

Wyrok z dnia 3 lutego 2010 r.

II PK 196/09

1. Do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego z mocy art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) mają zastosowanie art. 45 i 47 k.p.

2. Osiągnięcie przez mianowanego nauczyciela akademickiego (ad-iunkta) wieku emerytalnego nie stanowi innej ważnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Przewodniczący SSN Bogusław Cudowski, Sędziowie SN: Jolanta Strusińska-Żukowska, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 3 lutego 2010 r. sprawy z powództwa Organizacji Zakładowej NSZZ Solidarność Region M. w Szkole [...] w W. na rzecz Haliny P. przeciwko Szkole [...] w W. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 19 marca 2009 r. [...]

I. o d d a ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od Szkoły [...] w W. na rzecz Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Region M. w Szkole [...] w W. kwotę 345 (trzysta czterdzieści pięć) zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 4 lipca 2008 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie przywrócił Halinę P. do pracy w Szkole [...] w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądził na od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.098 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem, że w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku zgłosi ona gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole od 15 listopada 1972 r., na podstawie mianowania, w tym od 15 sierpnia 2004 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze G. W dniu 28 lutego 2007 r. rektor strony pozwanej rozwiązał łączący strony stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem semestru letniego, tj. z dniem 16 czerwca 2007 r., zgodnie z art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Jako podstawę wypowiedzenia stosunku pracy wskazano § 8 zarządzenia Nr 44 rektora Szkoły [...] z dnia 1 grudnia 2006 r. w sprawie trybu postępowania w sprawach dotyczących stosunku pracy nauczycieli akademickich w S., a mianowicie osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego. Zarządzenie to oraz zarządzenie je zmieniające Nr 45 z dnia 13 grudnia 2006 r. utraciły moc na podstawie zarządzenia Nr 30 z dnia 27 lipca 2007 r., które weszło w życie „z końcem roku akademickiego 2006/2007”, tj. z dniem 30 września 2007 r. Powódka jest członkiem związku zawodowego od 1980 r. Jej wynagrodzenie przed ustaniem stosunku pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.098 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że skoro Prawo o szkolnictwie wyższym nie przewiduje szczególnego unormowania w zakresie roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem przepisów, to należy stosować przepisy Kodeksu pracy, w tym jego art. 45. Nie znajduje natomiast zastosowania art. 38 k.p., gdyż tryb zakończenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego uregulowany jest w art. 124 i art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Przewidziane w tym ostatnim przepisie wymaganie zgody właściwego organu na rozwiązanie z takim nauczycielem stosunku pracy zastępuje konieczność konsultacji z organizacją związkową. Z kolei art. 124 tej ustawy zawiera wyczerpujący katalog przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, którego poszerzenie aktem wewnątrzorganizacyjnym szkoły wyższej jest niedopuszczalne. W myśl art. 125 ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązywany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy z mianowania z przyczyny nieprzewidzianej w przepisach ustawy, gdyż nie jest „inną ważną przyczyną” osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego. Sam fakt osiągnięcia wieku emerytalnego, bez istnienia dodatkowych okoliczności, na które strona pozwana się nie powołuje, nie

może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, który to zawód powódka mogła wykonywać mimo osiągnięcia wieku emerytalnego.

Wyrokiem z dnia 19 marca 2009 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację pozwanej Szkoły od powyższego wyroku, dzieląc poczynione ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy wskazał nadto, że stosunki pracy nauczycieli akademickich należą do szczególnych i uregulowanych osobnymi aktami zwanymi pragmatykami służbowymi, w tym przypadku ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Przepis art. 76 k.p. stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Natomiast art. 5 k.p. wskazuje, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Niezależnie od wynikającej z art. 5 k.p. relacji między przepisami Kodeksu pracy a ustawą szczególną, Prawo o szkolnictwie wyższym odsyła do Kodeksu pracy w art. 136 ust. 1, zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy tego Kodeksu, a więc także jego art. 45 i 47. Zatem stanowisko strony pozwanej, iż Kodeks pracy reguluje jedynie kwestie związane ze stosunkiem pracy powstałym na podstawie umowy o pracę i nie ma możliwości stosowania jego unormowań do stosunku pracy powstałego na mocy mianowania jest bezzasadne. Brak możliwości stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy pozbawiłby mianowanego nauczyciela akademickiego dochodzenia ochrony swych praw na drodze sądowej, co byłoby zaprzeczeniem zawartej w art. 45 ust. 1 Konstytucji RP zasady gwarantującej prawo do sądu.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wyliczenie w art. 124 Prawa o szkolnictwie wyższym przesłanek uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim jest wyczerpujące, dlatego niezrozumiałe jest twierdzenie strony pozwanej, jakoby „inne ważne przyczyny” rozwiązania stosunku pracy z art. 125 ustawy powinny zostać uregulowane w jej art. 124. Przyczyny, o których stanowi art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym nie obejmują osiągnięcia wieku emerytalnego, gdyż taka przyczyna wypowiedzenia ma charakter dyskryminacji ze względu na wiek (art. 18^{3a} k.p.), a zawód nauczyciela akademickiego jest zawodem, który powódka mogła wykonywać mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Nabywane z wie-

kiem doświadczenie i wiedza pracownika naukowego są atrybutami pozwalającymi uznać takiego pracownika za cennego. Dlatego należy umożliwić mu dalsze przekazywanie studentom posiadanej wiedzy, a nie dążyć do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast w razie stwierdzenia trwałej utraty zdolności do pracy, Prawo o szkolnictwie wyższym zezwala w art. 126 pkt 1 na rozwiązanie z takim nauczycielem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Szkoła zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to: 1) art. 5 k.p., poprzez błędną wykładnię i zastosowanie przez przyjęcie, że pozwala on na stosowanie do stosunków pracy nauczycieli akademickich, nawiązanych na podstawie mianowania, przepisów Kodeksu pracy dotyczących wyłącznie umowy o pracę, w tym poprzez przyjęcie, że norma tego przepisu pozwala na stosowanie przepisów art. 45 i art. 47 k.p. do stosunku pracy nauczyciela akademickiego, nawiązanego na podstawie mianowania, mimo iż Prawo o szkolnictwie wyższym zawiera przepisy dotyczące rozwiązania tego stosunku; 2) art. 45 i art. 47 k.p., poprzez przyjęcie, że mają one zastosowanie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania; 3) art. 76 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że do stosunku pracy nauczyciela akademickiego mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o pracę, mimo iż ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawiera normy pozwalającej na stosowanie wprost lub odpowiednio takich przepisów, a norma zawarta w art. 136 ust. 1 tej ustawy odsyła w sposób ogólny - w sprawach nieuregulowanych w tym Prawie a dotyczącym stosunku pracy z mianowania - do przepisów Kodeksu pracy, co oznacza, że tylko normy tego Kodeksu dotyczące ogólnie formułowanego stosunku pracy mają zastosowanie do stosunku z mianowania; 4) art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, poprzez uznanie, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta, wobec braku przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy takiego nauczyciela, nie stanowi innej ważnej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy; 5) art. 128 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy nie dotyczy on stosunku pracy nawiązanego przez nauczyciela akademickiego w drodze mianowania; 6) art. 136 § 1 (prawidłowo ust. 1) Prawa o szkolnictwie wyższym, poprzez błędną wykładnię i zastosowanie przez przyjęcie, że przepis ten pozwala na stosowanie do stosunku pracy nauczycieli akademickich nawiązanych na podstawie mianowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących wyłącznie umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że brak jest możliwości zastosowania do mianowanego nauczyciela akademickiego przepisów Kodeksu pracy odnoszących się jedynie do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, a w konsekwencji - przywrócenia do pracy takiego nauczyciela na podstawie art. 45 k.p. oraz „zasądzenia na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 47 k.p.”. Nadto, w kontekście art. 127 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, nie można nie uznać, że upływ określonego jednolicie dla kobiet i mężczyzn wieku powoduje, iż jest to ważna przyczyna rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania z nauczycielem akademickim zatrudnionym na stanowisku adiunkta, o której stanowi art. 125 tego Prawa. Skarżący wywiódł, że zasadą stosunku pracy z mianowania jest jego stabilność, ale nie dożywotnia, a żadna z istniejących pragmatyk służbowych, poza Prawem o szkolnictwie wyższym, i to tylko co do nauczycieli zajmujących stanowiska inne niż profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego, nie przewiduje trwania bez granic czasowych takiego stosunku prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. W myśl art. 1 k.p. określa on prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, zgodnie z art. 2 tego Kodeksu, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a stosownie do jego art. 76 stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 76 k.p. jest zatem osoba, która w wyniku dokonania aktu mianowania nawiązuje stosunek pracy, nie jest nim natomiast osoba mianowana na stanowisko, co do której akt mianowania powoduje powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym. Zatem tylko do osoby posiadającej status pracownika mianowanego znajduje zastosowanie zasada subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarta w jego art. 5, zgodnie z którym jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

W związku z brzmieniem art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) nie budzi wątpliwości i skarżący tego nie kwestionuje, że zatrudniony na podstawie mianowania nauczyciel akademicki jest pracownikiem, którego stosunek pracy zasadniczo podlega przepisom tej ustawy, a pomocniczo, w zakresie w niej nieuregulowanym, znajdują do niego zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym). Strona pozwana prezentuje natomiast stanowisko, że przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym regulują kwestie związane z rozwiązaniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, a tym samym niemożliwe jest zastosowanie do tego stosunku art. 45 i 47 k.p. ani poprzez art. 128 tego Prawa, który odnosi się wyłącznie do nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, ani poprzez jego art. 136 ust. 1, który odsyła do przepisów Kodeksu pracy jedynie w zakresie „ogólnie formułowanego stosunku pracy”, a nie przepisów dotyczących wyłącznie umowy o pracę, do których należą art. 45 i 47 k.p. Pogląd ten jest błędny.

Twierdzenie skarżącego, że Prawo o szkolnictwie wyższym zawiera szczególne regulacje odnoszące się do rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest słuszne, ale oznacza to tylko tyle, że po pierwsze - w odniesieniu do takiego pracownika rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić wyłącznie z przyczyn określonych w pragmatyce służbowej, co ogranicza do tych tylko przypadków możliwość jego wypowiedzenia (art. 124 i 125) lub rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 126) oraz w konsekwencji po drugie - wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu jest dopuszczalne w znacznie węższym zakresie niż w odniesieniu do pracowników umownych. O ile bowiem podstawą zastosowania tego pierwszego mogą być wyłącznie przyczyny określone w art. 124 oraz „inne ważne przyczyny” z art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, to w przypadku tego drugiego wymagane jest jedynie, aby było ono uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.). Przepisy ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawierają natomiast żadnej własnej regulacji odnoszącej się do zakresu roszczeń przysługujących mianowanemu nauczycielowi akademickiemu w przypadku wypowiedzenia mu stosunku pracy w sytuacji braku określonej ustawowo przyczyny lub niezachowania procedury wypowiedzenia. Brak jest w niej również normy zawierającej treść obowiązującego przed 1 września 2006 r. przepisu art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), wprost odsyłającego do odpowied-

niego stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy za wypowiedzeniem. Nie oznacza to jednak, jak zdaje się sugerować skarżący, że takie roszczenia nie przysługują mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Nie budzi bowiem wątpliwości, że skoro w przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym brak jest uregulowania kwestii związanych z zakresem roszczeń przysługujących mianowanemu nauczycielowi akademickiemu w przypadku wadliwego wypowiedzenia mu stosunku pracy, to - nawet przy założeniu, iż przepisy tej pragmatyki służbowej nie zawierają odesłania do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy - art. 45 i 47 k.p. znajdują zastosowanie bezpośrednio poprzez art. 5 k.p. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem skarżącego, że przepisy te dotyczą wyłącznie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę. Takie ich rozumienie naruszałoby w pierwszym rzędzie art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którymi każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd, a ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw. Ponadto, zgodnie z zakresem podmiotowym (pracownik i pracodawca) i przedmiotowym (prawa i obowiązki) Kodeksu pracy wynikającym z jego art. 1, znajdują one zastosowanie do wszystkich stosunków pracy niezależnie od podstawy ich nawiązania, o ile przepisy będące w stosunku do nich *lex specialis* nie regulują tej kwestii inaczej.

Rację ma skarżący, że art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym, stosownie do którego rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, odnosi się wyłącznie do nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Unormowanie to oznacza jednak tylko tyle, że w przypadku takiego nauczyciela akademickiego nie znajdują zastosowanie przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym odnoszące się do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy nawiązanego z nauczycielem akademickim na podstawie mianowania (art. 123-127), ale wprost znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (art. 30 i następne) z wynikającym z art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym zastrzeżeniem, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Przepis ten nie odnosi się natomiast w ogóle do kwestii roszczeń ze stosunku pracy nauczyciela akademickiego i już tylko z tego względu nie mógł być i nie był stosowany przez Sąd drugiej instancji.

Zagadnienie to reguluje natomiast art. 136 Prawa o szkolnictwie wyższym, w myśl którego w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy (ust. 1), a spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni rozpatrują sądy pracy (ust. 2). To dość ogólne odesłanie odnosi się zatem do wszystkich pracowników uczelni, w tym nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania i w tym ostatnim zakresie stanowi potwierdzenie określonej w art. 5 k.p. zasady pomocniczego stosowania Kodeksu pracy do stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich w kwestiach nieuregulowanych w Prawie o szkolnictwie wyższym. Wynikający z art. 136 tego Prawa zakres spraw dotyczących stosunku pracy takich nauczycieli obejmuje również roszczenia przysługujące mianowanemu nauczycielowi akademickiemu w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, którego to zagadnienia Prawo o szkolnictwie wyższym nie reguluje, odsyłając jedynie w sprawach sporów o roszczenia ze stosunku pracy takiego pracownika na drogę przed sądami pracy. Ten rodzaj „spraw dotyczących stosunku pracy”, o jakich stanowi art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym wynika po pierwsze - z określonego w art. 1 k.p. zakresu zobowiązaniowej więzi łączącej pracownika i pracodawcę niezależnie od podstawy nawiązania łączącego ich stosunku pracy, po drugie - z systematyki Kodeksu pracy, w którym rozważane kwestie ujęte zostały w tym samym Dziale drugim zatytułowanym „Stosunek pracy” obejmującym zarówno unormowania odnoszące się do stosunku pracy nawiązanego nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę, jak i zagadnienia związane z uprawnieniami pracownika w razie wypowiedzenia tego stosunku lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia, po trzecie - z zawartego w Dziale jedenastym Kodeksu pracy zatytułowanym „Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy” art. 242 § 1, zgodnie z którym pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej, po czwarte - z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., w myśl którego przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się między innymi sprawy o roszczenia ze stosunku pracy oraz po piąte - z art. 136 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, który wszystkie spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni (w tym mianowanego nauczyciela akademickiego) poddaje kognicji sądów pracy. Nie budzi wątpliwości, że chodzi o sprawy, w których materialnoprawną podstawą roszczenia jest stosunek pracy niezależnie od podstawy jego nawiązania (umowa, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę - art. 2 k.p.,

por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1975 r., V PZP 5/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 120), w tym związane z niezgodnym z prawem jego wypowiedzeniem lub rozwiązaniem - jako sprawy dotyczące stosunku pracy w rozumieniu art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zbieżne stanowisko Sąd Najwyższy zajął również w wyrokach: z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, s. 476), w którym wyrażono pogląd, iż regulacja ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym nie jest zupełna, co powoduje, że z mocy jej art. 136 ust. 1 oraz art. 5 k.p. w sprawach w Prawie tym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 45 § 1 k.p.; z dnia 20 marca 2009 r., II PK 219/08 (LEX nr 523525), w którym stwierdzono, iż status prawny nauczycieli akademickich reguluje nie tylko Prawo o szkolnictwie wyższym, ale także - w sprawach nieuregulowanych w tej pragmatyce - Kodeks pracy, w tym jego art. 45; z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08 (niepublikowany), w którym uznano, że zarówno naruszenie trybu wypowiedzenia określonego w art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, jak i wypowiedzenie z przyczyny, która nie jest „inną ważną przyczyną” w rozumieniu tego przepisu, umożliwia dochodzenie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p., a w każdym przypadku ważność innej przyczyny wypowiedzenia podlega ocenie organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy pracowników uczelni wyższych.

Nieusprawiedliwiony jest zarzut obrazy art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, którą skarżący upatruje w przyjęciu, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku adiunkta nie stanowi innej ważnej przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu tego przepisu z uwagi na brak uregulowań dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy takiego pracownika. Tak sformułowany zarzut jest zupełnie nieadekwatny do dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny, że inne ważne przyczyny, o których stanowi art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym nie obejmują osiągnięcia przez mianowanego nauczyciela akademickiego wieku emerytalnego, gdyż taka przyczyna wypowiedzenia ma charakter dyskryminacji ze względu na wiek (art. 18^{3a} k.p.). Stanowisko to zostało wyprowadzone z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248), w której stwierdzono, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.) i należałoby je dodatkowo uzupełnić odwołaniem się do wyrażonego w uzasadnieniu tej

uchwały trafnego poglądu, że w polskim prawie obowiązuje ogólna zasada, iż rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę tylko ze względu na osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego stanowi dyskryminację ze względu na wiek, zakazaną przez art. 18^{3a} § 1 k.p. Słusznie skarżący podnosi, że przepisy niektórych pragmatyk służbowych wyjątkowo upoważniają wprost pracodawców do wypowiedzenia stosunku pracy w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Potwierdza to jednak tylko zasadę, zgodnie z którą osiągnięcie wieku emerytalnego nie stanowi samo przez się przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy, gdyż w przeciwnym wypadku uregulowania te byłyby zbędne. Prawo o szkolnictwie wyższym unormowania takiego nie zawiera, przewiduje natomiast - o czym wyżej była mowa - dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania w znacznie węższym zakresie niż przepisy Kodeksu pracy. Skoro więc wypowiedzenie dokonane wyłącznie z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego jest nie tylko nieuzasadnione, ale również bezprawne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. jako naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, do których niewątpliwie należą normy zakazujące dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11³, art. 18^{3a} § 1 k.p.), to już tylko z tego względu taka przyczyna wypowiedzenia nie może zostać zakwalifikowana do „innych ważnych przyczyn” rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, o których stanowi art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zagadnienie to uchyla się jednak spod głębszych rozważań wobec braku sformułowania w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia tego przepisu w kontekście zastosowania przez Sąd drugiej instancji uregulowań normujących zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu (art. 11³ k.p., art. 18^{3a} i nast. w związku z art. 5 k.p. oraz art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym).

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparto o stosowany odpowiednio art. 108 § 1 k.p.c.

=====