

UZASADNIENIE

W procesie, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 413/17, S. D. (1) domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym Uniwersytecie (...) w S.. Nie zgadzając się z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, powoływał się przede wszystkim na szczególną ochronę swojego stosunku pracy wynikającą z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, zarzucając, iż jest członkiem Komisji Uczelnianej (...), upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, a mimo to pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, nie uzyskując zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na tę czynność.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości. Wyjaśnił, że przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zwrócił się na piśmie do Zarządu Związku Zawodowego (...) z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jednak związek nie udzielił odpowiedzi. Zaznaczył, że uchwała Komisji Uczelnianej (...) o udzieleniu S. D. (1) szczególnej ochrony pracowniczej nie może być brana pod uwagę, gdyż jest datowana na dzień 28 maja 2017 r. czyli blisko miesiąc przed złożeniem przez pozwanego wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę (tj. 23 czerwca 2017 r.). Nadto została podpisana przez osobę bez wskazania jej funkcji i umocowania do występowania w imieniu zakładowej organizacji związkowej oraz bez wskazania czy przy podejmowaniu uchwały obecne było kworum uprawniające do jej podjęcia i czy uchwała uzyskała wymaganą ilość głosów. Pozwany podkreślił, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem, polegająca na niezłożeniu przez powoda oświadczenia, że podstawowym miejscem pracy powoda jest (...), jest rzeczywista i prawdziwa.

Wyrokiem wydanym 25 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach (pkt I) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 2450 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Powyższy wyrok sąd I instancji wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

S. D. (1) został zatrudniony na Uniwersytecie (...) w S., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, od 1 października 2010 r. do 30 września 2012 r., na stanowisku adiunkta. Aneksiem z 8 listopada 2010 r., na mocy porozumienia stron, doszło do zmiany ww. umowy o pracę w ten sposób, iż strony umowy ustaliły, iż jest ona zawarta na czas nieokreślony, a S. D. (1) będzie wykonywał pracę na stanowisku starszego wykładowcy.

W umowie o pracę wskazano, iż podstawowym miejscem pracy S. D. (1) jest (...).

Pismem z 5 stycznia 2012 r. S. D. (1) poinformował pracodawcę, że kontynuuje zatrudnienie w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w G., która jest jego dodatkowym miejscem zatrudnienia.

Od 1 października 2013 r. S. D. (1) jako podstawowe miejsce pracy wskazał Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w G.. Również w oświadczeniu z 13 czerwca 2017 r. powód wskazał (...) jako dodatkowe miejsce zatrudnienia.

Informacje o podstawowym i dodatkowym miejscu pracy zawarte są w systemie (...)on (dotyczącym wszystkich nauczycieli akademickich w Polsce), do którego dostęp mają pracownicy kadr. W systemie POL-on jako podstawowe miejsce pracy S. D. (1) figurowała Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w G., co wykluczało jednocześnie wskazanie (...) jako podstawowego miejsca zatrudnienia powoda. W systemie POL-on z podstawowym miejscem pracy związany jest pełen etat.

Ograniczenie wymiaru czasu pracy powoduje, że pracownik nie może być zaliczony do tzw. do minimum kadrowego. Minimum kadrowe ustala się na dany rok akademicki. Minimum kadrowe to 8 doktorów i 6 tzw. samodzielnych pracowników, od spełnienia tych wymogów uzależniona jest możliwość prowadzenia studiów na danym kierunku.

S. D. (1) podczas jego zatrudnienia w Uniwersytecie (...) w S. kilkakrotnie obniżano wymiar czasu pracy ze względu na korzystanie z uprawnień wychowawczych w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W dniu 8 września 2016 r. S. D. (1) wystąpił do pracodawcy o obniżenie czasu pracy do 1/2 etatu w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2017 r. Pismem z 3 listopada 2016 r. (...) w S. nie wyraził zgody na obniżenie wymiaru czasu pracy, wskazując, że planowane dla S. D. (1) obowiązki dydaktyczne przekraczają wymiar połowy etatu w roku akademickim 2016/2017.

S. D. (1) czynnie angażował się w działalność związku zawodowego. Był głównym konsultantem prawnym w sprawach pracowniczych zarówno indywidualnych, jak i grupowych.

Po przeprowadzeniu okresowej oceny wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych na Wydziale Prawa i Administracji (...) Komisja ds. Oceny (...) Akademickich, powołana przez Radę Wydziału Prawa i Administracji (...) na kadencję 2016-2020, zarekomendowała rozwiązanie stosunku pracy ze S. D. (1) z uwagi na otrzymanie negatywnej oceny komisji z powodu niezłożenia oświadczenia, że (...) jest dla niego podstawowym miejscem pracy.

Uchwałą z 14 czerwca 2016 r. Komisja Uczelniana (...) US wskazała m.in. S. D. (1) jako pracownika szczególnie chronionego w okresie od 14 czerwca 2016 r. do 14 czerwca 2018 r. w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Uchwałą poparło 8 na 9 członków związku zawodowego (od głosu jako jedyny wstrzymał się S. D. (1)).

Złożone przez S. D. (1) oświadczenie, że pozwana uczelnia jest jego dodatkowym miejscem zatrudnienia było niezgodne z zawartą umową o pracę, a także pismem z 18 listopada 2015 r. o przywróceniu powoda do pracy, z których wynikało, że (...) stanowi dla niego podstawowe miejsce pracy.

Pismami datowanymi na 26 stycznia i 9 lutego 2017 r. Rektor (...) wzywał S. D. (1) do złożenia oświadczenia, że (...) jest dla niego podstawowym miejscem pracy.

Pismem z 23 czerwca 2017 r., złożonym w Komisji Uczelnianej (...) US w tym samym dniu, (...) w S. zwrócił się z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy ze S. D. (1) z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano niezłożenie oświadczenia, że (...) jest dla S. D. (1) podstawowym miejscem pracy, co znalazło odzwierciedlenie w negatywnej ocenie Komisji ds. Oceny (...) Akademickich z 1 czerwca 2017 r., utrzymanej w mocy uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji nr (...) z 22 czerwca 2017 r. Podano, iż S. D. (1) w oświadczeniu z 13 czerwca 2017 r. o zaliczeniu do minimum kadrowego studiów prowadzonych na Uniwersytecie (...) wskazał, że (...) stanowi jego dodatkowe miejsce pracy, wyrażając jednocześnie zgodę na wliczenie do minimum kadrowego studiów prowadzonych w roku akademickim 2017/2018 na kierunku: Administracja na poziomie studiów I stopnia. Nadto z oświadczenia wynikało, że podstawowym miejscem pracy powoda jest Akademia im. (...) w G.. Wskazano, że powyższe powoduje, iż pozwana nie ma możliwości wprowadzania danych dotyczących zatrudnienia pracownika do ogólnopolskiego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (POL-on), co w konsekwencji powoduje, że S. D. (1) nie jest uwzględniany we wszystkich sprawozdaniach przy wyliczaniu dotacji podstawowej przyznawanej Uniwersytetowi (...) przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ponadto uniemożliwia zaliczenie powoda do minimum kadrowego na jednolitych studiach magisterskich na kierunku prawo. Nadto dodano, że S. D. (1) odmawia wykazania dorobku naukowego, umożliwiającego wykazanie przez Wydział Prawa i Administracji (...) spełnienia wymogów określonych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów oraz nie afiliuje na rzecz Wydziału Prawa i Administracji (...) jakichkolwiek osiągnięć publikacyjnych, które można uwzględnić w ocenie parametrycznej tej jednostki.

Uchwałą z 28 czerwca 2017 r., która wpłynęła do pracodawcy 29 czerwca 2017 r., Komisja Uczelniana nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy ze S. D. (1). Wskazała, że już wcześniej pracodawca podjął próbę pozbycia się niewygodnego pracownika, który swą wiedzą i umiejętnościami z zakresu zatrudnienia jest w stanie realnie bronić pracowników (...) przez bezprawnymi działaniami pracodawcy. Zaznaczono, iż powód jest doskonałym dydaktykiem, a jego nieobecność zmniejszyłaby w sposób istotny ofertę dydaktyczną. Nadto w Katedrze Prawa Pracy i Polityki

Spółecznej pozostałby jeden adiunkt, który fizycznie nie byłby w stanie obsłużyć przedmiotów prowadzonych przez tę Katedrę. Również zarzut braku prowadzenia działalności naukowej przez powoda lub brak afiliacji jego publikacji nie został uznany za zasadny, gdyż zdaniem organizacji związkowej S. D. (1) nie ma ustawowego obowiązku prowadzenia działalności naukowej. Poza tym wskazano, że działalność ta jest prowadzona w ograniczonym zakresie ze względu na utrudnianie tej działalności przez uniwersytet.

Pismem z 29 czerwca 2017 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę, powołując się na przyczyny wskazane w piśmie z 23 czerwca 2017 r., skierowanym do związku zawodowego.

Stosunek pracy S. D. (1) z Uniwersytetem (...) w S. rozwiązał się z dniem 30 września 2017 r.

W oparciu o takie ustalenia faktyczne sąd I instancji uznał powództwo za uzasadnione.

Wyjaśnił, że swoje ustalenia oparł na zgodnych – w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – zeznaniach przesłuchanego w sprawie świadka S. S. oraz powoda, a także na dowodach z dokumentów, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron.

Z uwagi na podnoszony zarzut szczególnej ochrony powoda sąd I instancji w pierwszej kolejności ocenił zachowanie pracodawcy w świetle przepisów gwarantujących powodowi ochronę szczególną, a więc ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w tym w szczególności jej art. 32. Uznał, iż związek zawodowy dopełnił wymaganych formalności, tj. wskazał pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (zgodnie z art. 32 ust. 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych), określając jednocześnie termin jej obowiązywania. Sąd uznał, że takie wskazanie zostało dokonane w uchwale Komisji Uczelnianej z 14 czerwca 2016 r., którą wskazano powoda jako osobę podlegającą szczególnej ochronie jako pracownika, będącego jednocześnie członkiem Komisji Uczelnianej (...). S. D. (1) był bowiem członkiem władzy wykonawczej Komisji Uczelnianej (...), imiennie wskazanym członkiem zarządu, któremu służyła ochrona szczególna przewidziana w art. 32 ust. 1 powołanej ustawy.

Dalej sąd I instancji zauważył, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprowadza szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Podkreślił, że prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji związkowej. Zauważył, iż szczególna ochrona związkowa ma gwarantować trwałość stosunku pracy osoby zaangażowanej w działalność związkową i tym samym umożliwić jej swobodne wykonywanie zadań związkowych, nawet jeśli są niewygodne dla pracodawcy. Ma też zapobiec zagrożeniu sankcji i retorsji ze strony pracodawcy. Podkreślił przy tym, że z normy art. 8 k.p. nie można wyprowadzić reguły, że każde naruszenie obowiązków przez pracownika chronionego uzasadnia oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Co więcej - jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem - działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie sądu I instancji w orzecznictwie daje się zaobserwować tendencję do nieuwzględnienia roszczeń pracowników szczególnie chronionych w sytuacji braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy jedynie wówczas, gdy pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze (np. spożywał alkohol w czasie i miejscu pracy) i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie. Stosowanie szczególnego przepisu art. 8 Kodeksu pracy – jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności zagwarantowanej ustawowo wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych i radnych – wymaga, by niezgodność przewidzianej tym przepisem ochrony z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości. Ma to miejsce między innymi wówczas, gdy zachowanie pracownika, w wyniku którego rozwiązano z nim umowę o pracę, było wyjątkowo naganne. O tym, czy żądanie przywrócenia do pracy pracownika szczególnie chronionego można – w świetle art. 8 Kp – uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub jego społecznym przeznaczeniem, decyduje więc rodzaj czynu pracownika.

Odnosząc powyższe do realiów tej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że nie sposób przyjąć, by uchybienie powoda w postaci braku poinformowania o zmianie podstawowego miejsca pracy stanowiło naruszenie obowiązku pracowniczego o wyjątkowym ciężarze gatunkowym. Trudno byłoby w jego ocenie uznać, że S. D. (1) dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, skoro sama pozwana nie skorzystała z dyscyplinarnego trybu zwolnienia pracownika. Ponadto sąd ten zauważył, że podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego jest ta uczelnia, w której jest on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym zaś zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w dwóch miejscach – Uniwersytecie (...) w S. oraz Akademii im. (...) z P. w G.. Dalej wskazał, iż po dwukrotnych wezwaniach do złożenia oświadczenia o podstawowym miejscu pracy, powód ostatecznie złożył pozwanemu oświadczenie, wskazując, że (...) jest dodatkowym miejscem zatrudnienia, zaś podstawowym – Akademia im. (...) z P. w G. (również w oświadczeniu z 12 stycznia 2017 r. powód wskazywał, że (...) jest dla niego dodatkowym miejscem pracy). Zdaniem sądu I instancji, skoro powód był zatrudniony w dwóch uczelniach w pełnym wymiarze czasu pracy i były one zarazem podstawowymi miejscami jego zatrudnienia, koniecznym było obniżenie wymiaru zatrudnienia w jednym z miejsc pracy, gdyż tylko w taki sposób możliwe było załatwienie problemu podwójnego podstawowego miejsca pracy i skorygowanie zapisu w systemie (...)con. Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że przez kilka lat nie stanowiło problemu obniżanie powodowi wymiaru czasu pracy na Uniwersytecie (...) w związku z wykonywaniem uprawnień rodzicielskich, a co za tym idzie wpisywanie w systemie (...)con na okres korzystania z tych uprawnień, że (...) jest dodatkowym miejscem pracy powoda. Dlatego też za niezrozumiałe uznał zarówno to, że pozwany przestał wyrażać zgodę na obniżenie wymiaru czasu pracy powoda, jak i to, że powodowi wystawiono negatywną ocenę za rok akademicki 2015/2016 z uwagi na wskazanie przez niego innej uczelni jako podstawowego miejsca zatrudnienia, co wedle pozwanej nie wpływało korzystnie na rozwój naukowy powoda.

Z kolei zarzut niewykazywania dorobku naukowego oraz braku afiliowania na rzecz pozwanej jakichkolwiek osiągnięć publikacyjnych, sąd i instancji uznał za sformułowany jedynie na potrzeby niniejszego postępowania, uzasadniając to tym, że w ostatnim arkuszu oceny za rok akademicki 2015/2016, w punkcie dotyczącym oceny dydaktyczno-wychowawczej, pozwana nie zawarła jakiegokolwiek treści świadczącej o tym, że S. D. (1) nie spełnia wymogów wykazywania dorobku naukowego poprzez publikowanie prac naukowych. Z oceny tej jednoznacznie wynikało zdaniem sądu, iż jedynym powodem oceny negatywnej pracy powoda, a w konsekwencji przedstawienia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było niezłożenie oświadczenia, że (...) jest podstawowym miejscem pracy powoda.

Dalej Sąd Rejonowy przypomniał, że w dniu 23 czerwca 2017 r. pozwana skierowała do związku zawodowego wnioski o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem ze S. D. (1), natomiast w dniu 28 czerwca 2017 r. Komisja Uczelniana podjęła uchwałę o niewyrażeniu takiej zgody. Podkreślił, iż mimo otrzymania w dniu 29 czerwca 2017 r. uchwały związku zawodowego, pozwana w tym samym dniu skierowała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie uwzględniając przy tym powyższej uchwały o udzieleniu szczególnej ochrony powodowi jako pracownikowi. Za nietrafną uznał zarazem sąd argumentację pozwanego o braku skuteczności uchwały z dnia 28 maja 2017 r. ze względu na uchwalenie jej przed złożeniem wniosku o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż ze spójnych zeznań świadka S. S. i samego powoda wynika zdaniem tego sądu, że doszło do omyłki pisarskiej, gdyż właściwą datą sporządzenia uchwały był dzień 28 czerwca 2017 r.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż niezłożenie przez powoda oświadczenia, że (...) jest jego podstawowym miejscem pracy nie wyłączało go od ochrony związkowej. W rezultacie sąd ten uznał wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwaną z a naruszające obowiązujące przepisy prawa (bezwzględny zakaz rozwiązywania umów o pracę z osobą objętą szczególną ochroną bez zgody związku zawodowego, a także charakter zarzucanego powodowi uchybienia, którego nie sposób uznać za wyjątkowo rażące) i w oparciu o treść art. 45 § 1 k.p. w punkcie pierwszym wyroku orzekł o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach.

W punkcie drugim wyroku, działając w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu

Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotą 2.450 zł tytułem niepokrytych kosztów sądowych. Na koszty te złożyła się jedynie opłata od pozwu, stanowiąca 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 ust.1 powyższej ustawy.

Pozwany wniósł apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu przed Sądem I i II instancji.

Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. przepisu:

1) art. 8 kodeksu pracy, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie w związku z przynależnością do związku zawodowego uzależnione jest wyłącznie od charakteru czynu pracownika stanowiącego podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy z przepisu tego wynika, że podstawą oddalenia powództwa powinna być ocena roszczenia pracownika w świetle konkretnie określonych zasad współżycia społecznego;

2) art. 8 kodeksu pracy, poprzez uwzględnienie powództwa powoda, pomimo tego że jego roszczenie powinno być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tj. z zasadą lojalności wobec pracodawcy oraz zasadą uczciwości;

3) art. 2 ust. 1 pkt 33 w związku z art. 129 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez ich błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że wyłącznym kryterium odróżniającym podstawowe i dodatkowe miejsce pracy nauczyciela akademickiego jest okoliczność, że zatrudniony jest on w tym miejscu w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy ustawodawca dopuszcza zatrudnienie w podstawowym i dodatkowym miejscu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy;

4) art. 45 § 2 i 3 kodeksu pracy, poprzez brak rozważenia przez Sąd Rejonowy możliwości zasądzenia powodowi odszkodowania zamiast uwzględnienia jego roszczenia o przywrócenie do pracy, z uwagi na naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego, w tym zasady lojalności wobec pracodawcy oraz zasady uczciwości;

5) § 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 27 marca 2015 r. w sprawie sposobu podziału dotacji z budżetu państwa dla uczelni publicznych i niepublicznych poprzez brak uwzględnienia okoliczności, że wskazanie przez pracownika uczelni jako podstawowego miejsca pracy ma znaczenie przy wyliczaniu dotacji podstawowej dla uczelni;

6) art. 9 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów poprzez brak uwzględnienia okoliczności, że wskazanie przez nauczyciela akademickiego, że uczelnia jest podstawowym miejscem pracy ma znaczenie przy zaliczeniu nauczyciela do minimum kadrowego, a co za tym idzie decyduje o istnieniu kierunku studiów oraz ma decydujące znaczenie dla bytu uczelni;

7) art. 11 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów poprzez brak uwzględnienia okoliczności, że zaliczenie nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego na określonym kierunku studiów uzależnione jest od wykazywania przez tego nauczyciela dorobku naukowego w obszarze wiedzy odpowiadającym obszarowi kształcenia, wskazanemu dla tego kierunku studiów, w zakresie jednej z dyscyplin naukowych, do których odnoszą się efekty kształcenia określone dla tego kierunku, a w konsekwencji błędne ustalenie, że nauczyciel akademicki

zatrudniony na stanowisku dydaktycznym nie ma obowiązku prowadzenia działalności naukowej;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. przepisu:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń stanu faktycznego sprawy w sposób sprzeczny z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wybiórczy i fragmentaryczny, a także sprzeczny z zasadami wiedzy, doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, skutkujący:

a) nieuzasadnionym przyjęciem, że brak poinformowania pozwanego przez powoda o dokonanej przez niego zmianie podstawowego miejsca pracy nie stanowił naruszenia obowiązku pracowniczego o wyjątkowym ciężarze gatunkowym,

b) nieuzasadnionym przyjęciem, że w ocenie pozwanego przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie stanowiła przyczyny uzasadniającej zwolnienie powoda w trybie natychmiastowym,

c) nieuzasadnionym przyjęciem, że dla pozwanego nie stanowiło problemu przez długi okres czasu obniżanie powodowi wymiaru czasu pracy z uwagi na korzystanie z uprawnień związanych z rodzicielstwem,

d) nieuzasadnionym przyjęciem, że wedle pozwanego kwestie organizacyjne są ważniejsze niż kształcenie i wychowywanie studentów,

e) nieuzasadnionym stwierdzeniem, że brak wykazywania przez powoda dorobku naukowego oraz brak afiliowania na rzecz pozwanego jakichkolwiek osiągnięć publikacyjnych stanowi zarzut sformułowany jedynie na potrzeby przedmiotowego postępowania.

2) art 227 k.p.c. oraz art. 232 zdanie 2 k.p.c. poprzez brak przeprowadzenia przez sąd postępowania dowodowego na okoliczność faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj.

- jakie znaczenie dla uczelni publicznej ma złożenie przez nauczyciela akademickiego oświadczenia, że uczelnia jest jego podstawowym miejscem pracy w kontekście możliwości zaliczenia nauczyciela do minimum kadrowego oraz uwzględnienia go przy wyliczaniu dotacji podstawowej dla uczelni,

- jakie znaczenie dla uczelni ma afiliacja przez nauczycieli akademickich ich osiągnięć naukowych,

- jakie znaczenie dla uczelni prowadzącej studia o profilu ogólnoakademickim ma możliwość zaliczenia do minimum kadrowego nauczycieli posiadających dorobek naukowy w obszarze kształcenia objętym programem studiów,

- czy przywrócenie powoda do pracy u pozwanego będzie możliwe i celowe,

3) art. 228 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie okoliczności powszechnie znanych,

których istnienie sąd powinien wziąć pod uwagę z urzędu, tj.

- jakie znaczenie dla uczelni ma złożenie przez pracownika oświadczenia, że uczelnia jest podstawowym miejscem pracy oraz jaka jest specyfika zatrudnienia nauczyciela akademickiego w kontekście tzw. wieloletowości,

- stosowanych przez uczelnie publiczne zasad zatrudniania nauczycieli akademickich na tzw. drugim etacie,

- okoliczności, że nauczyciel akademicki zatrudniony w dwóch miejscach pracy, w każdym w pełnym wymiarze czasu pracy, nie jest w stanie w pełni realizować obowiązków pracowniczych wynikających z nawiązanych stosunków pracy, w sposób nieunikniony koncentrując swoje zaangażowanie w jednym z tych miejsc (w podstawowym miejscu pracy ze szkodą dla drugiego miejsca pracy),

- zatrudnianie przez uczelnię publiczną pracownika dydaktycznego ze stopniem naukowym doktora na tzw. drugim etacie jest dla uczelni całkowicie nieopłacalne, a wręcz przynosi jej szkodę majątkową (niższa dotacja celowa) oraz obniża jej potencjał naukowy i dydaktyczny (brak możliwości wliczenia pracownika do minimum kadrowego, brak afiliacji osiągnięć naukowych pracownika);

4) art. 231 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie domniemania faktycznego, że brak poinformowania pozwanego przez powoda o dokonanej przez niego zmianie podstawowego miejsca pracy nie stanowił naruszenia obowiązku pracowniczego o wyjątkowym ciężarze gatunkowym.

W uzasadnieniu apelacji przedstawioną obszerną argumentację odnoszącą się do poszczególnych jej zarzutów.

Ponadto dołączono do niej szereg dokumentów, wnosząc o przeprowadzenie z nich dowodu, argumentując, że potrzeba ich powołania pojawiła się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego z uwagi na argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Pozwany w złożonej apelacji nie podtrzymał zarzutów dotyczących wadliwości postępowania organizacji związkowej w związku z doręczonym jej pismem informującym o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. (...) się przede wszystkim na wykazywaniu, iż domaganie się przez powoda przywrócenia do pracy narusza zasady współżycia społecznego; w związku z powyższym wniósł również o rozważenie możliwości zastosowania przepisu art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy.

S. D. (1) wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie mogła zostać uwzględniona, gdyż prowadziłoby to w istocie do unieważnienia przepisów odnoszących się do koncentracji materiału dowodowego i przeciwdziałających przewlekaniu postępowania.

Mając na względzie sposób działania pozwanego w niniejszym procesie, celowym wydaje się przypomnienie na wstępie szeregu elementarnych zasad rządzących procesem cywilnym. Najpełniej zdaniem Sądu Okręgowego zostały one zebrane przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wydanego 8 lutego 2018 r. w sprawie o sygnaturze akt II CSK 462/17, stąd też poniżej zacytowane zostaną obszerne jego fragmenty, jako że wyrażone w nim poglądy sąd orzekający w pełni podziela. I tak, SN przypomniał, iż „właściwe funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości zależy nie tylko od trafności rozstrzygnięć sądowych, lecz także od tego, aby ochrona prawna była udzielana w możliwie najkrótszym czasie. Współczesny standard konstytucyjny i międzynarodowy wymaga, aby rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło bez nieuzasadnionej zwłoki (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP, art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzonej w R., dnia 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284). Konieczność realizacji tego standardu należy uważać nie tylko za źródło obowiązków sądu, jako organu prowadzącego postępowanie, lecz także stron, których sposób korzystania z uprawnień procesowych nie pozostaje, co oczywiste, bez wpływu na sprawność postępowania.” Dalej Sąd Najwyższy podkreślił, iż „w postępowaniu cywilnym założenie to wyraża art. 6 k.p.c., nakładający powinność wspierania postępowania zarówno na sąd, który został zobligowany do przeciwdziałania przewlekaniu postępowania, jak i strony, na których spoczywa ciężar przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów bez zwłoki, aby postępowanie mogło być przeprowadzone szybko i sprawnie (ciężar wspierania postępowania). Ciężar ten łączy się z jednej strony z art. 3 k.p.c., statuującym m.in. nakaz dokonywania czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, czego refleksem jest zakaz zachowań nielojalnych i nierzetelnych wobec sądu i innych podmiotów procesu, z drugiej zaś z art. 207 § 6, art. 217 § 2, art. 344 § 2, art. 493 § 1 i art. 503 § 1 k.p.c., które przewidują nakaz pominięcia spóźnionych twierdzeń faktycznych i dowodów.

Wymaga podkreślenia, że jednocześnie Sąd Najwyższy zaakcentował, iż „prawo do powoływania twierdzeń faktycznych i dowodów, jako element prawa do wysłuchania (audiatur et altera pars), jest jednym z elementów konstytucyjnego prawa do sądu”, co w jego ocenie „wyraża w najpełniejszej postaci art. 217 § 1 k.p.c., według którego strona może przytaczać twierdzenia faktyczne i dowody co do zasady aż do zamknięcia rozprawy. Zdaniem SN przepis ten musi być jednak czytany łącznie z przywołanymi już wcześniej normami „art. 207 § 6 i art. 217 § 2, a także związanymi z nimi i konkretyzującymi je art. 344 § 2, art. 493 § 1 i art. 503 § 1 k.p.c., które ustanawiają, przez wprowadzenie nakazu pominięcia spóźnionych twierdzeń lub dowodów, dodatkowe ograniczenie czasowe w korzystaniu z tego prawa, które służyć ma zapewnieniu szybkości i sprawności postępowania, stanowiącej

również wartość o randze konstytucyjnej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 lutego 2008 r., SK 89/06, OTK-A 2008, nr 1, poz. 7). W powiązaniu z art. 6 § 2 k.p.c. prawodawca oddziałuje w ten sposób na strony, aby twierdzenia faktyczne i dowody powoływały w sposób skoncentrowany, umożliwiając sądowi możliwie najwcześniejsze zapoznanie się z ogółem istotnego materiału procesowego, co pozwala zapewnić sprawny przebieg postępowania. Mechanizm ten wpisuje się w jedną z naczelných zasad postępowania cywilnego - zasadę koncentracji materiału procesowego, której rola w kontekście pożądanej troski o sprawność postępowania cywilnego jest powszechnie dostrzegana w piśmiennictwie i judykaturze (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., III CZP 115/03, OSNC 2005, nr 5, poz. 77, z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144, i z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 162/06, OSNC 2008, nr 5, poz. 47).

W tak zarysowanym kontekście Sąd Najwyższy stwierdził, że „pominięcie spóźnionego twierdzenia lub dowodu nie jest dopuszczalne, jeżeli strona uprawdopodobni, że nie powołała twierdzenia lub dowodu we właściwym czasie, w tym w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym, bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń lub dowodów nie spowoduje zwłoki w postępowaniu, względnie że występują inne wyjątkowe okoliczności (art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c.). Jednocześnie zauważył jednak, „że stosowanie art. 207 § 6 i art. 217 § 2 k.p.c. może wymagać przeprowadzenia przez sąd oceny, czy zostały uprawdopodobnione okoliczności faktyczne, które strona powołała, wskazując na istnienie przesłanki otwierającej drogę do uwzględnienia spóźnionego twierdzenia lub dowodu. Jakkolwiek okoliczności te nie dotyczą istoty sprawy (art. 227 k.p.c.), nie można abstrahować od tego, że w obowiązującym dwuinstancyjnym modelu postępowania ocena faktów i środków służących ich dowodzeniu lub uprawdopodobnieniu należy co do zasady do sądu pierwszej i drugiej instancji. Ciężar uprawdopodobnienia okoliczności przesądzających o potrzebie dopuszczenia spóźnionego faktu lub dowodu, został *expressis verbis* nałożony na stronę, nie są to zatem również okoliczności, których ustalenie obciąża sąd z urzędu, inaczej aniżeli np. fakty dotyczące dopuszczalności postępowania w sprawie (art. 199 § 1, art. 1099, art. 1113 k.p.c.).”

Odnosząc zatem powyższe – w pełni trafne – wnioski do realiów niniejszej sprawy, należy zauważyć, iż przez cały czas jej trwania strona pozwana była (inaczej niż powód) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. W złożonym pozwie S. D. (1) zarysował przy tym wszystkie zasadnicze zgłaszane przez siebie zarzuty, w tym przede wszystkim fakt niezyskania przez pracodawcę zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie mu umowy o pracę. Zgłosił także żądanie przywrócenia do pracy, które zostało uwzględnione przez sąd, a którego celowość została zakwestionowana w apelacji. Pozwany zatem, zarówno formułując odpowiedź na pozew, jak i stawiając się na rozprawie (za pośrednictwem swojego pełnomocnika), miał pełną możliwość ustosunkowania się do wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia kwestii i naprowadzenia wszelkich, mających w jego ocenie znaczenie, dowodów na poparcie swojego stanowiska. Z żadnego pisma złożonego w toku postępowania przed sądem I instancji, ani z twierdzeń przedstawionych ustnie na rozprawie nie wynika przy tym, aby ówczesnie reprezentujący pozwanego pełnomocnik powoływał się na istnienie jakichkolwiek trudności w zgromadzeniu dowodów. Nie wnosił również w szczególności o przedłużenie terminu na zgłoszenie stosownych wniosków. Przeciwnie, w odpowiedzi na pozew (rażąco odbiegającą długością oraz merytoryczną zawartością od wniesionej obecnie apelacji, dość zauważyć, że całe akta sprawy od pozwu do uzasadnienia wyroku sądu I instancji liczą sobie 48 kart, zaś apelacja wraz z załącznikami stanowi aż 64 karty) skupiono się na nienegowanej obecnie kwestii skuteczności zajęcia przez organizację związkową stanowiska co do planowanego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a także kwestii prawdziwości podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany nie zawniósł zarazem o przeprowadzenie jakichkolwiek dowodów innych niż dowody z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda. Także na jedynej przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy rozprawie obecny na niej pełnomocnik pozwanego nie zgłosił żadnych wniosków dowodowych; wskazał natomiast w mowie końcowej, że „wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym”. W ocenie Sądu Okręgowego jasno wskazuje to na istniejącą na tamtym etapie koncepcję prowadzenia procesu przez stronę pozwaną, niestety opartą o fałszywe przesłanki, tj. o nieznaną obowiązków przepisów. Jak się bowiem wydaje, z twierdzeń ówczesnego pełnomocnika pozwanego wynika, iż stał on na stanowisku, że pozwany nie miał obowiązku uzyskania zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę; co za tym idzie, ówczesny pełnomocnik nie widział potrzeby naprowadzania dowodów świadczących o tym, że zachowanie i postawa powoda były wyjątkowo naganne, tak bardzo, że aż uzasadniały „zdjęcie” z S. D. ochrony związkowej. Wbrew przy tym

twierdzeniom wyrażonym w apelacji przez nowego pełnomocnika ustanowionego przez pozwanego, nie sposób jest uznać, aby potrzeba przywołania szeregu nowych dowodów pojawiła się dopiero obecnie, na skutek zapoznania się z argumentacją Sądu Rejonowego. Argumentacja tego sądu nie ma bowiem – w jej zasadniczym zakresie – charakteru przełomowego, gdyż nie odwołuje się do jakichś powszechnie nieznanych zdarzeń czy norm prawnych, a jest oparta o prostą wykładnię norm art. 32 ustawy o związkach zawodowych, z których wynika, że każdy pracodawca może zwolnić pracownika objętego szczególną ochroną organizacji związkowej tylko wówczas, gdy uzyska **zgode** tejże organizacji na takie działanie.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy nie doszukał się istnienia powodów, dla których miałby uwzględnić zgłoszone po raz pierwszy dopiero w apelacji wnioski dowodowe strony pozwanej. Stąd też wydał oparte o przepis art. 381 k.p.c. o ich postanowienie o ich pominięciu, uznając że pozwany miał realną możliwość zgłoszenia ich wcześniej, tj. jeszcze w toku postępowania przed sądem I instancji. Jedyne wyjątek w tym zakresie uczyniono dla dokumentów w postaci kopii wyroku wraz z uzasadnieniem wydanego przez Sąd Okręgowy w Szczecinie w poprzednim procesie, jaki toczył się między tymi samymi stronami. Przeprowadzanie dowodu z tych dokumentów nie było jednak potrzebne, a to z uwagi na fakt, iż sąd w składzie orzekającym w niniejszej sprawie miał wiedzę o treści tego rozstrzygnięcia, a to z uwagi na to, że obecna sędzia sprawozdawca była jednym z członków składu orzekającego w poprzedniej sprawie. O powyższym uprzedzono na rozprawie apelacyjnej strony w trybie art. 228 § 2 k.p.c.

Co za tym idzie, przedmiotem oceny Sądu Okręgowego mógł być wyłącznie materiał dowodowy zebrany przez sąd I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż użyte w przywołanym przepisie sformułowanie „w granicach apelacji” oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W tym kontekście, odniesionym do realiów niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy pragnie więc podkreślić, iż w jego ocenie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, dokonując jego oceny w sposób niewykraczający poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c. Stąd też Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz prawne sądu I instancji w całości uznał i przyjął jako własne. W szczególności uznał, że zebrany materiał w żadnej mierze nie usprawiedliwiał przyjęcia, by zachowanie S. D. polegające na niezłożeniu oświadczenia, że pozwany (...) jest dla niego pierwszym miejscem zatrudnienia było zachowaniem tak dalece naruszającym prawo, że powinno skutkować odmową przywrócenia powoda do pracy, mimo objęcia go ochroną związkową. Jak bowiem wynika zarówno z zeznań powoda, jak i jedyne przesłuchanego świadka, S. S., między stronami istniał konflikt, związany z działalnością związkową powoda. Ponadto powód powoływał się na podejmowanie przez swoich bezpośrednich przełożonych działań polegających na blokowaniu mu możliwości faktycznego rozwoju u pozwanego. Pozwany nie przedstawił zaś na etapie postępowania przed sądem I instancji żadnych dowodów, z których wynikałoby, że te twierdzenia powoda i świadka są nieprawdziwe. Tymczasem niewątpliwie, gdyby sąd miał oceniać żądanie przywrócenia powoda do pracy w aspekcie ewentualnego nadużywania prawa przez S. D., musiałby dysponować jakimkolwiek materiałem dowodowym, który uprawniałby do wyciągnięcia takich wniosków. Skoro zaś nim nie dysponował, brak było podstaw, by skutecznie zarzucić mu zarówno naruszenie przepisu art. 8 k.p., jak i normy art. 233 § 1 k.p.c. W apelacji nie odwołano się bowiem do żadnych dowodów, przedstawionych już na etapie postępowania przed sądem I instancji, które sąd ten oceniłby w sposób niewłaściwy, dokonując tym samym dowolnej, nie zaś swobodnej oceny dowodów. Podjętą w apelacji próbę przekonania, że w

tym zakresie sąd obowiązany był wziąć pod uwagę z urzędu okoliczności powszechnie znane (art. 228 § 1 k.p.c.), także należało ocenić jako działanie chybione. Żadna bowiem z przywołanych w apelacji jako „powszechnie znane” okoliczności nie ma w istocie takiego charakteru. Jak wskazuje się w doktrynie i orzecnictwie, do faktów powszechnie znanych zalicza się okoliczności, zdarzenia, czynności lub stany, które powinny być znane każdemu rozsądnemu i mającemu doświadczenie życiowe mieszkańcowi miejscowości, w której znajduje się siedziba sądu orzekającego. Za powszechnie znane uznaje się przy tym wydarzenia historyczne, polityczne, zjawiska przyrodnicze i procesy ekonomiczne o charakterze wyjątkowym bądź przeciwnie – normalne i zwyczajnie zachodzące w określonym miejscu i czasie. Ocena, czy danemu faktowi można przypisać cechę notoryjności, każdorazowo należy jednak do sądu orzekającego, przy czym cecha ta nie podlega dowodzeniu (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 2001 r., V CKN 349/00). Ocena ta nie może jednak zostać przeprowadzona bez uwzględnienia całości materiału procesowego zgromadzonego w postępowaniu i powinna opierać się na kryteriach obiektywnych. Tego, co jest powszechnie znane, nie można jednak określić na podstawie stałych kryteriów, gdyż zależy to od określonego miejsca i czasu (tak: wyrok SN z 5 lutego 2002 r., II CKN 894/99).

Mając powyższe na uwadze, należy zatem uznać, iż nie są faktami powszechnie znanymi ani to „jakie znaczenie dla uczelni ma złożenie przez pracownika oświadczenia, że uczelnia jest podstawowym miejscem pracy oraz jaka jest specyfika zatrudnienia nauczyciela akademickiego w kontekście tzw. wieloletowości”, ani to jakie są „stosowane przez uczelnie publiczne zasady zatrudniania nauczycieli akademickich na tzw. drugim etacie”. Za takowe fakty nie można także uznać - w odniesieniu do wszystkich nauczycieli akademickich – „okoliczności, że nauczyciel akademicki zatrudniony w dwóch miejscach pracy, w każdym w pełnym wymiarze czasu pracy, nie jest w stanie w pełni realizować obowiązków pracowniczych wynikających z nawiązanych stosunków pracy, w sposób nieunikniony koncentrując swoje zaangażowanie w jednym z tych miejsc (w podstawowym miejscu pracy ze szkodą dla drugiego miejsca pracy)”, ani wreszcie tego, iż „zatrudnianie przez uczelnię publiczną pracownika dydaktycznego ze stopniem naukowym doktora na tzw. drugim etacie jest dla uczelni całkowicie nieopłacalne, a wręcz przynosi jej szkodę majątkową (niższa dotacja celowa) oraz obniża jej potencjał naukowy i dydaktyczny (brak możliwości wliczenia pracownika do minimum kadrowego, brak afiliacji osiągnięć naukowych pracownika)”. Gdyby bowiem wszystkie te kwestie były tak oczywiste jak próbuje to obecnie przedstawić pozwany, ustawodawca niewątpliwie wprowadziłby całkowity zakaz wykonywania przez nauczycieli akademickich pracy na dwóch etatach. Tymczasem norma art. 129 ust. 1 ustawy obowiązującej w tym zakresie w roku 2017, tj. ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, stanowiła, że nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, za zgodą rektora. Już tylko więc z tego przepisu wynika zatem, iż każdy przypadek podlegał indywidualnej ocenie z punktu widzenia ochrony interesów obu stron stosunku pracy. Ocena rektora nie mogła być przy tym dowolna, gdyż w świetle treści art. 129 ust. 2 przywołanej ustawy, mógł on odmówić zgody na dodatkowe zatrudnienie tylko wówczas, gdy świadczenie przez nauczyciela usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejszałoby zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiązałoby się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Powyższe w razie sporu, wymagało przy tym każdorazowo wykazania przed sądem. Z powyższego wynika zatem również i to, że nie istnieją i w roku 2017 nie istniały żadne, jednolite, „znane powszechnie”, zasady zatrudniania przez uczelnie „na drugim etacie”, gdyż kwestia ta należała do kompetencji rektorów poszczególnych uczelni. Sąd nie miał też obowiązku wiedzieć z urzędu o tym, że zatrudnianie przez uczelnię publiczną pracowników dydaktycznych ze stopniem naukowym doktora na tzw. drugim etacie jest dla niej nieopłacalne – wymaga to bowiem znajomości konkretnych realiów funkcjonowania konkretnej uczelni, w tym tego jakie kierunki ta uczelnia prowadzi i jakich nauczycieli akademickich zatrudnia. Na te zaś okoliczności pozwana nie naprowadziła skutecznie żadnych dowodów.

W kontekście treści apelacji wymaga także podkreślenia, iż sąd orzekający w niniejszej sprawie nie widział potrzeby dokonywania merytorycznej oceny dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia. Niespornym było przy tym w istocie to, że powód nie złożył pozwanemu oświadczenia, że (...) jest dla niego podstawowym miejscem pracy, co zostało wskazane jako zasadniczy powód wypowiedzenia. Jak już jednak wcześniej wyjaśniono, niezłożenie tego oświadczenia samo w sobie nie mogło skutkować uznaniem za prawidłowe wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi objętego szczególną ochroną, bez uzyskania zgody organizacji związkowej na jego dokonanie. Zaniechanie zaś przez pozwanego

wykazania istotnych jego zdaniem okoliczności w czasie, który był na to przeznaczony, tj. w czasie postępowania przed sądem I instancji, może obciążać obecnie wyłącznie pozwanego. Jest to oczywiste zwłaszcza w sytuacji, w której pozwany powinien był już – po dokonaniu w poprzednim procesie przywróceniu powoda do pracy z tej samej przyczyny, tj. z uwagi na naruszeniu przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – doskonale wiedzieć, które okoliczności mogą mieć w procesie tego rodzaju znaczenie decydujące i których istnienie należy wykazywać. Powyższe znajduje pełne potwierdzenie w stanowisku Sądu Najwyższego zawartym w przywołanym w apelacji wyroku z 2 października 2012 r., wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 56/12. Wyrok ten, jak trafnie zauważono w apelacji dotyczył analogicznej sprawy, tj. sprawy, której przedmiotem była zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego wobec szczególnie chronionego prawem nauczyciela akademickiego. W sprawie tej ostatecznie istotnie całkowicie oddalono powództwo pracownika. Jak jednak wynika z uzasadnienia wyroku, wydanie takiego rozstrzygnięcia zostało poprzedzone obszernym postępowaniem dowodowym, w toku którego szczegółowo ustalano okoliczności w jakich doszło do wypowiedzenia umowy i które stały się ostatecznie przyczyną oddalenia powództwa. W samym zaś wyroku Sąd Najwyższy po raz kolejny jednoznacznie podkreślił, iż „stosowanie art. 8 k.p. pozostaje (...) w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (...). W oderwaniu od tych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (...). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.” Powyższe należy uznać za w pełni trafne także w realiach niniejszej sprawy, w której pozwany pracodawca nie sprostał jednak ciężarowi dowodu.

Co za tym idzie, kierując się wyżej przedstawionymi względami, uznano apelację za całkowicie niezasadną, gdyż niemającą oparcia w zebranych materiale dowodowym. W tej sytuacji, w oparciu o przepis art. 385 k.p.c., w sentencji wyroku orzeczono o jej oddaleniu.