

Wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r.

II PK 166/09

Przepis art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) nie daje pracodawcy (szkole wyższej) prawa do typizacji „innych ważnych przyczyn” przez wskazanie w statucie uczelni okoliczności stanowiących uzasadnioną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 stycznia 2010 r. sprawy z powództwa Organizacji Zakładowej Niezależnego Samorządu Związku Zawodowego Solidarność Region Mazowsze w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w W. i Krystyny M. przeciwko Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 3 grudnia 2008 r. [...]

1. o d d a ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 120 zł (sto dwadzieścia zł) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 8 lipca 2008 r. przywrócił powódkę Krystynę M. do pracy w pozwanej Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego (SGGW) w W. na poprzednie warunki pracy i płacy. Sąd zasądził także na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, tj. za okres od 17 czerwca 2007 r. do dnia przywrócenia powódki do pracy w wysokości 2.461,20 zł miesięcznie pod warunkiem, że powódka stawi się do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powódka Krystyna M. była zatrudniona w pozwanej SGGW od 20 września 1990 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszego asystenta, zaś od października 1992 r., na podstawie mianowania na stanowisku asystenta, a od 1 października 1998 r. wykładowcy w Katedrze [...] SGGW, na którym pracowała aż do zwolnienia z pracy. Od 15 lat powódka jest członkiem prezydium Organizacji Zakładowej NSZZ Solidarność Region Mazowsze w SGGW, przez dwie kolejne kadencje pełniła funkcję Sekretarza Komisji Zakładowej. Uchwałą Organizacji Zakładowej NSSZ Solidarność w SGGW Region Mazowsze z dnia 4 lipca 2006 r. powódka została objęta szczególną ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pismo organizacji zakładowej adresowane do Rektora SGGW i zawierające wskazanie pracowników objętych szczególną ochroną zostało pozwanemu pracodawcy doręczone jeszcze w 2006 r.

W 2002 r. powódka ukończyła 60 rok życia, w tym samym roku powódka legitymowała się 35-letnim stażem pracy. W lutym 2007 r. Rektor SGGW zaproponował powódce przejście na emeryturę oraz rozwiązanie stosunku pracy z mianowania na podstawie porozumienia stron. Złożył jej także propozycję dalszego zatrudnienia na czas określony, na podstawie umowy o pracę bez sprecyzowania pozostałych warunków zatrudnienia. Powódka nie zgodziła się na powyższe warunki. Pismo Rektora zawierające propozycję zmiany podstawy zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę nosi datę 28 lutego 2007 r., zaś termin do udzielenia na nie odpowiedzi ustalono w nim na 5 marca 2007 r.

W dniu 28 lutego 2007 r. zostało powódce wręczone oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, datowane na dzień 27 lutego 2007 r., w którym koniec okresu wypowiedzenia wskazano na dzień 16 czerwca 2007 r., tj. ostatni dzień zajęć dydaktycznych w semestrze letnim roku akademickiego 2006/2007. Decyzję o przedstawieniu wniosku o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce Radzie Wydziału podjął dziekan Wydziału [...], a nie Kierownik Katedry [...]. Zgodę wyraziła Rada Wydziału zwykłą większością głosów. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną w oświadczeniu Rektora SGGW było osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego. Podstawą materialnoprawną wskazaną w oświadczeniu był § 8 zarządzenia nr [...] Rektora SGGW z dnia 1 grudnia 2006 r., zgodnie, z którym „rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym w formie mianowania lub umowy o pracę na stanowisku wykładowcy, starszego wykładowcy lub adiunkta następuje z chwilą osiągnięcia uprawnień emerytalnych, tj. w wieku 60 lat w przypadku kobiet i

65 lat w przypadku mężczyzn. Rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem semestru, w którym nauczyciel akademicki uzyskał uprawnienia emerytalne, na wniosek kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej po uzyskaniu zgody właściwej Rady”.

Pracodawca nie zwrócił się do Organizacji Zakładowej NSSZ Solidarność w SGGW Region Mazowsze o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w pozwanej SGGW trwa proces odmładzania kadr. Pracownikom, którzy mogą skorzystać z uprawnień emerytalnych proponuje się przejście na emeryturę i zmianę podstawy zatrudnienia z mianowania na umowę o pracę na czas określony. Analogiczne propozycje zostały złożone: powódce, Annie G. byłej Przewodniczącej NSSZ Solidarność w SGGW oraz Bożenie S., która także była członkiem związku.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo Organizacji Zakładowej NSSZ Solidarność Regionu Mazowsze w Warszawie i Krystyny M. zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, że sporne między stronami postępowania były: zagadnienie, czy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo odwołania się od wypowiedzenia stosunku pracy do sądu pracy i roszczenia z art. 45 k.p., czy w sprawie ma zastosowanie przepis art. 38 k.p. i czy powoływanie się przez stronę powodową na przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie stanowi nadużycia prawa. Sporna była także możliwość wypowiedzenia stosunku pracy powódce jako mianowanemu nauczycielowi akademickiemu w oparciu o przyczynę polegającą na osiągnięciu wieku emerytalnego. W tym zakresie kontrowersje między stronami dotyczyły interpretacji przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (p.s.w.) i zarządzenia Rektora SGGW z 1 grudnia 2006 r. [...] „wprowadzającego przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w postaci osiągnięcia uprawnień emerytalnych”.

Analizując kwestie sporne Sąd Rejonowy wskazał w pierwszej kolejności na okoliczność, że z faktu niewprowadzenia do przepisów p.s.w., jednostki redakcyjnej zawierającej odpowiednik art. 97 ustawy o szkolnictwie wyższym, nie można wyprowadzać wniosku o wyłączeniu uprawnienia mianowanego nauczyciela akademickiego do odwołania się od oświadczenia rektora o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zdaniem Sądu prawo pracownika do odwołania się od takiego oświadczenia wynika wprost z przepisów art. 128 i 136 ust. 1 i 2 p.s.w. Za przedstawionym wyżej wnioskiem przemawia nie tylko wykładnia gramatyczna, ale także ce-

lowościowa i systemowa. Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy nauczyciela akademickiego, nawiązany na podstawie mianowania, podlega szczególnej, w porównaniu ze stosunkiem pracy wynikającym z umowy, ochronie. Wskazana gwarancja stabilności stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego byłaby w ocenie Sądu iluzoryczna, gdyby nie mógł się on odwołać się od jednostronnej decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Gwarancje materialnoprawne sprowadzające się do dokonanej przez ustawodawcę delimitacji przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, pozbawione odpowiednich gwarancji procesowych, w postaci uprawnienia do wszczęcia postępowania i dochodzenia swoich praw przed sądem, pozbawione byłyby mocy. Powyższy wniosek wzmacnia dodatkowo okoliczność braku w p.s.w. alternatywnego do przewidzianego w Kodeksie pracy trybu dochodzenia przez mianowanego nauczyciela roszczeń związanych z bezprawnym - w jego opinii - rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. W konsekwencji, w ocenie Sądu, aktualne na gruncie nowo obowiązujących przepisów p.s.w. pozostaje orzecznictwo Sądu Najwyższego, utrwalone na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym.

Także z przywołaniem orzecznictwa Sądu Najwyższego Sąd pierwszej instancji zauważył, że nie ma podstaw, żeby wyłączać względem mianowanych nauczycieli akademickich zastosowanie przepisów art. 38 k.p. i art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pierwszy znajduje w ich przypadku zastosowanie wprost na podstawie odesłania zawartego w art. 128 p.s.w., drugi na podstawie regulacji ustawy o związkach zawodowych, której przepisy adresowane są do wszystkich pracowników, niezależnie od podstawy ich zatrudnienia (umowa o pracę, mianowanie). Zdaniem Sądu dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne jest zwłaszcza naruszenie przez pozwanego pracodawcę wymogów statuowanych w przepisie art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez niezwrócenie się do powodowej organizacji zakładowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką - jako pracownikiem objętym szczególną ochroną z racji wykonywanych funkcji związkowych. Stwierdzenie naruszenia wskazanych wyżej regulacji ustawy o związkach zawodowych jest w zasadzie wystarczające, zdaniem Sądu Rejonowego, do uwzględnienia powództwa. Musiałyby zatem zachodzić szczególne okoliczności, by je oddalić albo zasądzić odszkodowanie w miejsce uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy. Okoliczność tego rodzaju mógłby stanowić fakt nadużywania przez stronę powodową swoich praw. Zarzut tego rodzaju podniosła strona pozwana, wskazując na objęcie

powódki szczególną ochroną na krótko przed osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego, a co za tym idzie korzystanie z uprawnień związkowych w sposób sprzeczny z ich przeznaczeniem. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe stwierdzenie strony pozwanej nie zostało poparte żadnymi dowodami, jest zatem gołosłowne i nie zasługuje na podzielenie przez Sąd. Sąd podkreślił, że powódka jest członkiem Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność od 15 lat, zaś funkcję Sekretarza Komisji - sprawowała w czasie, gdy doręczono jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę - już drugą kadencję. Nie można zatem argumentować, że szczególną ochroną powódka została objęta tuż przed osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego i wyłącznie w celu uniemożliwienia pracodawcy zwolnienia jej z pracy.

Sąd zauważył także, że naruszenie przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jest jedynym, jakiego dopuścił się pracodawca w procesie rozwiązywania stosunku pracy wiążącego SGGW z powódką. Zgodnie bowiem z treścią § 8 zarządzenia nr 44 Rektora SGGW z dnia 1 grudnia 2006 r. rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem semestru, w którym nauczyciel akademicki uzyskał uprawnienia emerytalne, na wniosek kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej po uzyskaniu zgody właściwej Rady. Inicjatywa wypowiedzenia stosunku pracy powinna zatem zostać wyrażona w przypadku powódki przez kierownika katedry, a ten zgody takiej nie wyraził. Zrobił to natomiast w jego zastępstwie dziekan wydziału. Co więcej, w myśl postanowień art. 125 p.s.w., stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Zgodnie ze Statutem pozwanej SGGW, organem właściwym do wyrażenia takiej zgody jest Rada Wydziału. W myśl pkt 25, 26 i 31 załącznika nr 3 do Statutu SGGW, Rada w sprawach merytorycznych, a do takich niewątpliwie należy kwestia rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, podejmuje decyzję bezwzględną większością głosów. W sprawie niniejszej zgoda Rady Wydziału została wyrażona w uchwale podjętej zwykłą większością.

Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, że strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała okoliczność nieprzewidzianą przez przepisy p.s.w. Gwarancja stabilności stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wyraża się przede wszystkim w stworzeniu przez ustawodawcę katalogu przyczyn uzasadniających jego wypowiedzenie. Przesłanki te zostały wyliczone enumeratywnie w art. 124 p.s.w.. Ponadto art. 125 p.s.w. stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczy-

cielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Pojęcie „innych ważnych przyczyn” stanowi klauzulę generalną, która umożliwia rozwiązanie stosunku pracy w bliżej nieokreślonych sytuacjach. Omawiany przepis nie określa trybu rozwiązania stosunku pracy, jednakże jego usytuowanie (po przepisie dotyczącym wypowiedzenia, a przed przepisem odnoszącym się do rozwiązania natychmiastowego) wskazuje, iż chodzi tu o rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Przepis ten został wykorzystany przez Rektora SGGW do wydania zarządzenia [...], zgodnie z którym ważną przyczyną w rozumieniu art. 125 p.s.w. jest osiągnięcie przez mianowanego nauczyciela akademickiego uprawnień emerytalnych, co zostało w zarządzeniu zrównane z osiągnięciem wieku emerytalnego, tj. 60 lat w przypadku kobiet i 65 lat w przypadku mężczyzn. Sąd Rejonowy, przywołując opinie doktryny, wskazał, że ani statut, ani tym bardziej zarządzenia Rektora nie mogą służyć do rozszerzania ustawowych katalogów uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy. Porównując stan prawny pod rządami ustawy o szkolnictwie wyższym i pod rządami p.s.w. Sąd podkreślił, że zmiana stanu prawnego poprzez usunięcie przesłanki osiągnięcia wieku emerytalnego jako podstawy wypowiedzenia, oznacza niemożliwość automatycznego potraktowania tej przesłanki jako innej ważnej przyczyny w rozumieniu art. 125 p.s.w.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok w całości apelacją wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego, przez przyjęcie, iż pozwana odmawiała powódkom prawa do odwołania się do Sądu, naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż do objęcia powódki Krystyny M. ochroną związkową doszło w sposób prawidłowy, przy nieustaleniu jednoznacznym przez Sąd, czym kierowała się powodowa organizacja społeczna obejmując ochroną związkową powódkę Krystynę M. i czy powiadomiła pracodawcę o okresie ochrony, a także naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez: 1) obrazę przepisów art. 38, art. 39, art. 45, art. 47 k.p., poprzez ich zastosowanie; 2) obrazę przepisu art. 76 k.p., poprzez błędną jego wykładnię i zastosowanie; 3) obrazę przepisów art. 124, art. 125, art. 128 i art. 136 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez błędną ich

wykładnię i zastosowanie; 4) obrazę art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, poprzez błędną jego wykładnię i zastosowanie

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 3 grudnia 2008 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu wskazano, że Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prawidłowych ustaleń faktycznych bez przekroczenia reguł logiki i zasady swobodnej oceny dowodów. Oceniał całokształt materiału dowodowego i całokształt okoliczności faktycznych w sprawie nie pomijając jakichkolwiek faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Sąd Okręgowy podzielił w całości poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, jak również ich ocenę prawną.

Odnosząc się do zarzutów apelacji Sąd wskazał w pierwszym rzędzie, że prawdą jest, że w piśmie z dnia 8 lipca 2006 r. organizacja związkowa nie wskazała okresu ochronnego. Brak tej wiedzy po stronie pracodawcy nie powoduje jednak odebrania ochrony związkowej powódce Krystynie M., która w sposób prawidłowy została objęta szczególną ochroną zgodnie z uchwałą z dnia 4 lipca 2006 r. W przypadku istnienia wątpliwości pracodawcy podejmującego decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, przy dołożeniu należytej staranności miał on możliwość zweryfikowania informacji podanej w piśmie z dnia 8 lipca 2006 r. i ustalenia, czy nadal jest ona objęta szczególną ochroną.

W kwestii stosowania przepisów Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim Sąd wskazał, że zgodnie z art. 128 p.s.w. rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Natomiast zgodnie z art. 136 p.s.w. w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 - Kodeks pracy. Z brzmienia zacytowanych przepisów Sąd pierwszej instancji wyprowadził prawidłowy wniosek, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim przysługuje mu prawo odwołania się do sądu pracy oraz że przysługują mu roszczenia zawarte w art. 45 k.p.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 124 i 125 p.s.w., Sąd Okręgowy uznał, że nie zasługuje on na uwzględnienie, gdyż Sąd pierwszej instancji prawidłowo zinterpretował wskazane przepisy i doszedł do wniosku, że skoro prawodawca w nowej ustawie o szkolnictwie wyższym uznał, że osiągnięcie

wieku emerytalnego nie stanowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy (tak jak przewidywała to poprzednio obowiązująca ustawa), to nie można automatycznie osiągnięcia wieku emerytalnego traktować jako innej ważnej przyczyny, stanowiącej wystarczającą podstawę do rozwiązania stosunku pracy, o której stanowi art. 125 p.s.w.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok w całości skargą kasacyjną wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie, względnie - w przypadku niepodzielenia przez Sąd Najwyższy poglądu, iż doszło do naruszenia przepisów postępowania - o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa i orzeczenie zwrotu na rzecz pozwanej wypłaconego powódce wynagrodzenia zasądzzonego wyrokiem Sądu Rejonowego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 227 k.p.c., poprzez błędne ustalenie, iż pozwana odmawiała powódkom prawa do sądu i nieustalenie, czy oświadczenie powódki o objęciu ochroną związkową powódki dokonane zostało w prawidłowej i skutecznej formie, i w rezultacie, czy korzystała z normy art. 47 zdanie drugie *in fine* k.p., art. 6 k.c., poprzez przyjęcie, że to strona pozwana winna ustalić, czy powódka była, w dacie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy, objęta ochroną związkową oraz art. 385 k.p.c., poprzez przyjęcie, że Sąd pierwszej instancji nie przekroczył norm art. 233 k.p.c. w części dotyczącej ochrony związkowej powódki i odmowy przyznania przez pozwaną prawa do sądu, a także art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie szczegółowe w uzasadnieniu prawidłowości zastosowania przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa, w szczególności art. 45 i 47 k.p.

Ponadto zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego; 1) art. 45 i art. 47 k.p., poprzez przyjęcie, że mają one zastosowanie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania i ich zastosowanie; 2) art. 76 k.p., poprzez jego niezastosowanie lub też poprzez jego błędną wykładnię przez przyjęcie, że do stosunku pracy nauczyciela akademickiego mają zastosowanie przepisy tego Kodeksu dotyczące umowy o pracę, mimo iż p.s.w. nie zawiera normy pozwalającej na stosowanie wprost lub odpowiednio takich przepisów, a norma zawarta w art. 136 ust. 1 p.s.w. odsyła w sposób ogólny, w sprawach nieuregulowanych w ustawie, a dotyczącym stosunku pracy z mianowania, do przepisów Kodeksu pracy, co oznacza, że tylko

normy Kodeksu pracy dotyczące ogólnie formułowanego stosunku pracy mają do tego stosunku z mianowania zastosowanie; 3) art. 5 k.p., poprzez jego niezastosowanie lub też poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że do stosunku pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta w drodze mianowania reguła określona tym przepisem nie ma zastosowania; 4) art. 125 p.s.w., poprzez uznanie, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta wobec braku przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy nawiązanego przez mianowanie takiego nauczyciela akademickiego, zatrudnionego na stanowisku adiunkta, nie stanowi innej ważnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy; 5) art. 128 p.s.w., poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy nie dotyczy on stosunku pracy nawiązanego przez nauczyciela akademickiego w drodze mianowania; 6) art. 136 § 1 p.s.w., poprzez błędną wykładnię i zastosowanie przez przyjęcie, że pozwala on na stosowanie do stosunku pracy nauczycieli akademickich nawiązanych na podstawie mianowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących wyłącznie umowy o pracę.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał, że w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne, a mianowicie „czy do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, przy brzmieniu przepisu art. 128 p.s.w. i art. 76 oraz art. 5 k.p. mają wprost zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę, a przede wszystkim zawarte w rozdziale II działu drugiego Kodeksu pracy, w tym art. 45 i art. 47 k.p., a w konsekwencji, czy wydane w tym trybie orzeczenie Sądu może kreować stosunek pracy z mianowania nauczycieli akademickich?”, a także istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących wątpliwość prawną, a mianowicie „czy za inną, ważną przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zatrudnionym na stanowisku innym niż profesor i profesor nadzwyczajny, nie wymienioną w art. 124 a objętą dyspozycją art. 125 p.s.w., można uznać osiągnięcie przez tego nauczyciela akademickiego wieku emerytalnego lub innego określonego, jednolitego dla kobiet i mężczyzn, nauczycieli akademickich wieku - wobec braku przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy nawiązanego przez mianowanie takiego nauczyciela akademickiego, przy jednoczesnym określeniu w p.s.w. tego rodzaju przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z mianowania z nauczycielem akademickim zatrudnionym na stanowisku profesora i profesora nadzwyczajnego, z osiągnięciem 70 lat.”

Strona powodowa wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej strony pozwanej jako niezasadnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionego zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Sformułowane w skardze zarzuty nie zostały w ogóle uzasadnione i ograniczają się do wskazania przepisów, które, zdaniem skarżącego, zostały naruszone, bądź też uzasadnianie zarzutu ma tak skrótową postać, że nie jest możliwe rozważenie jego zasadności.

Spośród przepisów prawa materialnego, których naruszenie zarzuca skarga kasacyjna, zasadny jest zarzut naruszenia art. 128 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Według tego przepisu rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Powódka była pracownikiem mianowanym, zatrudnionym na stanowisku adiunkta w związku z czym wymieniony przepis oczywiście nie znajdował do niej zastosowania. Naruszenie to nie miało jednak wpływu na rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, które jest zgodne z prawem.

Nie są natomiast usprawiedliwione zarzuty naruszenia art. 45 i 47, 76 i 5 k.p. oraz art. 125 i 136 p.s.w. Skarga kasacyjna strony pozwanej oparta jest na błędnym założeniu istnienia istotnej dychotomii stosunków pracy, które dzielą się na umowne stosunki pracy, regulowane przez Kodeks pracy oraz stosunki pracy z mianowania (stosunki służbowe), regulowane przez pragmatyki służbowe. Te ostatnie nie mają w obowiązującym prawie pracy jednakowego kształtu prawnego, w szczególności są one w różnym stopniu nasycone elementami prawa umownego (kodeksowego). Z tego punktu widzenia przyjęto wyróżniać stosunki służbowo-pracownicze, charakterystyczne np. dla podmiotów zatrudnionych według pragmatyki sędziowskiej i prokuratorowskiej oraz stosunki pracowniczo-służbowe (np. pragmatyki służby cywilnej i NIK). Podział ten ma przy tym charakter ilościowy, a nie jakościowy, wskazując, iż w regulacji pierwszego typu element służby przeważa nad elementem pracy w rozumieniu powszechnego prawa pracy, a w drugiej zaś odwrotnie - element tak rozumianej pracy ma wyraźną przewagę nad pierwiastkiem służby.

Upředzając uwagi bardziej szczegółowe można już w tym miejscu powiedzieć, że stosunki pracy mianowanych nauczycieli akademickich mają charakter stosunków służbowo-pracowniczych. Argumentacja skarżącego, że art. 45 i 47 k.p. nie mogą być stosowane do stosunku pracy (służby) powódki, ponieważ Kodeks pracy dotyczy jedynie stosunków pracy nawiązanych na podstawie umowy o pracę, w związku z czym nie ma możliwości nawiązania stosunku pracy z mianowania, poprzez przywrócenie do pracy (pomijając kwestię, czy orzeczenie przywracające do pracy powoduje nawiązanie nowego stosunku pracy), nie uwzględnia zróżnicowania regulacji prawnej i sytuacji prawnej pracowników, zarazem pozostaje w sprzeczności z obowiązującym stanem prawnym. Przepisy art. 5 i 76 k.p., wbrew stanowisku skarżącego, nie dają podstaw do wykluczenia art. 45 i 47 k.p. Według art. 76 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, natomiast zgodnie z art. 5 k.p. jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Rozstrzygające znaczenie przypada ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Ustawa ta w art. 136 ust. 1 stanowi, iż w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Przepis ten nie pozostaje w systemowej sprzeczności z prawem stosunków służbowych. Ponieważ sprawa roszczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem nie została uregulowana w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym, zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy.

Skarżący zarzuca w skardze kasacyjnej naruszenie przepisu art. 125 p.s.w., poprzez przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że skoro pracodawca w nowej ustawie o szkolnictwie wyższym uznał, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy (tak, jak przewidywała to poprzednio obowiązująca ustawa) to nie można traktować automatycznie osiągnięcia wieku emerytalnego jako innej ważnej przyczyny stanowiącej wystarczającą podstawę do rozwiązania stosunku pracy, o której stanowi art. 125 p.s.w. Zdaniem skarżącego nie ma pragmatyki, w której nie przewidziano by rozwiązania stosunku pracy z mianowania w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego. Koncepcja Sądów orzekających oznacza ponadto przyjęcie istotnej nierówności w stosunkach pracy, ponieważ stosunek pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania na

stanowisku profesora i profesora nadzwyczajnego wygasa z końcem roku akademickiego, w którym nauczyciel ten ukończył 70 lat.

Stanowisko skarżącego nie jest trafne. Przepis ustawy nie może być rozumiany jako upoważnienie dla pracodawcy (szkoły wyższej) do typizacji ważnych - zdaniem skarżącego - okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, nawet gdyby okoliczności takie, jak np. osiągnięcie określonego wieku zostały zamieszczone w statucie uczelni. Wynika to z brzmienia tego przepisu, który nie określa konkretnych przyczyn, a jedynie formułuje generalną klauzulę „innych ważnych przyczyn”. Istnienie takiej przyczyny musi wynikać z okoliczności konkretnego przypadku. Za przyjętą interpretacją przemawia konieczność każdorazowego uzyskania zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni na rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Oznacza to, że w przepisie art. 125 p.s.w. chodzi o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, a nie wprowadzanie statutem lub zarządzeniem rektora innych, poza art. 124 p.s.w., okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Należy mieć bowiem na uwadze, że - co do zasady - ochrona trwałości stosunku pracy pracowników mianowanych polega między innymi na istnieniu zamkniętych katalogów przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy (także w drodze wypowiedzenia). Przyjęcie koncepcji, iż konkretny pracodawca może samodzielnie definiować (precyzować) generalną klauzulę „innych ważnych przyczyn” mogłoby doprowadzić nie tylko do daleko idących różnic w sytuacji prawnej nauczycieli akademickich zatrudnionych w różnych szkołach wyższych, ale - co istotniejsze - mogłoby w istocie szczególną ochronę trwałości stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich uczynić w praktyce zupełnie iluzoryczną.

W związku z zarzutem dotyczącym nierówności w traktowaniu pracowników należy wskazać na okoliczność, że nie każde zróżnicowanie sytuacji prawnej stanowi niedozwoloną dyskryminację. Skarżący wskazuje, że istotna nierówność polegać miałaby na tym, że w odniesieniu do niektórych stanowisk nauczycieli akademickich (profesor i profesor nadzwyczajny) ustawa przewiduje wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie mianowania z końcem roku akademickiego, w którym pracownik ten ukończył 70 lat, podczas gdy w odniesieniu do pozostałych nauczycieli akademickich, w tym adiunktów, takiej regulacji brak. Należy w tym miejscu wskazać, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu adresowane są do pracodawców, zabraniając im podejmowania określonych działań. Natomiast

podnoszona przez skarżącego sytuacja może być oceniona co najwyżej jako problem aksjologiczny zróżnicowania (być może nieuzasadnionego) sytuacji prawnej pracowników wynikającej z regulacji ustawowej. Stwierdzenie to może co najwyżej stanowić podstawę wniosków *de lege ferenda*, nie jest natomiast uzasadnieniem dla podejmowania przez pracodawcę we własnym zakresie działań mających na celu „poprawienie błędów ustawodawcy”, czy „ulepszenie istniejącego prawa”. Tego typu zabiegi wykraczają zresztą także poza kognicję władzy sądowniczej.

Z przytoczonych motywów orzeczono jak w sentencji.

=====