sformułowanie zawarte w treści art. 13 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy odnosi się tylko do ustania stosunku pracy w drodze jednostronnych czynności prawnych, które w powszechnym prawie pracy są przedmiotem tych uprawnień pracodawcy, z którymi nie jest połączony obowiązek czynienia z nich użytku. Z przepisu tego wynika zatem jedynie to, że wypowiedzenie społecznemu inspektorowi pracy stosunku pracy (i jego rozwiązanie) w czasie trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu jest niemożliwe. Jeżeli zaś istnieją podstawy dla rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, to pracodawca musi najpierw uzyskać zgodę statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej, aby później na podstawie art. 52 k.p. móc rozwiązać istniejący stosunek pracy.

W świetle powyższego rodzi się zatem pytanie, czy przepis art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy ma również zastosowanie w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy jest prawnym obowiązkiem pracodawcy.

Przepisem, który statuuje taki obowiązek jest art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132. Za obligatoryjnością rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim przemawia sformułowanie zawarte w treści tego przepisu, zgodnie z którym rektor „rozwiązuje”, a nie „może rozwiązać” stosunek pracy. Takie określenie w oczywisty sposób tworzy dla tego podmiotu obowiązek złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W przedmiotowej ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym, przykładem sytuacji, w której rektor ma uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, z którego jednak nie musi korzystać jest art. 124 ust. 1. Wskazano w nim przypadki, w których rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Jednym z nich, wymienionym w pkt 3, jest otrzymanie przez nauczyciela akademickiego jednej oceny negatywnej, o której mowa w art. 132.

Warto przy tym podkreślić, że ocenie dokonywanej na podstawie art. 132 opisywanej ustawy poddawani są wszyscy nauczyciele akademicy, bez względu na podstawę i rozmiar zatrudnienia. Jest ona obligatoryjna, a jej wynik oddziałuje

na dalsze trwanie stosunku pracy. Z tym, że w przypadku art. 124 ust. 1 pkt 3 rektor posiada autonomię w zakresie rozwiązania stosunku pracy z osobą, która uzyskała jedną negatywną ocenę, natomiast z art. 124 ust. 2 wynika dla niego, wyłączający jego autonomię, obowiązek rozwiązania stosunku pracy, po uzyskaniu przez pracownika akademickiego dwóch negatywnych ocen.

Należy także mieć na uwadze, że ocena, o której mowa nie ma charakteru dowolnego i podlega określonym procedurom. Zgodnie z art. 132 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ocenie podlega w szczególności należyte wykonywanie obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Ustawodawca zmierzał także do zapewnienia bezstronności i obiektywizmu oceny poprzez ustalenie podmiotu dokonującego oceny, którym ma być podmiot wskazany w statucie uczelni. Przeprowadza on taką ocenę nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut (ust. 2). Podmiot dokonujący oceny nauczyciela akademickiego, uwzględnia ocenę dokonywaną co najmniej raz w roku akademickim przez studentów i doktorantów w zakresie wypełniania obowiązków dydaktycznych przez tego nauczyciela akademickiego. Zasady dokonywania oceny przez studentów i doktorantów i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni (ust. 3).

Okresowa ocena kwalifikacyjna jest sumą ocen i opinii wyrażanych według określonych kryteriów. Ze względu na uśrednienie wyników posiada zatem walor obiektywizmu. Należy przy tym podkreślić, że instytucja ocen okresowych nauczycieli akademickich daleka jest od jednolitej formuły, a sposób przeprowadzania jej w uczelniach różni się w zależności od treści obowiązujących w niej statutow. Jednak zawsze jego postanowienia muszą pozostawać w zgodności z przepisami rangi ustawowej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 175; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135; z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793). Zazwyczaj kompetencja dokonywania ocen okresowych przyznawana jest komisjom oceniającym, zwykle działającym dwuinstancyjnie.

W przedmiotowej sprawie z przepisów statutowych wynika, iż okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale dokonuje wydziałowa komisja oceniająca, w liczbie nie mniej niż pięciu członków powołana przez radę wydziału (§ 110 Statutu). Od negatywnej oceny komisji oceniającej nauczyciel akademicki może złożyć, w terminie 14 dni od zapoznania się z oceną, pisemne odwołanie do Rektora za pośrednictwem Uczelnianej Komisji Odwoławczej do Spraw. W posiedzeniach, bez prawa głosu mogą uczestniczyć przedstawiciele związków zawodowych. Po zapoznaniu się ze stanowiskiem Uczelnianej Komisji Odwoławczej do Spraw Ocen Rektor podejmuje rozstrzygnięcie w sprawie odwołania. Rozstrzygnięcie rektora jest ostateczne (§ 114 ust. 1, 4, 6, 7 Statutu).

Przedstawiony model przeprowadzania oceny okresowej ogranicza arbitralność podejmowanych rozstrzygnięć, niemniej prawidłowość wydania negatywnej oceny mianowanego nauczyciela akademickiego podlega kontroli sądu pracy, rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. W wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97 (OSNP 1998 Nr 5, poz. 148 z aprobowaną glosą P. Kucharskiego, Radca Prawny 2000 nr 5, s. 142) Sąd Najwyższy przyjął, że uczelnie wyższe korzystają ze znacznej autonomii w zakresie swego funkcjonowania. Jednak nie oznacza to, że uczelnia wyższa jest uprawniona do arbitralnych i niepodlegających ocenie sądu poczynañ wobec własnych pracowników. Oznacza to również, że sąd może ocenić ewentualne naruszenia proceduralne jako pozostające bez wpływu na poprawność negatywnej oceny nauczyciela akademickiego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, Legalis nr 830673; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97, OSNAPiUS 1998 Nr 5, poz. 148; z aprobowaną glosą P. Kucharskiego, Radca Prawny 2000 nr 5, s. 142).

Niewątpliwie można uznać, iż przy dokonywaniu oceny okresowej, której poddawany jest nauczyciel akademicki, przy uwzględnieniu szeregu kryteriów oraz przy zastosowaniu wieloetapowej procedury, nie bierze się pod uwagę zarówno działalności związkowej jak i funkcji społecznego inspektora pracy. Ocenie okresowej poddawany jest ogół nauczycieli akademickich, zaś obligatoryjność rozwiązania przez rektora stosunku pracy z pracownikiem otrzymującym dwie oceny negatywne, nie pozwala w tej materii na jakąkolwiek uznaniowość z jego

strony. Dlatego też z prawnym obowiązkiem pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w kolizji pozostają regulacje ustanawiające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że przepisy ustanawiające szczególną ochronę trwałości stosunku pracy (a więc także art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy) nie mają zastosowania w przypadkach, gdy rozwiązanie stosunku pracy jest prawnym obowiązkiem pracodawcy (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 22 października 1996 r., I PZP 18/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162; wyrok z dnia 20 września 2005 r., II PK 21/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 231; wyrok z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2005 nr 1-2, poz. 27 z glosą M. Tomaszewskiej).

Z tych względów Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.