

POSTANOWIENIE

Dnia 29 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. P.
przeciwko Uniwersytetowi w S.
o przywrócenie do pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29
listopada 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach
z dnia 30 grudnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 32/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
 - 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**
- (AGM)**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Siedlcach, wyrokiem z dnia 30 grudnia 2022 r., oddalił apelacje powoda i pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z dnia 23 czerwca 2022 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji, domaganie się przez powoda przywrócenia do pracy w miejsce zasądzonego na jego rzecz odszkodowania w kwocie 19.729,14 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pozostaje w kolizji z wartościami, których naruszenia dopuścił się pracownik. Zdaniem Sądu odwoławczego, rodzaj pracy powoda (adiunkt w I. w S.) obliuguje do dbania o dobro zakładu pracy, w szczególności jego dobre imię i

renomę. Tymczasem prezentowane przez powoda negatywne oceny pozwanego miały charakter umyślny, co świadczy o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Nauczyciel akademicki, który w swych wypowiedziach kierowanych do studentów nowo otwartego kierunku kwestionuje zasadność jego otwarcia, działa wbrew interesom swego pracodawcy. Jednocześnie pełniona funkcja wiceprzewodniczącego zarządu koła związkowego Nr [...] Międzyzakładowej Organizacji Związku Zawodowego [...] (i z tego tytułu szczególna ochrona stosunku pracy) nie przełamuje opcji orzeczenia wyłącznie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy. Z tych względów wybrane przez powoda roszczenie stanowi nadużycie prawa podmiotowego i w świetle treści art. 8 k.p. nie może korzystać z ochrony na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234). Właściwą zaś reakcją na naruszenie przepisów o ochronie związkowej było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości pełnomocnik powoda. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) oraz podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W ocenie strony skarżącej, wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, albowiem rozpoznano apelację w składzie jednego sędziego, a to prowadzi do naruszenia art. 45 ust. 1, art. 2 i 31 ust. 3 Konstytucji RP, a tym samym błędne zastosowanie art. 15zys1 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095), co skutkowało naruszeniem prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, a ograniczenie składu osobowego nie było uzasadnione ochroną zdrowia publicznego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22).

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, bowiem powód korzystał z ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a więc jego żądanie tylko w wyjątkowych okolicznościach może zostać uznane za nadużycie prawa, a takie w

sprawie nie wystąpiły, co potwierdza – zdaniem skarżącego – przywołane przez niego orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o wydanie orzeczenia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od skarżącego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Na wstępie warto podkreślić, że Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a więc na stronie wnoszącej środek zaskarżenia spoczywa obowiązek przytoczenia stosownej argumentacji prawnej na okoliczności przemawiające za istnieniem co najmniej jednej z tych przesłanek. Analiza wniosku skarżącego prowadzi do puenty, że nie wypełnił on ciążącego na nim obowiązku.

Po pierwsze, w sprawie nie doszło do nieważności postępowania, co ostatecznie wyjaśnia uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (LEX nr 3523123), zwłaszcza że jej skutki są prospektywne. Jednocześnie powołane rozstrzygnięcie objęło swym zakresem analizę wątków wynikających z postanowień Konstytucji RP oraz Konwencji. Uchwała ma moc zasady prawnej i wiąże inne składy Sądu Najwyższego, o czym skarżący wiedzieć powinien, zwłaszcza po lekturze ostatniego fragmentu uzasadnienia (tak zwane skutki temporalne).

Po wtóre, skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Oczywiste jest to, co jest widoczne bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Skarżący musi zatem wykazać, że wyrok zapadł z oczywistym,

rażącym naruszeniem przepisów prawa lub podstawowych zasad obowiązujących w praworządnym państwie, widocznym na pierwszy rzut oka, bez konieczności przeprowadzenia bardziej szczegółowej analizy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., II CSK 611/14, Legalis nr 1430479). Jednak przede wszystkim w przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie chodzi li tylko o wskazanie naruszenia prawa przez sąd, choćby oczywistego, lecz o to, aby wykazane uchybienia sądu skutkowały wydaniem oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 28 lutego 2012 r., I PK 157/11, LEX nr 1215115).

W odniesieniu do stanowiska pozwanego pełnej ilustracji problemu nie obrazuje przytoczone przez niego orzecznictwo, gdyż ono nie wyklucza rozstrzygnięcia alternatywnego, lecz ogranicza je do wypadków szczególnie uzasadnionych. Rzecz w tym, że sądy powszechne takie szczególne przesłanki wydobły w warstwie argumentacyjnej, a one nie zostały skonstruowane atypowo, nie były oparte na skrajnych ciągach interpretacyjnych i mieszczą się w granicach swobodnego uznania, jakie dopuszczają w tym wypadku przepisy prawa materialnego i procesowego.

Niemniej warto przytoczyć uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 (OSNC 1994 Nr 12, poz. 230), w której uznano, że na podstawie art. 477¹ § 2 k.p.c. (obecnie art. 477¹ k.p.c.) sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.) zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy argumentował, że ocena, kiedy roszczenie wybrane przez pracownika okaże się nieuzasadnione, powinna być dokonana przy zastosowaniu klauzul generalnych. Klauzulą przydatną w tym wypadku będzie sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, o której mowa w art. 8 k.p. Stosunek pracy nie jest bowiem tylko dwustronnym węzłem obligacyjnym łączącym pracownika z zakładem pracy.

Prawidłowa ocena zgłoszonego żądania wymaga analizy, czy w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 58/19, OSNP 2021 nr 9, poz. 98).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2021 r., I PSK 75/21, LEX nr 3219980) wyjaśniono również, że z jednej strony istotnie działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. Jednakże z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2018 r., II PK 90/17, LEX nr 2509628). Jednocześnie przepis ten chroni pracownika bez względu na to, czy dopuścił się on naruszeń pozostających w związku z jego obowiązkami, czy też nie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., II PK 305/17, LEX nr 2633100). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru

bezwzględne. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2019 r., II PK 83/18, LEX nr 2665184; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172).

W wyroku z dnia 19 kwietnia 2017 r., I PK 221/16, (LEX nr 2300172) Sąd Najwyższy zauważył, że co do zasady zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowana jest dopuszczalność oddalenia roszczenia chronionego działacza związkowego, którego umowa o pracę została wypowiedziana lub rozwiązana bez uzyskania zgody zarządu organizacji związkowej. Możliwość ta jest podobnie uzasadniana zarówno w doktrynie, jak i przez Sąd Najwyższy. Od dawna twierdzi się bowiem, że intencją ustawodawcy jest, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). Także w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdzał, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s. 34). Wynika więc z tego, że prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Jego roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, [w:] Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX, Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554).

Z kolei odnośnie do art. 8 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17 (OSNP 2019 nr 12, poz. 143) wyjaśnił, że zawarta w tym przepisie klauzula generalna zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo

zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu). Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego oraz wyroki: z dnia 28

listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego; z dnia 10 lutego 2012 r., II PK 144/11, LEX nr 1167470 i z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 275/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 11, s. 584-587).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę 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, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026).

W końcu należy mieć na uwadze to, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać

kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A.Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy wypada zasygnalizować, że Sąd drugiej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił motywy zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę w miejsce żądanego przywrócenia do pracy. Uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż ewentualne przywrócenie powoda do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wszak pracownikowi uczelni wyższej można (i należy) postawić szczególnie wysokie wymagania etyczne w płaszczyźnie kontaktu ze studentami odnośnie do sposobu organizacji uczelni i uruchamianych kierunków studiów. Krytyczna postawa wobec poszerzenia działalności dydaktycznej winna być rzeczowa i kierowana w stronę organów uczelni, nie zaś w trakcie zajęć ze studentami. I tak nie ma wątpliwości, że zachowanie nauczyciela akademickiego charakteryzować się powinno poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, uznanych wartości i zasad etycznych oraz dobrych obyczajów w nauce. Natomiast jako pracownik (tu pozwanego U.) nauczyciel akademicki jest zobowiązany do dbania o dobre imię uniwersytetu, wizerunek i jego interesy. Ponadto nauczyciel akademicki realizuje misję uniwersytetu z zachowaniem postanowień statutu uniwersytetu oraz innych aktów wewnętrznych i powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Obowiązek ten można nazwać lojalnością wobec uczelni, objawiającą się przede wszystkim przestrzeganiem dyscypliny pracowniczej i okazywaniem pomocy w budowaniu jej prestiżu. Oznacza to, że nauczyciel akademicki nie powinien podejmować działań mogących godzić w prestiż uczelni oraz nie powinien angażować się w przedsięwzięcia, które mogłyby się przyczynić do osłabienia jej konkurencyjności względem innych jednostek. Z materiału dowodowego wynika zaś, że powód naruszył ten obowiązek przez niepochlebne i godzące w wizerunek uniwersytetu wypowiedzi. W konsekwencji powód naruszył podstawowy obowiązek

pracowniczy w postaci dbania o dobro zakładu pracy, w szczególności o jego dobre imię i renomę.

Jest jeszcze jedna ważna płaszczyzna realizacji obowiązków zawodowych nauczyciela akademickiego, a mianowicie jego rola jako dydaktyka i wychowawcy. Tu należy wskazać należytą powagę, szacunek i życzliwość z jaką nauczyciel akademicki powinien traktować studentów. Drugim aspektem jest proces nauczania, w trakcie którego nauczyciel akademicki, zgodnie z zasadami dobrych obyczajów, uczy studentów kultury wypowiedzi, formułowania krytyki. Niewątpliwie naruszeniem tych obowiązków są - dowiedzione w postępowaniu dowodowym - wypowiedzi powoda kierowane do studentów kierunku prawo, polegające na dyskredytowaniu tego kierunku na uczelni, jak również dyskredytowaniu przydatności zawodowej na rynku pracy osób, które go ukończą.

Podsumowując, każdy nauczyciel akademicki, niezależnie od charakteru świadczonej pracy oraz zajmowanego stanowiska, jest objęty na uczelni podporządkowaniem organizacyjnym, a pracodawca posiada wobec niego uprawnienia kierownicze w zakresie konkretyzacji, w drodze wiążących poleceń, obowiązków pracowniczych dotyczących przedmiotu świadczenia pracy (rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania), a także miejsca i czasu świadczenia pracy. Ponadto ta kategoria pracowników objęta jest – na mocy przepisów ustawowych oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących na uczelni wyższej – szeroką kontrolą i nadzorem w zakresie przestrzegania obowiązków pracowniczych (zob. T. Duraj: Podporządkowanie (nie)autonomiczne nauczycieli akademickich, Roczniki Administracji i Prawa 2022, s. 283).

Uzupełniającą warto podkreślić, że art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (obecnie art. 147 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) odsyła do Kodeksu pracy w sprawach dotyczących stosunku pracy, a nieuregulowanych w pragmatyce pracowniczej, co ma znacznie przy ocenie podstawowych obowiązków pracownika, na które zresztą uwagę zwrócił Sąd odwoławczy. Zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów prawa jest zgodna z przedstawioną wyżej linią orzecznictwa Sądu Najwyższego. Czyni to bezpodstawną tezę o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, zwłaszcza

gdy jej oś przebiega w płaszczyźnie odmiennego spojrzenia na zachowanie pracownika.

Skoro skarżący nie wykazał, że zachodzi którakolwiek z przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

(AGM)

[ms]