

Sygn. akt VI Pa 64/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Anna Stasiewicz-Kokotowska
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSO Elżbieta Góralska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 września 2017 roku w S.

sprawy z powództwa Z. F. (1)

przeciwko (...) Uniwersytetowi Technologicznemu w S.

o udzielenie zgody na dodatkowe zatrudnienie, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania

na skutek apelacji wniesionej przez powoda Z. F. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 26 września 2016 roku, sygn. akt IX P 856/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że stwierdza, iż rektor (...) Technologicznego w S. ma obowiązek złożenia oświadczenia woli wyrażającego zgodę na podjęcie i wykonywanie przez Z. F. (1) w okresie od 1 października 2014 roku do 30 września 2018 roku zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w Wyższej Szkole (...) w B.; oddala powództwo w pozostałym zakresie i znosi między stronami koszty procesu;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od (...) Technologicznego w S. na rzecz Z. F. (1) kwotę 30 (trzydziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 856/14, Z. F. (1) domagał się nakazania swojemu pracodawcy - (...) Uniwersytetowi Technologicznemu w S. wyrażenia bezterminowej zgody na wykonywanie przez niego pracy w dodatkowym miejscu pracy, tj. w Wyższej Szkole (...) w B.. Ponadto wnosił o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1680 zł. Nierównego traktowania upatrywał w tym, że z uwagi na jego postawę społeczną – bycie osobą przeciwstawiającą się łamaniu prawa - władze uczelni nie wyraziły zgody na wykonywanie przez niego dodatkowego zatrudnienia, podczas gdy inni pracownicy uczelni zgodę taką otrzymali.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 26 września 2016 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo (punkt I sentencji) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu (punkt II sentencji).

***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Z. F. (1) jest zatrudniony w (...) Uniwersytecie Technologicznym w S. (poprzednio w Politechnice (...)) od 1 listopada 1974r. Od 1 listopada 2003 r. zajmuje - na podstawie mianowania - stanowisko profesora nadzwyczajnego, obecnie w Wydziale Elektrycznym.

Zgodnie z aneksem do aktu mianowania Z. F. (1) w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015r. jego obowiązkiem jako nauczyciela akademickiego miała być twórcza praca naukowa i dydaktyczna, w wyniku której powstają utwory w rozumieniu prawa autorskiego.

W związku ze zmianą przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, od roku akademickiego 2014/2015 nauczyciele akademicy mieli obowiązek uzyskania zgody rektora uczelni na dodatkowe zatrudnienie na uczelni innej niż macierzysta.

W piśmie z 12 listopada 2013r. Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich ( (...)) zajęło stanowisko w sprawie dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo- badawczą (Dokument nr 26/VI Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich). Wskazano tam, iż odmowa zgody przez rektora na dodatkowe zatrudnienie jest obligatoryjna, gdy świadczenie usług u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystywaniem zasobów uczelni. Dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktów interesów, konfliktu zobowiązań pracownika lub obu tych konfliktów jednocześnie. Konflikt interesów ma miejsce, gdy indywidualny interes pracownika jest rozbieżny z interesem uczelni. Konflikt zobowiązań ma miejsce, gdy zobowiązania wobec innych pracodawców uniemożliwiają lub utrudniają poświęcenie dostatecznej ilości czasu na wykonywanie obowiązków dydaktycznych, naukowych, organizacyjnych wobec uczelni macierzystej. Konflikty interesów i zobowiązań, co do zasady, zmniejszają zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni. Dlatego Prezydium (...) uważa, że wyrażenie zgody przez rektora na dodatkowe zatrudnienie powinno następować wyłącznie w szczególnych przypadkach, w których uczelnia macierzysta odnosi istotne instytucjonalne korzyści z takiego zatrudnienia. Osobą właściwą do wykazania takich korzyści jest pracownik wnioskujący o zgodę.

W dniu 5 czerwca 2014r. w Z. Uniwersytecie Technologicznym w S. odbyło się kolegium rektorsko – dziekańskie, w którym uczestniczył rektor, 3 prorektorzy, 10 dziekanów. W czasie kolegium rektor przedstawił stanowisko (...) w sprawie dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Uczestnicy tego spotkania ustalili ogólną politykę uczelni, aby nie udzielać zgody na dodatkowe zatrudnienie z uwagi na domniemanie, iż pracownicy pracując na innych uczelniach są mniej aktywni w uczelniach macierzystych. Ostateczną decyzję w sprawie wyrażenia bądź odmowy wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie miał każdorazowo podejmować rektor (...) w S..

Pismem z 17 czerwca 2014r. Z. F. (1) wystąpił do rektora (...) Technologicznego w S. o wyrażenie zgody na kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy w (...) w B., wskazując, że praca w tej uczelni umożliwia mu rozwój naukowy i uzupełnianie wiedzy oraz doświadczenia zawodowego w pokrewnej dziedzinie nauk, tj. informatyce, co wykorzystuje on w swojej pracy na Wydziale Elektrycznym w (...) w prowadzonym od kilku lat przedmiocie Inteligentny dom. Ponadto wskazał, iż nie zachodzi żadna z przesłanek z przepisu art. 129 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W odpowiedzi rektor (...) skierował do Z. F. (1) pismo datowane na 30 czerwca 2014 r., w którym odmówił Z. F. wyrażenia zgody na jego dodatkowe zatrudnienie w (...) w B., powołując się na stanowisko (...) z dnia 12 listopada

2013r. W piśmie tym podano wyłącznie, iż na nadzwyczajnym posiedzeniu kolegium rektorsko – dziekańskiego w dniu 5 czerwca 2014r. dyskutowany był m.in. temat dodatkowego zatrudnienia nauczyciela akademickiego, a uczestnicy tego spotkania byli zgodni, że dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktu interesów oraz nie sprzyja jakości kształcenia.

W kolejnym piśmie, z 9 lipca 2014r., Z. F. (1) ponowił wniosek o wyrażenie zgody na kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy w (...) w B.. Tym razem dodatkowo wskazał, iż od wielu lat współpracuje z pracownikami tej uczelni w pracach naukowych, które zaliczane są do osiągnięć (...), jako reprezentant (...) należy do komitetu naukowo – redakcyjnego konferencji krajowych i zagranicznych organizowanych przez (...), złożył kilka wniosków o granty naukowo – badawcze, w których uczestnikami mieli być pracownicy (...). Ponadto praca w (...) umożliwia mu recenzowanie wielu artykułów i monografii naukowych wydawanych z inicjatywy (...), jak również pozwala mu na rozwój naukowy i dydaktyczny. Ponadto podał, iż osiągnięcia naukowe i dydaktyczne oraz organizacyjne uzyskiwane w (...) w znacznej części wliczane są do osiągnięć (...), co pozwala na uzyskanie punktów kwantyfikacyjnych dla (...) bez angażowania finansów (...).

W piśmie z 7 sierpnia 2014 r. rektor (...) w S. podtrzymał swoje wcześniejsze stanowisko.

Wniosek do rektora (...) w S. o wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienie od roku akademickiego 2014/2015 złożyło kilkudziesięciu nauczycieli akademickich. Poza Z. F. (1) decyzję odmowną otrzymało 19 osób (w tym M. G. i J. P. z Wydziału Elektrycznego). Zgody natomiast udzielono 13 osobom, w tym Z. E. z Wydziału Elektrycznego oraz L. R..

Zgodę na dodatkowe zatrudnienie otrzymali jedynie ci nauczyciele akademicy (...) w S., którzy wnosząc o jej wyrażenie uzasadnili to koniecznością zakończenia cyklu kształcenia studentów w innej uczelni (na czas nauczania przedmiotu, którego nauka miała być kontynuowana w kolejnym roku akademickim, na czas napisania prac dyplomowych pod patronatem nauczyciela któremu udzielono zgody). Rektor (...) w S., stosownie do okoliczności danego przypadku, wyrażał w takich sytuacjach zgodę na dodatkowe zatrudnienie jedynie na określony czas: od jednego semestru do maksymalnie czterech semestrów (najpóźniej do końca roku akademickiego 2015/2016).

Z. F. (1) nie wnosił o udzielenie mu zgody na dodatkowe zatrudnienie na określony czas w celu zakończenia cyklu kształcenia studentów. Wnosił o udzielenie mu generalnej zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B., bez ograniczenia czasowego.

Zgodę na dodatkowe zatrudnienie posiadał również S. B., ale uzyskał ją już w roku 2012 na okres od 2012 do 2016r. na podstawie art. 129 ust. 5 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Żadna cecha dotycząca osoby Z. F. (1) typu wiek, płeć, rasa nie miały wpływu na nieudzielenie mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B..

Z. F. (1) występował kilkoma pozwami przeciwko (...) w S., kilkakrotnie zwracał się do Prokuratury o wszczęcie postępowania karnego przeciwko rektorowi i innym pracownikom uczelni o łamanie prawa, np. w postaci spożywania alkoholu na uczelni, wykorzystywania pełnionej funkcji dla korzyści własnych. Z. F. (1) kandydował na stanowisko rektora w latach 2008 i 2010. Okoliczności te nie miały jednak wpływu na decyzję rektora o nieudzieleniu Z. F. (1) zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B..

Przełożony Z. F. (1) - dziekan Wydziału Elektrycznego – S. D. (1) stał na stanowisku, aby żadnemu z nauczycieli nie udzielać zgody na dodatkowe zatrudnienie, ponieważ uważał, że praca na innej uczelni pozostaje zawsze w konflikcie z pracą na uczelni macierzystej. Nie opiniował jednak wniosku Z. F., decyzję co do udzielenia zgody pozostawiając wyłącznie rektorowi (...) w S..

Rektor (...) w S. – W. K. (1), odmawiając Z. F. (1) zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B. kierował się stanowiskiem rektorów wypracowanym na spotkaniu (...) w dniu 12 listopada 2013r. Za konflikt zobowiązań w sferze naukowej w przypadku Z. F. (1) uważał podejmowanie przez niego aktywności naukowej w innym miejscu pracy niż

podstawowe. Rektor oceniał, iż gdyby Z. F. nie podejmował zatrudnienia w innej szkole, to jego działalność naukowa w (...) byłaby większa, z czym wiązałyby się większe środki dla uczelni związane z udziałem w różnego rodzaju grantach, ekspertyzach.

W momencie podejmowania decyzji co do udzielenia Z. F. zgody na dodatkowe zatrudnienie nie było zastrzeżeń do jego pracy dydaktycznej i organizacyjnej.

Z. F. (1) jest zatrudniony w Wyższej Szkole (...) w B. od 2003r. w pełnym wymiarze etatu. W ramach zatrudnienia w (...) w B. prowadzi zajęcia dydaktyczne tej uczelni przez 2 dni w miesiącu. Praca Z. F. dla (...) w S. i praca dla (...) w B. mają zupełnie inny charakter, ponieważ obie uczelnie nauczają innych dziedzin (...) dziedziny informatycznej). Pracując w (...) Z. F. (1) tworzył publikacje naukowe razem z pracownikami (...), wykorzystując do tego komputery (...), do których miał również dostęp w (...) w S.. Bez współpracy z pracownikami (...) Z. F. także mógłby tworzyć publikacje naukowe, które tworzył przy współpracy z pracownikami (...). Pracę w (...) Z. F. wykorzystuje również do publikowania swoich prac w uczelnianym publikatorze (...), do czego ma nieodpłatne prawo jako jej pracownik. Publikatora takiego nie ma w (...) w S., który przyznaje pracownikom środki na publikowanie prac w publikatorach. Zatrudnienie w (...) służy Z. F. także do tego, by osiągać wyższe dochody. W sytuacji, jeżeli Z. F. uczestniczy w realizowaniu tzw. grantu badawczego w (...), to punkty za publikacje tworzone przez niego w (...) w ramach tego grantu zaliczane są na konto (...). Z. F. tworzył zespół naukowo – badawczy z pracownikami (...), w ramach którego współpracował z nimi. W celu utworzenia tego zespołu nie musiał uzyskać akceptacji (...) w S.. W ramach ww. zespołu Z. F. realizował z pracownikami (...) projekt polsko – czeski.

Aktywność naukowa Z. F. (1) w ramach jego zatrudnienia w (...) w S. jest bardzo niska. Od kilkunastu lat nie ma on osiągnięć, które przyczyniłyby się do oceny Wydziału Elektrycznego przeprowadzanej co 3 lata przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, od której zależy kategoria naukowa jednostki oraz wysokość dotacji na działalność naukową jednostki. Do oceny można bowiem zgłosić jedynie najwyżej punktowane pozycje naukowe nauczycieli, a takich pozycji Z. F. (1) nie posiada. Najwyżej punktowana jego pozycja to pozycja z 4 punktami, w skali do 50 punktów. Pozycje poniżej 10 punktów znajdują się na tzw. „liście B” Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i nie są brane pod uwagę w krajowym systemie naukowym przy awansach naukowych i ocenie pracowników przez Ministerstwo.

Wykaz publikacji Z. F. (1) według tzw. indeksu H. wynosi 1, podczas gdy wykaz innych nauczycieli Wydziału Elektrycznego (...) w S. wynosi minimum 2-3, a wykaz najlepszych nauczycieli tego Wydziału - 8-10.

Wykaz publikacji według indeksu H. został opracowany celem odzwierciedlenia dorobku naukowego danego autora i odnosi się do liczby cytowań jego poszczególnych publikacji. Indeks H. stosowany jest przy awansach naukowych nauczycieli, może mieć wpływ na ocenę wydziału, na akredytację przez Państwową Komisję Akredytacyjną. Znaczna część publikacji Z. F. (1) posiada zerową punktację. Jego ostatnia publikacja naukowa datowana jest na 2011r.

Poszczególne wydziały uczelni mogą prowadzić studia, jeżeli m.in. spełniają wymagania dotyczące minimalnej liczby i kwalifikacji nauczycieli akademickich zaliczanych do minimum kadrowego kierunku studiów, jak również spełniają wymagania dotyczące proporcji liczby nauczycieli akademickich zaliczanych do minimum kadrowego do liczby studentów na tym kierunku studiów. Państwowa Komisja Akredytacyjna po przeprowadzeniu w roku 2006 oceny zakresie studiów (...), który to kierunek reprezentuje Z. F., zadecydowała, że nie został on zaliczony do tzw. minimum kadrowego. Również w ramach kolejno przeprowadzanych ocen, z uwagi na brak rozwoju przez powoda twórczości naukowej, nie został on wliczony do minimum kadrowego żadnego z kierunków studiów prowadzonych na Wydziale Elektrycznym.

Wszyscy profesorowie tytularni (...) w S. co 4 lata podlegają okresowej ocenie, w ramach której oceniana jest działalność dydaktyczna, organizacyjna i naukowa, przy czym ocena taka jest dokonywana według kryteriów przyjętych na danej uczelni. Ocena działalności naukowej ustawiona jest tu na niskim poziomie i aby otrzymać ocenę pozytywną trzeba było uzyskać jedynie 15 punktów, przy czym liczyły się wszystkie punkty za publikacje naukowe, a nie tylko pozycje najwyżej punktowane.

W 2012 r. Z. F. (1) uzyskał za okres od 1.01.2008r. do 31.01.2011r. ocenę pozytywną, w tym za działalność naukową - 50 punktów.

W 2016 r. Z. F. (1) uzyskał za okres poprzednich 4 lat pracy ocenę pozytywną, w tym za działalność naukową - 20 punktów, podczas gdy w grupie profesorów (...) ocena działalności naukowej innych niż Z. F. osób kształtowała się wówczas od 100 do 430 punktów.

Finansowanie (...) w S. pochodzi z różnych źródeł: z dotacji podstawowej z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na działalność dydaktyczną, która pokrywa 85% kosztów w postaci płac pracowników. Ponieważ koszty funkcjonowania uczelni są znacznie wyższe, uczelnia sama musi starać się o środki z zewnątrz. Poza dotacją podstawową, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego przyznaje jeszcze uznaniową kwotę na utrzymanie potencjału badawczego. Wysokość tych środków zależy od kwalifikacji poszczególnych pracowników, od liczby publikacji, od aktywności w pozyskiwaniu grantów zewnętrznych. Drugie źródło finansowania na działalność naukową pochodzi ze środków z konkursów Narodowego Centrum Nauki i Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Ponadto, są ogłaszane konkursy w ramach programu np. Horyzont 2010 w ramach funduszy z Unii Europejskiej. Wykonuje się także różnego rodzaju prace na zlecenie przemysłu. Od wszystkich tych wpływów uczelnia ma zysk, z którego może finansować koszty pośrednie związane z utrzymaniem całej uczelni. Z tych względów rektor oczekuje od pracowników aktywności w tym obszarze. Dotacja podstawowa w Wydziale Elektrycznym wynosi 14 milionów złotych, zaś wpływy z pozostałych źródeł (opłat studentów, dzierżaw pomieszczeń oraz ze sprzedaży rezultatów badań naukowych i z grantów) wynoszą od kilku do kilkunastu milionów złotych rocznie.

Jeżeli ktoś ma dużo publikacji, duży dorobek naukowy, ma dużo większą szansę, aby otrzymać środki na finansowanie badań naukowych z grantów. Nauczyciele indywidualnie starają się o granty i jeżeli posiadają duży dorobek naukowy, są pozytywnie oceniani przez komisje, to do wydziału trafiają pieniądze do dyspozycji wnioskodawcy. W przypadku zdobycia grantów, w następnych ocenach wydział jest dobrze oceniany i dostaje większe dotacje.

Z. F. (1) wielokrotnie występował o granty, ale ich nie uzyskiwał, ponieważ podstawowym kryterium przyznawania grantów jest aktywność naukowa kierownika projektu, a więc osoby wnioskującej o grant. Projekt polsko – czeski, który Z. F. realizował we współpracy z (...) w B. nie był grantem i nie był finansowany z Ministerstwa.

Publikacje Z. F. (1) przy współautorstwie pracowników (...) były nisko punktowane i nie mieściły się w grupie publikacji mających wpływ na ocenę wydziału. Publikacje te miały jednak wpływ na ocenę okresową Z. F., gdyż do niej liczą się wszystkie publikacje.

Z. F. (1) nie ma dostępu do laboratorium automatyki, ponieważ zajęcia z przedmiotu, do którego było potrzebne to laboratorium są aktualnie prowadzone w innej jednostce organizacyjnej wydziału niż ta, w której on pracuje. Jest to laboratorium dydaktyczne a nie do badań naukowych.

Z. F. (1) ma dostęp do laboratoriów dydaktycznych. Laboratoria naukowo – badawcze tworzone są natomiast z grantów, finansowania naukowego, których Z. F. nie posiadał. Z. F. przygotował sobie natomiast drobne stanowiska badawcze. Nauczyciel, który uzyskuje grant, tworzy z tych środków laboratorium, na które składa się bardzo kosztowna aparatura czasem za 4-5 milionów złotych, na którą wydziału nie stać. Pracownicy sami zabiegają o środki na wyposażenie laboratoriów. Bardzo dużo konkursów jest organizowanych przez agendy wokół rządowe, których wygranie umożliwia uzyskanie środków na laboratoria. W (...) działają dwie jednostki organizacyjne: D. Funduszy Zewnętrznych i (...) Centrum (...), które pomagają pracownikom w składaniu wniosków do komisji międzynarodowej pod względem administracyjnym, w opracowaniu wniosków o realizację projektów krajowych i międzynarodowych z różnych źródeł. Z tych dwóch jednostek, które mają charakter ogólnouczelniany, może korzystać także Z. F. (1).

Z. F. (1) nigdy nie skarżył się na brak dostępu do laboratoriów.

Wysokość wynagrodzenia Z. F. (1) jest porównywalna do wysokości wynagrodzenia innych profesorów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Uznał, że żądanie nakazania wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie w Wyższej Szkole (...) w B. znajdowało oparcie w przepisie art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 129 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2012.572.t.j. ze zm.).

Sąd przytoczył treść przepisu art. 129 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Podjęcie lub kontynuowanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy, o którym mowa w zdaniu pierwszym, wymaga zgody rektora. Podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. Z kolei według art. 129 ust. 2 ww. ustawy, rektor odmawia wyrażenia zgody, o której mowa w ust. 1, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni.

Sąd Rejonowy wskazał, że przywołane przepisy w ich obecnym kształcie zaczęły obowiązywać od 1 października 2011r., lecz na mocy art. 24 ustawy z 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2011.84.455), nauczyciel akademicki, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wykonywał dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy mógł je wykonywać przez okres nie dłuższy niż 3 lata od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, chyba że uzyskał zgodę na podstawie art. 129 ust. 1, 5 lub 10 ustawy, o której mowa w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego oznaczało, iż nauczyciel taki jak powód Z. F. (1), tj. podejmujący dodatkowe zatrudnienie poza uczelnią macierzystą w dniu wejścia w życie ustawy, bez uzyskania zgody rektora mógł wykonywać dodatkowe zatrudnienie maksymalnie do 31 sierpnia 2014 r., natomiast na dodatkowe zatrudnienie po tej dacie musiał uzyskać zgodę.

Sąd I instancji wyjaśnił, że nie podziela stanowiska pozwanego jakoby redakcja przepisów art. 129 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym dawała rektorowi uczelni swobodę w podejmowaniu decyzji odnośnie do wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego, w tym sensie, że rektor może odmówić jej udzielenia w każdej sytuacji, a obligatoryjnie powinien to uczynić w przypadkach określonych w art. 129 ust. 2 ustawy. Zamiast tego sąd uznał, że wykładnia literalna tego przepisu prowadzi do wniosku, że nauczyciel akademicki ma prawo do uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie, natomiast rektor może jej nie wyrazić tylko wtedy, gdy świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. W razie odmowy udzielenia zgody nauczyciel akademicki może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o wyrażenie jej przez rektora. Pozwaną w tym przypadku jest uczelnia, a nie rektor, uprawnienie nauczyciela akademickiego do uzyskania stosownej zgody rektora jest bowiem jego uprawnieniem jako podmiotu stosunku pracy, a nie elementem jakiegoś odrębnego stosunku prawnego zrektorem.

Niezależnie od powyższego sąd I instancji stwierdził, iż analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie doprowadziła do wniosku zgodnego z twierdzeniem pozwanego, że dodatkowe zatrudnienie Z. F. (1) w Wyższej Szkole (...) w B. (dalej (...)) zmniejszało zdolność prawidłowego funkcjonowania pozwanego (...) Technologicznego w S. (dalej (...)), a więc uczelni macierzystej powoda, a to z uwagi na bardzo niską aktywność naukową powoda w tej uczelni. Uzasadniając swoje stanowisko, sąd odwołał się do treści przepisu art. 111 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zwracając uwagę szczególnie na zapis z punktu 2, w myśl którego pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani m.in. prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe. W tym kontekście sąd zauważył, że obowiązek ten został dodatkowo powtórzony w treści aneksów do aktu mianowania powoda. W tym kontekście uwypuklił w zasadzie niesporny jego zdaniem fakt, iż działalność naukowa powoda w ostatnich latach jego pracy była na niskim poziomie, zdecydowanie niższym niż innych nauczycieli akademickich (...), w tym nauczycieli

Wydziału Elektrycznego, w którym pracował. Zostało to zdaniem Sądu Rejonowego potwierdzone również dowodami w postaci zeznań świadków S. D. (1) (dziekana Wydziału Elektrycznego), K. O. (prodziekana Wydziału Elektrycznego ds. nauczana), A. B. (pracownika Wydziału Elektrycznego), zeznań rektora (...) W. K. (1) przesłuchanego w charakterze strony oraz dowodami w postaci dokumentów takich jak: zestawienie publikacji naukowych powoda w ostatnich latach pracy (k. 72), Uwagi do raportu zespołu oceniającego Państwowej Komisji Akredytacyjnej z dnia 4 stycznia 2007r. (k. 73-74), a także oceny okresowej powoda z 2012 r. znajdującej się w jego aktach osobowych. Z dowodów tych zdaniem Sądu Rejonowego wynika, iż od kilkunastu lat powód nie odnosi osiągnięć naukowych, które przyczyniłyby się do podwyższenia oceny Wydziału Elektrycznego przeprowadzanej co 3 lata przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, od której to oceny zależy z kolei kategoria naukowa Wydziału Elektrycznego oraz wysokość dotacji przyznawanych na działalność naukową tego wydziału. Do oceny można bowiem zgłosić jedynie najwyższe punktowane pozycje naukowe nauczycieli, a takich pozycji powód nie posiada. Najwyższe punktowana jego pozycja to pozycja z 4 punktami w skali do 50 punktów. Sąd Rejonowy wskazał, że pozycje poniżej 10 punktów znajdują się zaś na tzw. „liście B” Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i nie są brane pod uwagę w krajowym systemie naukowym przy awansach naukowych i ocenie pracowników przez Ministerstwo. Z przywołanych wyżej dowodów wynika też, zdaniem sądu, czego powód nie kwestionował, że wykaz jego publikacji według tzw. indeksu H. wynosi 1, podczas gdy wykaz publikacji innych nauczycieli Wydziału Elektrycznego (...) w S. wynosi minimum 2-3, zaś wykaz najlepszych nauczycieli tego Wydziału wynosi 8-10. Tymczasem, wykaz publikacji według indeksu H. został opracowany celem odzwierciedlenia dorobku naukowego danego autora i odnosi się do liczby cytowań jego poszczególnych publikacji. Indeks H. stosowany jest przy awansach naukowych nauczycieli, ale może mieć też wpływ na ocenę wydziału, na jego akredytację przez Państwową Komisję Akredytacyjną. Tymczasem znaczna część publikacji Z. F. (1) posiada zerową punktację, a jego ostatnia publikacja naukowa datowana jest na 2011 r.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że sporny w niniejszej sprawie był nie tyle fakt niskiej aktywności naukowej powoda, co jej wpływ na funkcjonowanie pozwanej uczelni. Powód powoływał się także w toku postępowania na brak dostępu do laboratoriów naukowo - badawczych (...) oraz na korzyści płynące dla (...) z racji jego zatrudnienia w (...) w B., w związku z czym miałyby mu być udzielona zgoda na jego kontynuowanie. W tym kontekście sąd uznał, że niska aktywność naukowa powoda przekładała się na funkcjonowanie pozwanego (...) nie tylko w sposób opisany powyżej (brak możliwości przedłożenia przez (...) publikacji naukowych powoda podczas oceny dokonywanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego), lecz także z uwagi na możliwość utrzymania przez (...) danego kierunku studiów. Odwołał się w tym zakresie do zeznań świadka S. D. (1) i rektora (...) W. K. (1), zauważając, że powód nie został zaliczony do tzw. minimum kadrowego ani przez Państwową Komisję Akredytacyjną w roku 2006, ani w ramach kolejno przeprowadzanych ocen - właśnie z uwagi na brak rozwoju przez powoda twórczości naukowej. Ponadto, także opierając się o zeznania ww. osób sąd uznał za istotny fakt, że powód nie uzyskiwał grantów badawczych - uznając, że brak skuteczności powoda w tym zakresie (spowodowany jego niską aktywnością naukową) miał negatywny wpływ na sytuację finansową uczelni.

Sąd Rejonowy wskazał, że działalność naukowa pracowników uczelni jest pośrednio bądź bezpośrednio wyznacznikiem wielu procesów i zdarzeń mających miejsce na uczelni i niewątpliwie wielokierunkowo wpływa na jej funkcjonowanie. Działalność naukowa pracowników uczelni, mająca znaczenie nie tylko dla jej finansowania, ale i pozycji danej uczelni czy wydziału wśród innych w Polsce, ma wpływ na to czy daną osobę zaliczyć do tzw. minimum kadrowego czy nie, co w konsekwencji prowadzi też do możliwości utrzymania danego kierunku studiów.

W ocenie sądu I instancji powoływana przez powoda okoliczność otrzymywania pozytywnych okresowych ocen w (...) (wystawianych zgodnie z art. 132 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym) nie zmienia faktu, iż jego aktywność naukowa była naprawdę niska, w tym w porównaniu do innych nauczycieli Wydziału Elektrycznego (...). W okresowych ocenach bowiem pracodawca całościowo (w różnych sferach: dydaktycznej, naukowej, organizacyjnej) oceniał pracę powoda na tyle dobrze, aby nie rozwiązać z nim stosunku pracy (na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym). Niewystawienie powodowi oceny negatywnej za całokształt pracy (zwłaszcza, że do sfery jego działalności dydaktycznej i organizacyjnej nie było zastrzeżeń) nie oznacza zdaniem sądu, że dorobek naukowy powoda był wystarczający do tego, aby udzielić mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w innej uczelni, z czym wiązało

się automatycznie podzielenie aktywności naukowej powoda na obie uczelnie. Sąd Rejonowy wskazał, iż jak wynika z zeznań S. D. i W. K. w ocenach okresowych - ocena działalności naukowej ustawiona jest na tak niskim poziomie, że aby otrzymać ocenę pozytywną trzeba było uzyskać jedynie 15 punktów i liczyły się tu wszystkie punkty za publikacje naukowe, a nie tylko pozycje najwyższej punktowane. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego pracodawca powoda miał prawo oczekiwać, aby pracował on jedynie na rzecz uczelni macierzystej i w niej realizował się naukowo (w tym zdobywał granty badawcze), tym bardziej, iż jak zeznał powód, mógł on tworzyć swoje publikacje, które współtworzył z pracownikami (...) z B. (jedynie niskopunktowane) również samodzielnie w (...). Sąd zauważył, że w (...) powód nie wykorzystuje też żadnych specjalistycznych laboratoriów badawczych, lecz korzysta z komputerów (tworząc symulacje komputerowe), do których, jak zeznał, ma dostęp także w (...). Wobec takiej treści zeznań powoda, jego twierdzenie, iż brak zatrudnienia w (...) uniemożliwi mu w ogóle możliwość zdobywania jakichkolwiek punktów za publikacje naukowe sąd I instancji uznał za niezrozumiałe. Za niemający znaczenia uznał argumenty powoda, że pracuje on w uczelni w B. dlatego, aby móc tam publikować bezpłatnie swoje prace, jak również odnoszące się do wysokości uzyskiwanego w (...) wynagrodzenia. Podkreślił natomiast, że powód nie wykazał, aby jego dodatkowe zatrudnienie w (...) w B. przynosiło jego uczelni macierzystej jakieś instytucjonalne korzyści.

W ocenie sądu I instancji powód w żaden sposób, poza swoimi twierdzeniami, nie wykazał także, aby pracodawca uniemożliwiał mu działalność naukową w (...), w tym uniemożliwiał pozyskiwanie grantów poprzez brak dostępu do laboratoriów, m.in. laboratorium automatyki. Także w tym zakresie sąd oparł się na wyjaśnieniach przedstawionych przez S. D. (1) i W. K. (1).

Za nieuzasadnione uznał Sąd Rejonowy także powództwo w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania powoda w zatrudnieniu poprzez nieudzielenie mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w sytuacji, gdy zgody tej udzielono innym osobom. Wyjaśnił, że przyczyną oddalenia powództwa było niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu w zakresie wskazania i wykazania tzw. przyczyny dyskryminacji oraz wykazanie przez pozwanego, iż zróżnicowanie sytuacji pracowników było obiektywnie uzasadnione.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany mniej korzystnie od innych pracowników (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powołując się na zróżnicowanie swojej sytuacji w porównaniu z sytuacją innych pracowników, którym udzielono czasowej zgody na dodatkowe zatrudnienie, powód nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu przez powoda tej okoliczności mógł zaktualizować się obowiązek wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie miało swoje obiektywne podłoże. W tym zakresie sąd przypomniał, że powód wskazał, że o tym, iż nie otrzymał zgody na dodatkowe zatrudnienie zdecydował jego zdaniem fakt, że wystąpił z kilkoma pozwami przeciwko (...) w S., kilkakrotnie zwracał się do prokuratury o wszczęcie postępowania karnego przeciwko rektorowi i innym pracownikom uczelni o łamanie prawa, np. w postaci spożywania alkoholu na uczelni, wykorzystywania pełnionej funkcji dla korzyści własnych, a także fakt, że kandydował na stanowisko rektora w 2008 i 2010 r. W tym kontekście sąd zauważył więc, że podawane przez powoda przyczyny zróżnicowania jego sytuacji w porównaniu z sytuacją innych pracowników (którzy otrzymali zgodę na dodatkowe zatrudnienie) nie stanowiły istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda (typu wiek, płeć, rasa, wyznanie, itp.) niezwiązanych z wykonywaniem pracy, ani też zakazanych kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (kryterium dyskryminacji). Za takie kryterium nie może być bowiem zdaniem sądu uznane wskazywane przez powoda jego zachowanie (nie cecha osobista), polegające na zarzucaniu naruszania prawa przez władze uczelni czy pracowników uczelni, zawiadamianiu o popełnianiu przestępstw, wytaczaniu powództw, czy kandydowaniu na rektora



(...). Sąd Rejonowy wskazał, że rektor (...), choć nie zaprzeczył, iż takie zachowania powoda miały miejsce, zaprzeczył jednocześnie, abymiały one wpływ na jego decyzję w mawianej materii.

Sąd I instancji zauważył jednocześnie, że nie tylko powód nie otrzymał zgody na dodatkowe zatrudnienie, gdyż nie otrzymała jej większość osób wnioskujących do rektora (...) o wyrażenie zgody, co przeczy tezie powoda o przyczynie nieudzielenia mu zgody. W ocenie tego sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala na przyjęcie, że zarówno jeżeli chodzi o powoda, jak i innych wnioskujących o zgodę pracowników (...), rektor kierował się stanowiskiem wyrażonym w dniu 12 listopada 2013r. przez Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (...), że dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktów interesów, konfliktu zobowiązań pracownika lub obu tych konfliktów jednocześnie. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany wykazał więc, że odmienne potraktowanie niektórych osób (przy czym zgody udzielono jedynie na krótki czas, maksymalnie do końca roku akademickiego 2015/2016) było obiektywnie uzasadnione potrzebą zakończenia tzw. cyklu kształcenia na innych uczelniach. Takiego uzasadnienia w swoim wniosku nie przywołał powód, wnosząc o udzielenie mu nieograniczonej czasowo zgody na dodatkowe zatrudnienie.

**Apelację** od powyższego orzeczenia wywiódł Z. F. (1), zaskarżając je w całości.

Wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. 129 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez niewłaściwą wykładnię i zastosowanie, wyrażające się w bezpodstawnym przyjęciu, że odmowa wyrażenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia może zostać oparta na innych przesłankach niż wymienione w art. 129 ust. 2 w/w ustawy.

Ponadto zarzucił naruszenie statuowanej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w oparciu rozstrzygnięcia o nieaktualną i niepełną dokumentację dotyczącą osiągnięć naukowych powoda, jak również niepełną informację dotyczącą sposobu udzielania zgody innym pracownikom.

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. powód wniósł w tej sytuacji o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, tj. zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia w zakresie wyrażenia zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, zgodnie ze złożonym przez niego wnioskiem, tj. w Wyższej Szkole (...) w B. oraz zasądzenie określonego w pozwie odszkodowania, względnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, za obie instancje, według norm przepisanych.

Jednocześnie apelujący wniósł o dopuszczenie dowodów wskazanych w apelacji, które nie mogły być przedstawione w postępowaniu przed sądem I instancji.

Apelujący nie zgodził się, że odmowa udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie może znajdować podstawę w innych okolicznościach niż wymienione w art. 129 ust. 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Wskazując na stanowisko literatury apelujący podniósł, że odmowna decyzja rektora powinna być szczegółowo uzasadniona, a uzasadnienie powinno być ograniczone wyłącznie do rozważenia przesłanek przewidzianych w art. 129 ust. 2. Przeciwno rozszerzaniu katalogu przesłanek zawartych w art. 129 ust. 2 Prawo o szkolnictwie wyższym sprzeciwia się jego zdaniem ich jednoznacznie enumeratywne wyliczenie w tym przepisie, mające na celu ograniczenie uznaniowości decyzji organu uczelni w analizowanej materii. Rozszerzająca wykładnia art. 129 ust. 2 ustawy w znaczącym stopniu unicestwiałaby także możliwość kwestionowania przez nauczyciela akademickiego stanowiska uczelni w przedmiocie zgody na jego dodatkowe zatrudnienie. W konsekwencji, jak wskazał apelujący za wadliwe należy uznać twierdzenie sądu I instancji, iż odmowa udzielenia zgody na podjęcie przez powoda dodatkowego zatrudnienia mogła być motywowana np. krytyczną oceną jego najnowszego dorobku naukowego. Zdaniem apelującego wymienienie w art. 129 ust. 2 wprost przesłanek, w których wniosek o dodatkowe zatrudnienie nie może zostać zaakceptowany pozwala uznać, iż są to jedyne przesłanki, z perspektywy których ten wniosek może zostać oceniony. Z uwagi na potrzebę obiektywizacji procesu rozpatrzenia wniosku, jak również ochronę pracownika, każda dodatkowa przesłanka, nawet jeśli wprowadzałaby fakultatywność decyzji, powinna być wprost wymieniona. Zdaniem apelującego w ujęciu zaproponowanym przez sąd I instancji, rektor mógłby posłużyć się dowolnym kryterium, co w sposób oczywisty nie

powinno być akceptowane, albowiem może prowadzić do nadużyć w ramach których odmowa udzielenia zgody jest swoistą sankcją względem pracownika, czy też przejawem nierównego traktowania.

W ocenie powoda, sąd dopuścił się wadliwej oceny materiału dowodowego, którego gromadzenie nie odbyło się również bez uchybień. Sprawa niniejsza, zarówno w zakresie zgody na dodatkowe zatrudnienie powoda, jak też w zakresie nierównego traktowania go przez pozwanego, powinna być oparta o porównywalne dokumenty z prawdziwymi danymi, dotyczącymi powoda jak też innych nauczycieli, w stosunku do których złożony pozew zarzuca nierówne traktowanie, (tj. tych którzy uzyskali zgodę na dodatkową pracę, jak i tych, którzy takiej zgody nie uzyskali), jak również w stosunku do których świadkowie porównywali działalność naukową powoda oraz wynagrodzenie, a więc nauczycieli Wydziału Elektrycznego (...). Apelujący wskazał, że nieprawdziwe zeznania i dane przedstawione przez stronę pozwaną, brak aktualnych dokumentów niezbędnych do porównania punktacji za publikacje powoda z innymi nauczycielami, itp. nie powinny rozstrzygnąć niniejszego procesu, zwłaszcza, że istnieje dokumentacja, która może zweryfikować informacje prezentowane przez pozwanego i reprezentujących go świadków. Ewentualny zarzut, że powód nie zażądał wcześniej dołączenia do akt sprawy dokumentów jako dowodów, powód usprawiedliwił opinią prawną opublikowaną w Internecie, z której wynika, że ani ilość publikacji ani ich jakość, tj. ani punktacja za publikacje, ani parametr H. ani ilość cytowań, nie powinna mieć wpływu na decyzję w sprawie dodatkowej pracy powoda ani żadnego innego nauczyciela akademickiego.

Apelujący zwrócił ponadto uwagę, że pozwany w określonym przez sąd terminie nie złożył odpowiedzi na pozew i akt osobowych powoda oraz dopuścił się szeregu innych uchybień procesowych skutkujących zdaniem powoda tym, że sprawa jego pracy w (...) w B. powinna być definitywnie zakończona już na samym początku procesu, a toczyć się mogła jedynie w zakresie rozszerzonego powództwa - o dyskryminację.

Apelujący wskazał ponadto, że Sąd nie uwzględnił jego wniosku z dnia 12 stycznia 2015r. dotyczącego dołączenia do akt korespondencji pomiędzy rektorem i nauczycielami pozwanego, którzy złożyli wnioski o dodatkowe zatrudnienie w innych uczelniach oraz listy wynagrodzeń nauczycieli WE zatrudnionych na stanowiskach profesorskich. Uniemożliwiło to jego zdaniem zebranie istotnych dowodów w sprawie, które potwierdzają różne traktowanie powoda i innych pracowników przez rektora, z tych też powodów powód obecnie dołączył tę korespondencję i wniósł o jej uwzględnienie.

Ustosunkowując się do treści uzasadnienia wyroku apelujący podkreślił, że jego dodatkowa praca zwiększała zdolność prawidłowego funkcjonowania (...) i nie wiązała się z wykorzystywaniem żadnych urządzeń ani zasobów (...), lecz przeciwnie, wiązała się z wykorzystywaniem (...) w B. dla korzyści (...).

Zdaniem apelującego istotne jest stwierdzenie pozwanego według którego „rektor uczelni może odmówić zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego nie tylko w przypadkach opisanych w art. 129 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwo wyższym”. Wynika z niego, że rektor był przekonany, że podejmując decyzję odmawiającą powodowi zgody na dodatkową pracę (oraz innym nauczycielom), nie jest ograniczony przyczynami określonymi w/w art. 129 ust. 2 ustawy i może oprzeć swoje decyzje o inne kryteria. W związku z tym jak sam stwierdził, podejmował te decyzje w oparciu o opinię Prezydium (...) oraz stanowisko kolegium rektorsko-dziekańskiego, nie posiadające żadnej mocy prawnej i nie mogące być podstawą decyzji. Apelujący podkreślił, że każda decyzja, powinna być uzasadniona prawnie, tzn. powinny być w niej wymienione przepisy prawa, na podstawie których została ona wydana. Jednakże decyzje wydane powodowi, nie zawierają żadnej podstawy prawnej. Powód podniósł, że w swoich wnioskach przedstawił swoje interesy oraz powody, dla których wniósł o zgodę na dodatkowe zatrudnienie go w (...), wobec czego rektor powinien ustosunkować się do wszystkich argumentów wymienionych przez powoda i powinien wskazać dlaczego ich nie uwzględnił, czego nie uczynił. Ponadto, jak wskazał apelujący, w przypadku żadnego z nauczycieli nie była dokonywana żadna analiza, tj. nie sprawdzono ani ilości publikacji, ani ich jakości, (punktacji), ani indeksu H., ani ilości cytowań, ani też oceny okresowej tych nauczycieli, itp. Oznacza to, że rektor podczas podejmowania decyzji w sprawie dodatkowej pracy w przypadku żadnego nauczyciela nie dokonał analizy, tj. sprawdzenia czy ich dodatkowa praca w innej uczelni zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania (...), lecz przyjął w tym zakresie opinię (...) i stanowisko kolegium rektorsko-dziekańskiego.

Zdaniem apelującego, nie jest uzasadnione powoływanie się w procesie na cokolwiek, co nie było uwzględnione przy rozpatrywaniu wniosków o dodatkową pracę. Jak wskazał powód z przebiegu sprawy wynika, że pozwany dopiero po złożeniu pozwu rozpoczął poszukiwania uzasadnienia, które mogłoby usprawiedliwić nierówne potraktowanie powoda. W rezultacie pozwany złożył do sądu pewne dokumenty dotyczące powoda, lecz są one nieaktualne i zawierają nieprawdziwe dane. Dokumentów zaś dotyczących innych pracowników (...), o które wnioskował powód a względem których zarzuca nierówne traktowanie, pozwany do akt nie dołączył. Dlatego w opinii powoda niniejszy proces powinien być powtórzony, przy czym oparty być powinien na pełnej, zweryfikowanej dokumentacji źródłowej, konkretnych przepisach prawa i rzeczywistych faktach, a nie na opiniach, stanowiskach, domniemaniach i pomówieniach. Jak wskazał skarżący powołane przez pozwanego parametry, tj. indeks H. oraz ilości cytowań nigdy jeszcze nie były stosowane jako kryteria oceny nauczycieli akademickich (...), (ani żadnej innej uczelni w Polsce), ani podczas oceny okresowej nauczycieli ani uczelni. Parametry te nie są też wymienione przez ustawę jako warunki do uzyskania zgody na dodatkową pracę ani też jako kryteria oceny okresowej nauczyciela akademickiego ani żadnej innej. Parametry te nie były też uwzględniane przy podejmowaniu decyzji na dodatkowe zatrudnienie żadnego nauczyciela (...).

Ponadto powód podniósł, że przyjęcie przez sąd tezy, że: „ostatnia publikacja powoda pojawiła się w 2011 r.” oparte zostało o nieprawdziwe, nieaktualne informacje. Wskazał, że okresie złożenia odpowiedzi na pozew, tj. na początku roku 2015, miał 4 publikacje w 2009 r., 4 publikacje w 2010 r., 3 publikacje w 2011 r., 1 publikację w 2012 r., 1 publikację w 2013 r. i 4 publikacje w 2014 r., zaś w przygotowaniu miał 2 publikacje, które zostały opublikowane w 2015 r. Istotnym przy tym jest fakt, że w wyniku nierównego traktowania powoda przez pozwanego powód uległ zawałowi serca i miał 4-miesięczną przerwę w pracy i z tego powodu był mniej aktywny w roku 2012 i 2013. Dalej szczegółowo wyjaśnił w jaki sposób należałoby oceniać jego publikacje oraz oceniać ich wartość i zasadność twierdzeń pozwanego.

Powód zaznaczył ponadto, że od roku 2003, kiedy uznany został w Polsce nadany mu czeski tytuł naukowy, w ocenie okresowej nie był potraktowany przez pozwanego zgodnie z obowiązującymi zasadami, tj. ocena jego pracy zawsze była zaniżana.

Zdaniem apelującego twierdzenie pozwanego, że „powód nie realizuje obowiązków służbowych” może być potraktowane jedynie jako naruszenie dóbr osobistych powoda. tj. jako pomówienie - gdyby tak faktycznie było, to oczywistym jest, że pozwany zwolniłby powoda z pracy. Powód wskazał, że jest zatrudniony od 1974 r., od 2003 r. dodatkowo pracuje w (...), w 2008 r. powierzono mu funkcję Kierownika Zakładu (...), a w 2010r. - kierownika Zespołu Dydaktycznego Elektrotechniki (...).

Powód nie zgodził się z twierdzeniem, że: „okoliczność związana z brakiem rozwoju twórczości naukowej przez powoda wpływa z kolei negatywnie na funkcjonowanie pozwanej uczelni, w szczególności na funkcjonowanie Wydziału Elektrycznego w zakresie tzw. Oceny parametrycznej tego wydziału”. Jego zdaniem sam bowiem fakt, że posiada publikacje powoduje, że musi być on zaliczony do tych, którzy publikują. Zaznaczył zarazem, że nawet gdyby przyjąć fałszywe dane przedstawione przez pozwanego, że nie ma on żadnych publikacji 10-cio i więcej punktowych, to uprawnione byłoby twierdzenie, że nie przyczynia się on do zwiększania prestiżu Wydziału i do zwiększania zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni, natomiast nie można twierdzić, że działalność ta zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania (...) czy Wydziału.

Apelujący zwrócił uwagę, że stan faktyczny sprawy jaki przyjął sąd nie w pełni odpowiada prawdzie. Zarzucił, że nieprawdą jest, że wszyscy nauczyciele, którzy uzasadniali swoje wnioski o zgodę na dodatkowe zatrudnienie w innej uczelni koniecznością zakończenia cyklu kształcenia studentów, uzyskali zgodę na takie zatrudnienie. Argument taki nie miał wpływu na decyzje w sprawę dodatkowego zatrudnienia - wydanie zgody lub nie. Apelujący podkreślił, że po zakończeniu okresu na jaki niektórzy nauczyciele otrzymali zgodę na dodatkową pracę, a którzy uzasadniali to „potrzebą zakończenia cyklu kształcenia”, niektórzy nadal pracują dodatkowo w innych uczelniach.

Zdaniem skarżącego fakt, że powód nie wskazywał w swoim podaniu okresu na jaki chciał uzyskać zgodę na dodatkową pracę nie ma żadnego znaczenia. Rektor mógł poinformować powoda, że może wydać mu zgodę na pracę tylko

na konkretny okres i tylko w określonym celu, tj. do zakończenia cyklu kształcenia lub prac dyplomowych, itp. i wydać taką zgodę na okres 1 semestru, 1 roku lub 2 lat (do czasu zakończenia swojego urzędowania). Powód zarzucił pozwanemu złożenie w tym zakresie fałszywych twierdzeń a świadkom złożenie fałszywych zeznań i wniosł o zweryfikowanie ich na podstawie dokumentów, tj. na podstawie pełnej korespondencji pomiędzy rektorem i wszystkimi pracownikami, którzy złożyli podania o zgodę na dodatkowe zatrudnienie.

Zdaniem skarżącego nie do przyjęcia jest twierdzenie, że działania powoda w zakresie przestrzegania prawa w Politechnice (...) i (...), tj. inicjowane przez powoda procesy sądowe o dyskryminację, oraz postępowania karne związane z naruszeniem prawa przez rektora, dziekana i niektórych pracowników uczelni, zwłaszcza potwierdzone przez Sądy Pracy i administracyjne oraz (...), itp., nie miały wpływu na decyzję rektora o nieudzieleniu powodowi zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...)

Zdaniem powoda nieprawdą jest twierdzenie, iż: „dziekan Wydziału Elektrycznego S. D. (1) nie opiniował wniosku powoda”. Dowodem opiniowania jest jego adnotacja na wniosku powoda, z której wynika, że nie był przeciwny temu, by powód uzyskał zgodę na dodatkową pracę. Z treści adnotacji wynika, że złożył on w tym zakresie fałszywe zeznanie przed sądem gdyż stwierdził, że był temu przeciwny.

Kwestionując ustalenia sądu powód podkreślił, że posiada osiągnięcia, które przyczyniły się do oceny Wydziału Elektrycznego przeprowadzanej co 3 lata przez (...), od której to oceny zależy kategoryzacja naukowa jednostki oraz wysokość dotacji na działalność naukową jednostki. Przy czym osiągnięcia te nie przyczyniły się negatywnie, bo powód należy do nauczycieli publikujących, tj. zaliczanych do (...) a nie do niepublikujących - (...). Co więcej twierdzenie, że działalność naukowa powoda jest bardzo niska byłoby uzasadnione, gdyby ocena okresowa z tej działalności nie była pozytywna, tymczasem od początku pracy u pozwanego powód nie uzyskał oceny negatywnej z działalności naukowej, ani z żadnej innej. Można twierdzić, że działalność naukowa powoda nie jest wyróżniająca czy też bardzo wysoka, ale na pewno nie można zarzucić powodowi, że jest ona bardzo niska.

Apelujący podkreślił, że dotychczas żaden pracownik pozwanego nie był oceniany według wysokości indeksu H., ani według ilości cytowań. Dokonywanie oceny pracownika według zupełnie innych kryteriów niż regulaminowe, przyjęte przez pracodawcę dla celów procesu sądowego, zwłaszcza wcześniej nigdy nie podanych do wiadomości pracowników, ani też nigdy nie stosowanych przez pozwanego nie powinno się zdarzyć. Pozwany nigdy nie wprowadził takiej skali ocen, w której znajdowałyby się ocena „bardzo niska” czy też „niska”. Nie może stosować takich nazw ocen, gdyż nie ma to żadnego odniesienia, tj. żadnych kryteriów, według których można by jakimkolwiek pracownikowi wystawić taką „ocenę”.

Apelujący wskazał, że jeżeli pozwany chce oceniać pracowników według innych poziomów i nazw ocen niż regulaminowe, czy też według innych parametrów lub indeksów, (np. indeksu H., ilości cytowań, itp.), to powinien taki fakt podać do wiadomości pracowników - powinien ogłosić taką skalę ocen i kryteria, tj. warunki niezbędne do uzyskania poszczególnych ocen przed dokonywaniem oceny. Nie może być tak, że pracownik, który uzyskał od pracodawcy za swoje osiągnięcia naukowe ocenę dobrą, bardzo dobrą czy wyróżniającą dowiadyuje się, że ta ocena wcale taka nie jest, lecz jest „bardzo niska”, przy czym poziom ten nie jest w żaden sposób weryfikowalny. Zdaniem apelującego ocenianie powoda według nigdy dotąd nie stosowanej a nawet nie zdefiniowanej skali ocen a nadto bez poinformowania go wcześniej o wynikach takiej oceny może być potraktowane jedynie jako mobbing. Powód zastrzega, że nigdy nie był poinformowany o tym, że pozwany dokonuje oceny jego pracy według innych kryteriów niż regulaminowe. Nieuzasadnione jest twierdzenie przez pozwanego, że powód nie wypełnia nakładanych na niego wymagań ustawowych, wobec jego pozytywnych ocen okresowych i uzyskanych osiągnięć i wyróżnień.

Powód wskazał, że należał do bardziej aktywnych nauczycieli pozwanej w zakresie możliwości współpracy z przemysłem, wykazał dużą determinację w poszukiwaniu źródeł finansowania badań naukowych, w ostatnich kilku latach złożył najwięcej wniosków o finansowanie badań naukowych. Powód wielokrotnie występował o granty, zgłoszony dwuletni projekt badawczy na konkurs organizowany przez (...), w ramach umowy polsko – czeskiej został zakwalifikowany do realizacji. Był on sfinansowany był ze środków (...). Powód uczestniczył w dwóch innych

grantach międzynarodowych polsko- czeskich finansowanych przez (...). Ponadto, jak wskazał apelujący, rektor może odmówić udzielenia zgody na dodatkową pracę nauczycielowi tylko wówczas, gdy praca ta ma wpływ na zmniejszanie prawidłowego funkcjonowania uczelni a nie wówczas, gdy praca taka nie zwiększa finansowania i nie polepsza funkcjonowania uczelni. Zauważył, że jest jednym w niewielu profesorów Wydziału Elektrycznego pozwanego, którzy uzyskali z (...) grant międzynarodowy i byli kierownikami takiego grantu.

Apelujący wskazał także, że niezaliczenie go do minimum kadrowego WE przez (...) ma marginalne znaczenie. Za istotny uznał natomiast fakt, że uzyskał tytuł naukowy w dziedzinie elektrotechniki w specjalności maszyny, napędy i urządzenia elektryczne. Do roku 2005 pracował w Zakładzie (...). Prowadził badanie i zajęcia dydaktyczne z maszyn i napędów elektrycznych. Lecz w roku 2005, wbrew jego woli przeniesiony został do innej jednostki gdzie powierzono mu zajęcia dydaktyczne z (...) Oświetleniowej, itp. i zobligowano do opracowania zupełnie nowych przedmiotów. Nie dopuszczono też powoda do laboratoriów Zakładu (...) i zobowiązano do stworzenia nowych laboratoriów. Unikalne zaś w skali europejskiej 4 naukowe stanowiska laboratoryjne, które stworzył współpracownik powoda, dr. inż. J. G. (1), na których zamierzali oni wspólnie prowadzić prace naukowo-badawcze zostały zlikwidowane a dr. J. G. również został przeniesiony z Zakładu (...) do Zakładu (...), gdzie także on zmuszony został do prowadzenia innych zajęć dydaktycznych i tworzenia nowych stanowisk laboratoryjnych z innej, nie swojej specjalizacji. Uniemożliwienie powodowi, tj. profesorowi tytularnemu uczelni publicznej, korzystania z laboratoriów tej uczelni jest zdaniem apelującego kuriozalne i może być traktowane jedynie jako mobbing.

Apelujący wskazał, że tylko niektórzy pracownicy otrzymują finansowanie z budżetu uczelni czy wydziału. Jak wskazał skarżący nieprawdą jest również, że powód nie skarżył się, że nie ma dostępu do laboratoriów i że nie wnosił o umożliwienie mu dostępu do pomieszczenia, w którym mógłby wraz dr. J. G. odtworzyć przynajmniej jedno stanowisko laboratoryjne do badań maszyn i napędów elektrycznych, jednakże dziekan S. D. odmówił przydzielenia nie tylko pomieszczenia na stworzenie takiego laboratorium ale nawet kilku m<sup>2</sup> powierzchni jakiegoś istniejącego laboratorium.

Zdaniem apelującego słusznie Sąd stwierdził, że pozwany błędnie zinterpretował przepis ustawy dotyczący udzielania zgody na dodatkową pracę nauczycieli. Już sam ten fakt, oraz to, że pozwany w ogóle nie rozpatrywał wniosku powoda ani żadnego innego pracownika, pod kątem przepisów ustawy a jedynie oparł się o Prezydium (...), świadczy o niezgodnym z prawem działaniem pozwanego. Jego zdaniem, skoro sąd oparł się o analizę i dowody, które pozwany opracował dopiero po wszczęciu postępowania sądowego, to sąd ten powinien uwzględnić tożsamą analizę i dokumenty odnoszące się do pozostałych nauczycieli, którzy wnieśli o zgodę na dodatkowe zatrudnienie. Oczywistym więc jest, że rektor rozpatrując wniosek powoda nie miał dostatecznej wiedzy o działalności naukowej, dydaktycznej ani organizacyjnej powoda i pozostałych nauczycieli, których wnioski rozpatrywał.

Zdaniem apelującego nie jest też prawdziwe twierdzenie sądu, że „dodatkowe zatrudnienie powoda w (...) w B-B zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania pozwanego (...). Ocena aktywności powoda i wpływu tej aktywności na funkcjonowanie (...) Sąd ustalił jedynie na podstawie nieaktualnych, nieprawdziwych danych i niezgodnych z prawdą zeznań świadków, co można wykazać przeciwstawiając im aktualne dokumenty.

Zdaniem apelującego istotny w sprawie jest też fakt, że rozpatrując wniosek powoda a także wszystkich innych nauczycieli, którzy wystąpili o zgodę na dodatkowe zatrudnienie, rektor nie sprawdzał kto został zaliczony do minimum kadrowego a kto nie. Nie miało to więc żadnego wpływu na decyzję rektora w tym zakresie. Fakt zaś, że powód wielokrotnie występował o finansowanie badań naukowych, tj. opracowywał wnioski w tym zakresie wraz z pracownikami (...) świadczy o tym, że starał się zwiększać finansowanie wydziału, w którym jest zatrudniony a współpraca z tą uczelnią była korzystna dla pozwanego.

Skarżący podkreślił, że działalność powoda ani żadnego innego nauczyciela (...) dla pozycji uczelni czy wydziału wśród innych w Polsce ani fakt zaliczenia do minimum kadrowego nie powinny być rozważane ani podczas rozpatrywania wniosków powoda i innych pracowników o zgodę na dodatkową pracę, bo kryteria te nie są wymienione w art. 129 ustawy, od których zależy taka zgoda. Fakt dodatkowej pracy powoda w (...) w B-B nie miał też żadnego

wpływu na utrzymanie jakiegoś kierunku Wydziału Elektrycznego. Twierdzenie, że aktywność naukowa powoda „była naprawdę niska, w tym w porównaniu do innych nauczycieli Wydziału Elektrycznego (...) jest subiektywne i nie jest potwierdzone żadnymi dokumentami. Zdaniem skarżącego twierdzenie, że dorobek naukowy powoda „nie był wystarczający do tego, aby udzielić mu zgody na dodatkowe zatrudnienie w innej uczelni...” jest nieuprawnione bowiem ani dorobek naukowy nauczyciela, ani żadne inne wymagania, niezbędne do udzielenia zgody na dodatkową pracę, nigdy nie były określone przez pozwanego. Skarżący podkreślił, że art. 129 ustawy nie uzależnia wydania nauczycielowi zgody na dodatkową pracę w innej uczelni ani od dorobku naukowego ani od ilości i jakości publikacji. W szczególności nie określa jakie osiągnięcia musi posiadać nauczyciel aby rektor musiał wydać mu zgodę na dodatkową pracę w innej uczelni. Ponadto zdaniem apelującego pozwany powinien wyjaśnić, dlaczego punkty za działalność naukową wypracowane przez powoda zaliczał do osiągnięć jednostki uczelni, a nie zaliczał ich do osiągnięć powoda w ocenie okresowej, jak też dlaczego kryteria oceny wydziałowej znacznie różniły się od kryteriów (...), według których uczelnia jest finansowana. Sąd zaś powinien ustalić, czy fakt ten nie jest faworyzowaniem niektórych pracowników i gorszym traktowaniem innych.

Zdaniem apelującego, jeśli sąd przyjął twierdzenia pozwanego, że publikacje czy osiągnięcia naukowe powoda były niewystarczające aby mu udzielić zgody na dodatkową pracę, to powinien sprawdzić, czy pozwany kiedykolwiek ogłosił jakie osiągnięcia są do tego wystarczające a jakie nie i czy powód te kryteria spełnił. W części procesu o dyskryminację zaś powinien sprawdzić, czy pozwany uwzględnił te parametry i zastosował takie kryteria oceny przy rozpatrywaniu podania powoda o dodatkowe zatrudnienie oraz podań wszystkich pozostałych nauczycieli.

Powód wniósł o dołączenie do akt wyników oceny wszystkich nauczycieli (...), którzy otrzymali zgodę na dodatkową pracę i tych, którzy takiej zgody nie otrzymali oraz wszystkich nauczycieli Wydziału Elektrycznego, ocen okresowych z 2012 r. i z 2016 r., do których pozwany porównał osiągnięcia powoda, lecz nie przedstawił sądowi w tym zakresie żadnych dokumentów mimo, że przecież one istnieją. Dopiero analiza porównawcza tej dokumentacji może bowiem w jego ocenie wykazać czy powód i pozostali nauczyciele, którym rektor nie wydał zgody na dodatkowe zatrudnienie faktycznie uzyskiwali znacznie mniejszą ilość punktów niż nauczyciele, którym rektor wydał zgodę na dodatkową pracę i czy osiągnięcia te miały jakkolwiek wpływ na decyzje rektora. Przy okazji pozwany powinien wyjaśnić dlaczego na decyzję o dodatkową pracę niektórych nauczycieli, (którzy nie otrzymali zgody), miała wpływ opinia (...) i stanowisko kolegium rektorsko-dziekańskiego a na decyzję dla innych nauczycieli, (którzy takiej zgody nie otrzymali), ta opinia (...) i to stanowisko kolegium rektorsko-dziekańskiego nie miały żadnego znaczenia?

Zdaniem skarżącego nie jest zrozumiałe dlaczego Sąd przyjął, że: „wysokość wynagrodzenia powoda uzyskiwanego w (...) oraz chęć wyrównania przez niego poziomu życia rodzinnego poprzez zarobkowanie w (...) nie miały znaczenia w sprawie. Przesłanek tego typu brak bowiem w dyspozycji przepisu art., 129 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym” i jednocześnie przyjął, że ilość punktów za publikacje, indeks H. czy ilość cytowań powoda mogła mieć wpływ na decyzję w sprawie dodatkowej pracy powoda, skoro te parametry również nie są wymienione w tym przepisie tej ustawy. Nie jest prawdą, że „powód otrzymuje w (...) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości porównywalnej do wysokości wynagrodzenia innych profesorów”. Powód ponownie wniósł o dołączenie listy wynagrodzeń zasadniczych profesorów tytularnych Wydziału Elektrycznego. Gdyby powód otrzymywał od pozwanego tak duże wynagrodzenie jak inni profesorowie tytularni, to nie poszukiwałby źródeł dodatkowego zarobku a mógłby w większym stopniu zaangażować się w pracy naukowej u pozwanego, o ile oczywiście pozwany umożliwiłby mu korzystanie z laboratorium i sprzętu uczelnianego.

Zdaniem skarżącego nie jest też prawdą, że „powód nie wykazał aby jego dodatkowe zatrudnienie w (...) w B. przynosiło jego macierzystej uczelni jakieś instytucjonalne korzyści”. Powód wskazał, że jego praca w (...) zaowocowała wieloma wnioskami o granty (...), wieloma wspólnymi z pracownikami (...) publikacjami, za które punkty liczone były dla (...)u. Dzięki pracy w (...) powód wprowadził nowe przedmioty obieralne w (...), min. „Inteligentny dom”, nowe interdyscyplinarne tematy prac dyplomowych, (z elektrotechniki i informatyki), wprowadził elementy biometrii do swoich zajęć z inteligentnego domu i prac dyplomowych, itp. Działalność powoda jako reprezentanta (...), w wyniku współpracy z pracownikami (...) w B-B, została wysoko oceniona przez kapitułę

ogólnopolskiego konkursu pod patronatem (...), Krajowi (...), która przyznała powodowi tytuł (...), wyróżniając powoda w środowisku nauki nie tylko (...) ale wszystkich naukowców Województwa (...).

Powód wskazał, że świadkowie pozwanego potwierdzili, że faktycznie nie dopuszczają go do laboratorium, w którym miałby on możliwości prowadzenia badań i publikowania ich wyników. Stawianie pracownikowi wymagań prowadzenia badań i publikowania ich wyników i jednocześnie uniemożliwianie korzystania z laboratoriów, w których pracownik ten mógłby takie badanie przeprowadzać jest klasycznym przejawem mobbingu. Zdaniem skarżącego niezrozumiała jest postawa władz uczelni i Wydziału Elektrycznego, z której wynika, że profesor tej uczelni nie może korzystać z laboratoriów czy też aparatury sfinansowanej z publicznych środków finansowych, tylko dlatego, że zatrudniony jest aktualnie w innej jednostce niż, ta w której to laboratorium się znajduje. Jak wskazał apelujący fakt, że powód nie skarżył się rektorowi na brak dostępu do laboratoriów nie oznacza, że nie skarżył się w ogóle. Wszak wcześniej Sąd stwierdził, że było przeciwnie, tj. że właśnie się na to skarżył, co zeznał świadek, dziekan S. D..

Apelujący podkreślił, że nierówne potraktowanie go przez pozwanego spowodowane było jego obywatelską postawą, tj. postępowaniem zgodnie z art. 304 ust. 1 k.p.k., tj. zgłaszanie do organów ścigania podejrzeń popełnienia przestępstw i wykroczeń, (np. dyskryminowania powoda i innych pracowników - potwierdzone prawomocnym wyrokiem Okręgowego Sądu Pracy w S., naruszanie prawa i przekraczanie uprawnień przez rektora i dziekana - potwierdzone przez organy ścigania i wyroki sądów administracyjnych oraz (...), itp.). Rektor przyznał, że z inicjatywy powoda faktycznie sprawy takie miały miejsce. Nie przyznał jedynie, że miały one wpływ na odmowę wydania powodowi zgody na dodatkowe zatrudnienie. Zdaniem apelującego wykazał on zgodnie z wymaganiami procesu o dyskryminację, że był on, (oraz niektórzy inni nauczyciele), gorzej potraktowany niż inni pracownicy pozwanego, którzy złożyli wnioski o dodatkową pracę, bo on, (i niektórzy inni nauczyciele), zgody na dodatkową pracę nie uzyskał, a niektórzy inni pracownicy zgodę taką otrzymali.

Powód nie zgodził się jakoby nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji". Powód wykazał, że przyczyną dyskryminowania go przez pozwanego przejawiała się w związku z jego osobistą cechą wyróżniającą go od innych pracowników. Cecha to wyraża się tym, że powód jest osobą wskazującą na nieprawidłowości i zgłaszającą zauważane przypadki naruszenia prawa przez pracowników pozwanego, w tym jego władz, takie jak nierówne traktowanie pracowników, fałszowanie dokumentacji sprawozdawczej, związanej z finansami publicznymi, naruszanie prawa wyborczego i ustawy o dostępie do informacji publicznej, ustawy o ochronie danych osobowych, spożywanie napojów alkoholowych, w tym władz, na terenie uczelni, itp. Zróżnicowanie powoda w związku z taką cechą wyróżniającą go od pozostałych pracowników, w świetle obowiązujących przepisów prawa, powinno być uznane za niedozwolone i powinno być objęte instytucjonalną ochroną państwa. Wskazana przez niego przyczyna nierównego potraktowania go przez pozwanego powinna być uznana za podstawę dyskryminacji. Pozwany zaś wcale nie wykazał, że było inaczej. Apelujący podkreślił, że w procesie nigdy nie zgłaszał zróżnicowania wynagrodzenia go jako przyczyny dyskryminacji.

Zdaniem powoda w procesie wykazana została nie tylko dyskryminacja powoda, (oraz 18 innych pracowników pozwanego), poprzez nie udzielenie zgody na dodatkowe zatrudnienie w innej uczelni), albowiem podczas wydawania decyzji w sprawie dodatkowego zatrudnienia powoda (i 18 innych nauczycieli) rektor zastosował kryterium - opinię (...), a w stosunku do 15 innych nauczycieli zastosował inne kryteria.

W – złożonej ze znacznym przekroczeniem przewidzianego w ustawie terminu - **odpowiedzi na apelację** pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania przed sądem II instancji według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda okazała się częściowo zasadna (w zakresie zobowiązania pozwanego do złożenia oświadczenia o wyrażeniu zgody na podjęcie przez powoda dodatkowego zatrudnienia) i jako taka doprowadziła do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia, w pozostałej natomiast części podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy generalnie prawidłowo zebrał materiał dowodowy w sprawie, jednak ocenił go – częściowo – z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., co doprowadziło go do błędnych wniosków i w konsekwencji – do błędnego rozstrzygnięcia. Sąd II instancji, działając w obecnie obowiązującym modelu apelacji pełnej jako sąd merytoryczny, nie widział podstaw, by zebrany materiał dowodowy uzupełniać, uznając, że w zupełności wystarczające będzie dokonanie jego ponownej oceny przez pryzmat obowiązujących przepisów prawa materialnego (art. 382 k.p.c.). Dopuszczył natomiast, z mocy uprawnienia przyznanego mu przepisem art. 381 k.p.c., dowody z dokumentów dołączonych przez powoda do apelacji, uznając, że przebieg postępowania przed sądem I instancji upoważnia do wyciągnięcia wniosku, że potrzeba powołania się na te dokumenty powstała dopiero później. Powód od początku bowiem przedstawiał jednakowy sposób interpretacji przepisu art. 129 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, przy której to interpretacji nie zachodziła potrzeba powoływania się przez niego na składane obecnie dokumenty. Jeśli zaś sąd I instancji w uzasadnieniu swojego orzeczenia zastosował inną interpretację, dopuszczalne było dołączenie przez powoda stosownych dowodów w apelacji. Wydaje się jednak koniecznym zaznaczenie już w tym miejscu, że Sąd Okręgowy uznał za prawidłowy sposób interpretacji omawianego przepisu przedstawiany przez Z. F., co oznaczało, że złożone obecnie do akt dokumenty nie miały w istocie pierwszorzędного znaczenia.

Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że żądanie powoda nakazania pozwanemu wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie powoda w Wyższej Szkole (...) w B. znajdowało oparcie w przepisie art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 129 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2012.572.t.j. ze zm., dalej jako: p.s.w.). Celowe będzie w tym miejscu przypomnienie, że zgodnie z regulacją ostatniej z przywołanych ustaw, w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2011 roku i w dacie złożenia przez powoda pozwu, nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej mógł podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Podjęcie lub kontynuowanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy, o którym mowa w zdaniu pierwszym, wymagało zgody rektora, a wykonywanie takiej pracy bez zgody rektora stanowiło podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy.

W przypadku Z. F. (1), który w dacie wejścia w życie zmiany prawa w tym zakresie wykonywał już od szeregu lat dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy, z mocy art. 24 ustawy nowelizującej (tj. ustawy z dnia 18 marca 2011r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytułach naukowych oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455)), uzyskał on uprawnienie do wykonywania owego zatrudnienia bez potrzeby uzyskiwania zgody rektora jeszcze przez maksymalnie 3 lata od dnia wejścia w życie ustawy, a więc do końca roku akademickiego 2013/2014, tj. do 30 września 2014 roku (a nie jak błędnie wskazał sąd I instancji, do 31 sierpnia 2014 r.). Co było w niniejszej sprawie niesporne, powód przez cały ów okres przejściowy takie zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę wykonywał, a jego wniosek złożony w czerwcu 2014 r. zmierzał wyłącznie do umożliwienia mu jego dalszego kontynuowania w niezmienny sposób (tj. u tego samego pracodawcy i w tym samym wymiarze).

Sąd Rejonowy, dokonując wykładni przywołanej regulacji z jednej strony wskazał, że nie podziela stanowiska pozwanego jakoby rektor uczelni miał pełną swobodę w podejmowaniu decyzji odnośnie do wyrażenia (lub niewyrażenia) zgody na dodatkowe zatrudnienie, jednak z drugiej w niezwykle szeroki sposób, w całości zgodny z sugestią pozwanego, zinterpretował pojęcie „zmniejszenia zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni”, o którym mowa w przepisie art. 129 ust. 2 p.s.w. Wykładnia ta została przy tym dokonana w oderwaniu od całego systemu prawnego, w którym osadzony jest omawiany przepis, co powodowało, że nie mogła zostać ona uznana za prawidłową.

Uwadze sądu I instancji umknęło bowiem, że nowe regulacje art. 129 p.s.w. stanowią w istocie ograniczenia swobody podejmowania przez pracownika zatrudnienia, wyboru miejsca pracy, wykonywania zawodu oraz - do pewnego stopnia - prowadzenia działalności gospodarczej (ust. 3). Swobodę tę gwarantują zaś - przewidując jednocześnie możliwość ustanowienia przez ustawę wyjątków – tak przepis art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, jak i art. 10 § 1 k.p. Według pierwszej regulacji, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Z kolei



art. 10 § 1 k.p., przepis statuujący jedną z zasad prawa pracy, stanowi, że każdy ma prawo do wykonywania swobodnie wybranej pracy oraz że nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Oczywistym jest przy tym, że oba te przepisy mają zastosowanie także do Z. F. (1) – norma konstytucyjna dlatego, że jest on obywatelem RP, a przepisy Konstytucji mają pierwszeństwo przed przepisami zwykłych ustaw; zaś norma kodeksowa dlatego, że przepis art. 136 ust. 1 p.s.w. wyraźnie wskazuje, że do pracowników akademickich stosuje się także przepisy Kodeksu pracy, w sprawach nieuregulowanych w ustawie.

Powyższa konstatacja, której zabrakło w rozważaniach Sądu Rejonowego, musiała zaś doprowadzić do jedynie możliwego w takim przypadku wniosku, że przepisy ograniczające konstytucyjną zasadę wolności świadczenia pracy – a więc także przepis art. 129 p.s.w. – muszą być wykładane w sposób zawężający. Powyższe pomogło także w ustaleniu na kim w tej sprawie i w jakim zakresie spoczywał ciężar dowodu – to nie powód musiał wykazywać, że „może” wykonywać dodatkowe zatrudnienie, lecz wyłącznie pozwana uczelnia zobowiązana była udowodnić, że świadczenie – w tych konkretnych okolicznościach – przez Z. F. pracy na rzecz innego pracodawcy zmniejszało zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni (pозwana nie twierdziła, że wystąpiła druga z przesłanek negatywnych, tj. że praca Z. F. dla uczelni w B. wiązała się z wykorzystaniem urządzeń technicznych i zasobów uczelni, dlatego też w dalszych rozważaniach sąd nie będzie już w ogóle się do tej przesłanki odnosił).

Dokonując oceny twierdzeń stron nie można także było tracić z pola widzenia celu ustawy, nie odrywając go jednakże od sposobu w jaki faktycznie został zrealizowany. Jak się bowiem wydaje, celem wprowadzonego ograniczenia miało być zapewnienie odpowiednio wysokiego poziomu kształcenia poprzez wyeliminowanie sytuacji, w której nauczyciele akademicy nie byliby w stanie skoncentrować się na powierzonych im obowiązkach z uwagi na wykonywanie jednocześnie pracy w wielu miejscach, jak też ochrona interesu podmiotu ich zatrudniającego oraz zachowanie prestiżu społecznego zajmowanego przez nauczycieli akademickich stanowiska. Przy czym, co należy podkreślić, wprowadzona regulacja zmierzała do ograniczenia wieloetatowości, nie zaś do wyeliminowania możliwości podejmowania przez nich dodatkowego zatrudnienia w ogóle (uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, przedłożonego przez ministra nauki i szkolnictwa wyższego, T. z 14.09.2010 (...)ustawy-o-zmianie-ustawy-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-ustawy-o.html). Przepis ten miał zatem zapobiec pewnego rodzaju patologiom, które miały miejsce wcześniej. Problem dodatkowych zatrudnień nabrał bowiem znaczenia w związku z utworzeniem dużej liczby uczelni niepublicznych w powiązaniu z niskimi płacami w uczelniach państwowych. Kadra pochodziła w przeważającej mierze z uczelni państwowych, dla której praca w tych uczelniach stanowiła dodatkowe zatrudnienie. Nauczyciel akademicki mógł podejmować dowolną liczbę zatrudnień w ramach stosunku pracy, zawierać umowy cywilnoprawne oraz prowadzić działalność gospodarczą, co niewątpliwie mogło mieć wpływ na jakość nauczania. Próby rozwiązania tego problemu były przy tym podejmowane już wcześniej (konsultacje na temat takiej nowelizacji były prowadzone już w roku 2003), jednak każdorazowo spotykały się z poważnymi zastrzeżeniami natury konstytucyjnej.

W ocenie Sądu Okręgowego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, dla prawidłowego rozpoznania niniejszej sprawy konieczne było postawienie jej w takim właśnie, szerszym kontekście. Udzielenie lub nieudzielenie Z. F. (1) zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia nie było bowiem typową jednostkową decyzją, jakich wiele się podejmuje w związku z zatrudnieniem danego pracownika, lecz musiało być wyrazem spójnego i zgodnego z prawem działania pracodawcy, podejmowanego z całą świadomością istnienia po jego – nie zaś pracownika – stronie szeregu ograniczeń.

W tym miejscu celowym wydaje się przypomnienie, że zgodnie z art. 129 ust. 2 p.s.w. rektor odmawia wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni.

Sąd Okręgowy podziela dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę, że ów przepis nie daje rektorowi uczelni pełnej swobody w podejmowaniu decyzji odnośnie do wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego, w tym

sensie, że rektor może odmówić jej udzielenia w każdej sytuacji, a obligatoryjnie powinien to uczynić w przypadkach określonych w art. 129 ust. 2 ustawy. Zgodzić bowiem należy się z sądem I instancji, że wykładnia literalna tego przepisu prowadzi do wniosku, że nauczyciel akademicki ma **prawo do uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie**, natomiast rektor **może jej nie wyrazić tylko wtedy**, gdy świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zmniejsza zdolność prawidłowego funkcjonowania uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni. Jeśli zatem nie zachodzą przesłanki wymienione w art. 129 ust. 2 p.s.w., rektor nie może odmówić udzielenia zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez nauczyciela akademickiego. Wskazać należy, że przeciwko rozszerzaniu katalogu przesłanek zawartych w art. 129 ust. 2 p.w.s. sprzeciwia się ich jednoznacznie enumeratywne wyliczenie w tym przepisie, mające na celu ograniczenie uznaniowości decyzji organu uczelni w analizowanej materii. Ustanowienie zamkniętego katalogu przesłanek odmowy udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego pozwala w drodze wniosku a contrario na zdekodowanie istnienia prawnego obowiązku po stronie uczelni udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, jeżeli tylko żadna z wymienionych w art. 129 ust. 2 p.s.w. przesłanek nie jest spełniona. Jeśli więc ustawodawca określił przypadki, w których zgoda nie może być udzielona, to należy przyjąć, że jego intencją było ściśle uregulowanie kompetencji rektora w tym zakresie i wyłączenie możliwości przyjęcia, że mogą zaistnieć także inne okoliczności, w których można udzielenia takiej zgody odmówić (skoro, jak już wskazywano, przepisy ograniczające konstytucyjną zasadę wolności świadczenia pracy powinny być wykładane w sposób zawężający). Redakcja przepisu nie wskazuje natomiast, jak twierdził rektor pozwanej W. K. (1), że tylko w wyjątkowych przypadkach rektor może wyrazić zgodę na zatrudnienie w drugim miejscu pracy, jeżeli pracownik udowodni, że przynosi to korzyść uczelni, w której jest zatrudniony na pierwszym miejscu. Tym samym jedynym uprawnionym był wniosek, że ustawodawca jako zasadę nałożył na uczelnię obowiązek udzielenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, zwalniając ją od jego wykonania tylko w dwóch, ściśle określonych i niepodlegających wykładni rozszerzającej, sytuacjach. Zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c., a mającą w stosunkach pracy zastosowanie poprzez konstrukcję przepisu art. 300 k.p., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W niniejszym procesie to uczelnia wywodziła skutki prawne z udowodnienia, że w przypadku Z. F. zachodził wyjątek od zasady, uzasadniający odmówienie mu zgody na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia. Tym samym pozwana uczelnia musiała w toku procesu udowodnić, że świadczenie przez Z. F. usług dydaktycznych lub naukowych na rzecz uczelni w B. przez 2 dni w miesiącu, w weekend, zmniejszało zdolność prawidłowego funkcjonowania (...). Obowiązkowi temu nie podołała.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, odmowa wyrażenia powodowi zgody na dodatkowe zatrudnienie w (...) w B. nie została poprzedzona jako analizą faktycznej sytuacji powoda, w tym w szczególności wykonywania przezeń obowiązków związanych z zatrudnieniem u pozwanego. Wskazuje na to zarówno treść kierowanych do powoda pism rektora, jak i same zeznania rektora W. K., złożone w toku niniejszego procesu. W piśmie z 30 czerwca 2014 r. rektor powołał się bowiem wyłącznie na stanowisko (...) z dnia 12 listopada 2013 r. oraz na wnioski nadzwyczajnego posiedzenia kolegium rektorsko-dziekańskiego, które odbyło się w dniu 5 czerwca 2014 r. i na którym dyskutowany był m.in. temat dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich. Pisma odmowne – o identycznej treści jak to skierowane do powoda - wysłano także do szeregu innych osób, które w tym czasie zwróciły się z analogiczną jak powód prośbą. Z zeznań tak rektora, jak i świadka S. D. wynika zaś, że żaden uprawniony przedstawiciel uczelni nie analizował w tamtym czasie szczegółowo sytuacji powoda, w tym tego, czy wywiązywał się on, czy też nie ze swoich obowiązków wobec pozwanego. Zdaniem Sądu Okręgowego powód ma więc całkowitą rację, gdy twierdzi, że wszystkie argumenty, do których odwoływał się pozwany w toku procesu i na które powołał się także Sąd Rejonowy, były argumentami stworzonymi dopiero na etapie postępowania sądowego, nie miały zaś faktycznie żadnego wpływu na podjęcie przez rektora takiej a nie innej decyzji. Z zeznań rektora, odczytywanych łącznie z dowodami z dokumentów, wynika bowiem jasno, że przyczyną podjęcia decyzji o odmowie zgody na dodatkowe zatrudnienie było wyłącznie to, że uczelnia uważała w owym czasie, iż dodatkowe zatrudnienie co do zasady powinno zostać wyeliminowane. Jednoznacznie ustalono to bowiem w dniu 5 czerwca 2014 r. w czasie kolegium rektorsko-dziekańskiego, kiedy to – w związku z treścią wcześniejszego stanowiska (...) w sprawie dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich - uczestnicy kolegium ustalili, że ogólną polityką uczelni ma być nieudzielanie zgody na dodatkowe zatrudnienie z uwagi na domniemanie, iż pracownicy pracujący na innych uczelniach są mniej aktywni w uczelniach macierzystych. Podjęcie przez rektora (...) indywidualnej decyzji w sprawie Z. F. było więc w tej sytuacji

wyłącznie konsekwencją powyższego stanowiska. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że poza Z. F. (1) decyzję odmowną otrzymało w tym czasie jeszcze 19 innych pracowników pozwanego, przy czym wszystkie decyzje zostały uzasadnione w identyczny sposób. W tych okolicznościach nie sposób jest zatem mówić o podjęciu przez rektora decyzji indywidualnych, w oparciu o okoliczności związane z zatrudnieniem każdego konkretnego pracownika akademickiego. Z materiału dowodowego nie wynika przy tym również, aby w przypadku któregośkolwiek z nauczycieli była dokonywana jakakolwiek analiza, tj. by sprawdzano ilość publikacji, ich jakość, by odwoływano się do indeksu H., ilości cytowań, czy oceny okresowej tych nauczycieli. Tym samym powoływanie się obecnie na takie okoliczności należało uznać za całkowicie niedopuszczalne, gdyż brak jest jakichkolwiek podstaw, by przypuszczać, że to faktycznie one legły u podstaw zaskarżonej decyzji rektora.

Dodatkowo wymaga jednak podkreślenia, że – wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego – w ocenie sądu II instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, by pozwany udowodnił zarówno to, że przywoływane przez niego okoliczności dotyczące powoda, tj. nierealizowanie obowiązku prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych i nierozwijanie twórczości naukowej, faktycznie miały miejsce, jak również by związane były one z kontynuowaniem przez Z. F. dodatkowego zatrudnienia. Nie udowodniono również, aby okoliczność związana z brakiem rozwoju twórczości naukowej przez powoda, wpływała negatywnie na możliwość funkcjonowania pozwanej uczelni. Podobnie nie zostało udowodnione twierdzenie, że powód nie przyczynia się do potencjału naukowego Wydziału Elektrycznego w zakresie oceny parametrycznej, ważnej dla wydziału ze względów prestiżowych (określona kategoria) oraz finansowych (dotacje i uposażenie wszystkich pracowników). Bez związku z odmową wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie pozostaje fakt, że w wyniku oceny dokonanej przez (...) w 2006 r. w zakresie studiów elektrotechnika, który to kierunek reprezentuje powód, nie został on zaliczony do tzw. minimum kadrowego. W tej sytuacji ustalenie Sądu Rejonowego, że działalność naukowa powoda plasowała się na poziomie zdecydowanie niższym niż innych nauczycieli akademickich (...) nie znalazło oparcia w materiale dowodowym sprawy. Twierdzenia pozwanego w tym zakresie nie zostały zweryfikowane poprzez porównanie punktacji ocen powoda z punktacją jaką osiągnęli pozostali nauczyciele Wydziału Elektrycznego oraz (...). Z przedłożonych do apelacji dokumentów wynika zaś, że powód publikuje w monografiach lub podręcznikach, artykuły w czasopiśmie naukowym, w materiałach konferencyjnych, również po 2011 r. Nie jest zatem prawdą, że jego ostatnia publikacja naukowa datowana jest na 2011 r.

Co więcej z materiału dowodowego nie wynika, aby powołane przez pozwanego parametry, tj. indeks H. oraz ilości cytowań były stosowane przez rektora jako kryteria oceny powoda (i innych nauczycieli akademickich). Parametry te nie są też wymienione przez ustawę jako warunki do uzyskania zgody na dodatkową pracę. Rację ma apelujący wskazując, że sąd I instancji tylko na podstawie zeznań świadków przyjął, że oprócz powoda inni nauczyciele uzyskali wyższe współczynniki H., mają więcej cytowań oraz więcej punktów za publikacje. Pozwany nie przedstawił jakichkolwiek dokumentów, że analizy takie były prowadzone w przypadku nauczycieli ubiegających się o udzielenie zgody. Co więcej, nawet gdyby przyjąć, że inni nauczyciele mieli wyższe niż powód parametry, to jednak, skoro także i oni nie uzyskali zgody na dodatkowe zatrudnienie, oznaczać to może wyłącznie tyle, że parametry te w ogóle nie były uwzględniane przy podejmowaniu decyzji o dodatkowym zatrudnieniu żadnego z nauczycieli a przywołane zostały przez pozwanego dopiero w trakcie procesu sądowego, na jego cele. Niewątpliwym jest również, że kryteria te nie były stosowane w przypadku Z. E., bowiem jak wynika z zeznań rektora, w jego przypadku wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienie było spowodowane wyłącznie swego rodzaju szantażem ze strony tego pracownika, który zagroził, że w razie nieuzyskania takiej zgody, zwolni się z (...). Trudno zatem mówić o zastosowaniu w przypadku Z. E. jakiegokolwiek kryterium.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy pragnie zauważyć, że trudno w przypadku powoda upatrywać istnienia ewentualnego konfliktu zobowiązań z uwagi chociażby na odległość miejsca wykonywania pracy u innego pracodawcy od siedziby uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy oraz liczbę dni w miesiącu, w których prowadził on zajęcia dydaktyczne w drugiej uczelni (dwa dni, w weekend). Rację ma powód, gdy wskazuje, że to do jego wyłącznej decyzji należy to, co robi w czasie wolnym od pracy na rzecz pozwanego (pozwany nie wykazał, aby powód z uwagi na pracę w innej uczelni przekładał swoje zajęcia w (...), albo w ogóle ich nie realizował). Biorąc zaś pod uwagę

konstytucyjną zasadę wolności w zakresie podejmowania zatrudnienia, nie sposób było uznać, by pozwany mógł – mocą swojej arbitralnej, jak wykazano, decyzji – uznać, że powód nie może wykonywać pracy na rzecz dodatkowego, nie więcej niż jednego, pracodawcy.

Na marginesie już tylko można zauważyć, że Sąd Okręgowy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela wyrażane w doktrynie stanowisko, iż przepis art. 129 ust. 2 p.s.w. w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2011 roku (zaś w przypadku powoda z uwagi na objęcie go regulacją przejściową – od 1 października 2014 roku) budzi bardzo poważne wątpliwości interpretacyjne (tak: B. Cudowski „Dodatkowe zatrudnienie nauczycieli akademickich” w: Państwo i Prawo, 2011/9/50-60). Każdorazowe wykładanie tego przepisu w odniesieniu do jednostkowych przypadków musi być jednak poprzedzone gruntowną analizą wszystkich mających zastosowanie przepisów, w tym w szczególności rangi konstytucyjnej. W tym zaś kontekście nie sposób jest nie zauważyć, że ustawodawca wprowadził ograniczenia związane wyłącznie z wykonywaniem drugiego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, pozostawiając całkowitą swobodę w wykonywaniu takiej samej pracy w dowolnej liczbie miejsc, w oparciu o umowy cywilnoprawne lub w związku z wykonywaniem działalności gospodarczej przez pracownika akademickiego. Powyższe tym bardziej nakazuje wąską interpretację przepisu art. 129 ust. 2 p.s.w., tak aby nienaruszona została zasada równości wyrażona w art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Wreszcie, dla wyczerpania krytyki stanowiska prezentowanego w procesie przez stronę pozwaną (i uznanego przez Sąd Rejonowy za trafne), należy zauważyć, że ustawodawca w omawianym art. 129 ust. 2 p.s.w. odwołał się do „zmniejszenia zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni”, nie zaś wydziału czy innej jednostki organizacyjnej. Obowiązkiem pozwanego było więc wykazanie, że zatrudnienie powoda miało wpływ na funkcjonowanie uczelni jako całości, któremu to obowiązkowi w toku procesu nie sprostał.

Trzeba także podkreślić, że na każdym nauczycielu akademickim ciąży – wynikający wprost z przepisów p.s.w. i Kodeksu pracy, a także umowy o pracę – obowiązek wywiązywania się ze swoich obowiązków wobec pracodawcy. Podjęcie zatrudnienia u dodatkowego pracodawcy w żaden sposób nie zwalnia przy tym pracownika z wykonywania obowiązków u pracodawcy macierzystego. Niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych może stanowić zatem samodzielną podstawę zastosowania przez pracodawcę macierzystego „zwykłych” sankcji ustawowych. Należy zatem przyjąć, że w zakresie omawianego zwrotu niedookreślonego („zmniejszenie zdolności prawidłowego funkcjonowania uczelni”) nie mieści się obowiązek poprawnego wykonywania zwykłych obowiązków pracowniczych (tak też B. C., w cytowanym wyżej artykule). Jeśli więc pozwany w toku procesu powoływał się właśnie wyłącznie na rzekome nienależyte wykonywanie przez powoda jego zwykłych obowiązków pracowniczych, nie mogło mieć to jakiegokolwiek znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Mając więc na uwadze wszystkie powyższe rozważania, należało uznać, że pozwany w toku procesu nie wykazał, aby istniały jakiegokolwiek prawnie dopuszczalne podstawy do odmowy udzielenia powodowi zgody na kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia. W tej sytuacji w tym zakresie apelacja powoda podlegała uwzględnieniu, a zaskarżony wyrok zmianie. O powyższym orzeczono w punkcie I. sentencji (art. 386 § 1 k.p.c.).

Omawiany przepis art. 129 ust. 2 p.s.w. nie precyzuje okresu, na jaki powinna być udzielana zgoda na wykonywanie dodatkowego zatrudnienia. Powód domagał się jej udzielenia bezterminowo, jednak sąd II instancji uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy udzielenie takiej bezterminowej zgody nie było możliwe. Jak bowiem wyjaśnił Z. F., pracę na rzecz uczelni w B. wykonuje on na podstawie zawieranych corocznie umów o pracę na czas określony, nie zaś na podstawie jednej umowy zawartej na czas nieokreślony. Tym samym zdaniem sądu brak było podstaw, by nakazać pozwanemu wyrażenie takiej zgody bezterminowo, niezależnie od tego, czy ubezpieczony będzie czy nie będzie zawierał kolejne umowy z drugim pracodawcą. Mając jednak na względzie konieczność nadania wyrokowi wydanemu w niniejszej sprawie waloru użyteczności, Sąd Okręgowy uznał, że skoro wyrok ten został wydany w drugiej połowie września, a więc na mniej niż dwa tygodnie przed rozpoczęciem kolejnego roku akademickiego, koniecznym było objęcie rozstrzygnięciem także nadchodzącego roku akademickiego, (...). W przeciwnym razie mogłoby bowiem dojść hipotetycznie do sytuacji, w której powód mimo wygrania procesu, byłby zmuszony do dalszego procesowania się ze swoim pracodawcą. Nie dysponując bowiem pisemnym uzasadnieniem wyroku, na którego

sporządzenie sąd ma co najmniej 14 dni od złożenia w tej sprawie wniosku (a więc którego termin sporządzenia upłynął po rozpoczęciu kolejnego roku akademickiego), pozwany mógłby bowiem teoretycznie ponownie odmówić powodowi zgody na dodatkowe zatrudnienie, z powołaniem się na te same co wcześniej, arbitralne kryteria. W tej więc sytuacji, dążąc do ochrony interesów obu stron, sąd II instancji uznał, że najbardziej uzasadnionym będzie nakazanie pozwanemu wyrażenia takiej zgody na okres do końca roku akademickiego 2017/2018 (a nie jak chciał tego powód – bezterminowo). Jeśli zaś powód zechce zawrzeć umowę o pracę z drugim pracodawcą także na kolejny rok akademicki, będzie miał możliwość w stosownym czasie zwrócić się do pozwanego o wyrażenie zgody na takie zatrudnienie, zaś pozwany będzie mógł, dysponując uzasadnieniem prawomocnego i wiążącego go wyroku, prawidłowo ocenić wszystkie mające znaczenie dla jego decyzji okoliczności. Z uwagi na powyższe orzeczono jak w punkcie I. sentencji.

W punkcie II. sentencji wyroku oddalono natomiast jako niezasadną apelację powoda w części odnoszącej się do żądania zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym zakresie sąd II instancji podziela bowiem wyprowadzony przez Sąd Rejonowy wniosek, że podawana przez powoda cecha, z uwagi na którą miał on być dyskryminowany (postawa społeczna polegająca na sygnalizowaniu występowania nieprawidłowości), nie mieści się w katalogu przyczyn dyskryminacyjnych o jakich mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 1 Kodeksu pracy.

Przywołany przepis stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto w § 2 tego artykułu definiuje się równe traktowanie w zatrudnieniu jako niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Przepis ten stanowi rozwinięcie (a w zasadzie niejako powtórzenie) wprowadzonej w art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy zasady, iż jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Ustalając zakres zastosowania omawianych regulacji nie można było tracić z pola widzenia tego, że zostały one wprowadzone do polskiego porządku prawnego wskutek implementacji uregulowań unijnych, ale także aktów prawa międzynarodowego: art. 7 i 16 (...) Deklaracji Praw Człowieka (...) z 1948 r., która w szczególności w art. 23 stwierdza prawo do równej płacy za równą pracę, art. 7 Paktu Praw Gospodarczych, (...) i (...) z 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169), konwencji Nr 100 (...) Organizacji Pracy z 1951 r. dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), art. 119 Traktatu Rzymskiego (obecnie art. 141 Traktatu Amsterdamskiego) wprowadzającego zasadę jednakowego wynagradzania mężczyzn i kobiet, art. 235 Traktatu Rzymskiego (obecnie art. 308 Traktatu Amsterdamskiego) wprowadzającego zasadę równouprawnienia, art. 23 Karty Praw Podstawowych UE z 2000 r. i wiele aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie, w szczególności dyrektywę Rady 2000/43/WE z 29.6.2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.Urz. WE L Nr 180, s. 22) i dyrektywę 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L Nr 303, s. 16). Wszystkie te regulacje w stosunkowo wąski sposób określają zabronione przyczyny różnicowania sytuacji pracowników – katalog tych przyczyn jest zamknięty i ogranicza się do przyczyn takich jak płeć, rasa lub pochodzenie etniczne, religia lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna. Sąd Okręgowy, stojąc na stanowisku, że brak jest w tych okolicznościach podstaw do dokonywania wykładni rozszerzającej, podziela wyrażony w orzecznictwie i doktrynie pogląd, że do naruszenia kodeksowej zasady niedyskryminacji, sankcjonowanego koniecznością zasądzenia odszkodowania na rzecz pracownika, może dojść tylko, gdy różnicowanie sytuacji wynika wyłącznie z zastosowania niedozwolonego, określonego prawem i wskazanego w

przepisie kryterium (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2007 r., II PK 14/07 z aprobującą glosą L. Mitrusa, OSP 2009, Nr 9, poz. 97). Gdyby bowiem uznać, że katalog przyczyn dyskryminacji jest otwarty, prowadziłoby to nie tylko do pominięcia wprost treści przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 2 (którego treść nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wyliczenie przyczyn dyskryminacji jest pełne) oraz art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. stanowiącego, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (...) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, a więc nie z innych przyczyn niż tam wskazane), ale przede wszystkim stwarza stan niepewności co do prawa. Ponieważ przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji należą do przepisów ograniczających własność, konieczne jest używanie precyzyjnego języka prawnego (art. 64 ust. 3 Konstytucji RP stanowi, że własność może być ograniczona wyłącznie w drodze ustawy). Ponadto, skoro zachowania dyskryminujące uznano za „szczególnie naganne” i w odrębny sposób usankcjonowano (zmieniając m.in. w zakresie tych spraw zasady rozkładu ciężaru dowodów), dlatego nie sposób jest uznać, że ustawodawca nie zdefiniował w jasny sposób katalogu takich zachowań (por. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

Co za tym idzie, nie sposób było uznać, że podawana przez powoda przyczyna jego nierównego traktowania była jedną z tych, które uzasadniają prowadzenie procesu zgodnie z regułami określonymi w rozdziale IIa Kodeksu pracy. Jeśli zaś tak, pracodawca nie miał obowiązku wykazywania, że zróżnicowanie sytuacji powoda w porównaniu z innymi pracownikami (tj. to, że odmówiono mu zgody na dodatkowe zatrudnienie podczas gdy części pracowników takiej zgody udzielono) było podyktowane obiektywnymi powodami. W tym zakresie Sąd Okręgowy uważa więc poglądy wyrażone przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu za trafne i nie widzi potrzeby ich ponownego przytaczania.

Kierując się tymi względami, apelację w tym zakresie oddalono.

W punkcie III. wyroku zamieszczono oparte o art. 98 § 1 k.p.c. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Uznając, że w najbardziej istotnym zakresie powód proces (i postępowanie odwoławcze) wygrał, zasądzono na jego rzecz od pozwanego kwotę 30 złotych jako zwrot uiszczonej przez Z. F. opłaty od apelacji.