



Sygn. akt II PK 145/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSA Jolanta Hawryszko

w sprawie z powództwa W. P.

przeciwko Centrum [...]

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 31 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 16 grudnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 16 grudnia 2015 r. oddalił apelację W. P.,
wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 22 maja 2015 r., w którym
oddalono powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas
pozostawania bez pracy, skierowane przeciwko Centrum [...].

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Centrum [...] na podstawie mianowania od dnia 16 czerwca 1976 r., jako nauczyciel akademicki, ostatnio na stanowisku adiunkta naukowo - dydaktycznego. Otrzymał negatywną ocenę pracownika naukowo-dydaktycznego u pozwanego za lata 2005-2009. Jego dorobek naukowy za okres od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. został oceniony negatywnie przez Komisję ds. Rozwoju Kadry Naukowej. Powód nie publikował opracowań naukowych w latach objętych powyższym przeglądem. Nie wykazywał zainteresowania sprawami organizacyjnymi uczelni, nie uczestniczył w posiedzeniach rady naukowej. W. P. nie wypromował żadnego doktoranta. Wobec powyższego, porozumieniem zmieniającym z dnia 24 maja 2011 r. pozwany zaproponował powodowi objęcie stanowiska starszego wykładowcy. Miało ono obowiązywać od dnia 1 września 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. Powód odrzucił porozumienie.

Uchwałą nr 4336 z dnia 29 lutego 2012 r. Rada Naukowa Centrum [...] zaopiniowała pozytywnie rozwiązanie stosunku pracy z W. P., w trybie określonym w art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. W dniu 5 marca 2012 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru letniego, to jest z dniem 30 czerwca 2012 r., na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz uchwały Rady Naukowej CMKP podjętej na 432 posiedzeniu w dniu 29 lutego 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano:

- niewykonywanie obowiązków wynikających z art. 111 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, to jest prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijania twórczości naukowej oraz uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni;

- odmowę przyjęcia propozycji stanowiska starszego wykładowcy (przeniesienie na stanowisko pracownika dydaktycznego);

- brak stosownej umowy ze szpitalem, co uniemożliwia prowadzenie działalności naukowej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

Powód ukończył w dniu 20 marca 2012 r. 61 lat. Pracował od roku 1975, w tym nieprzerwanie u pozwanego pracodawcy od roku 1976.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne. Odnosząc się do art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, wskazał, że powód, mimo ciążącego na nim obowiązku nie rozwijał się naukowo, a nadto nie uczestniczył w pracach organizacyjnych uczelni - prowadził na terenie pozwanej jedynie trzy kursy w ciągu całego roku akademickiego, które trwały łącznie trzy tygodnie w roku. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że powód w istocie ograniczał swoją rolę w pozwanej uczelni do dydaktyki. Nie wykazywał zainteresowania pozostałymi sferami funkcjonowania pozwanej. Powód nie był również zainteresowany objęciem stanowiska starszego wykładowcy, co umożliwiłoby mu dalsze zatrudnienie w pozwanej uczelni bez konieczności prowadzenia działalności naukowej.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie odbyło się w trybie art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Pierwotnym zamiarem pozwanego Centrum [...] nie było rozwiązanie stosunku pracy z W. P. w związku z uzyskaniem negatywnej oceny jego pracy, lecz zmiana stanowiska zajmowanego przez powoda na takie, które nie wiązałoby się z koniecznością prowadzenia działalności naukowej. Z uwagi jednak na fakt, że powód nie zgodził się na proponowaną zmianę, sytuacja ta stała się podstawą do zakończenia stosunku pracy z powodem i stanowiła „inną ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że powód nie uczestniczył również w udzielaniu świadczeń zdrowotnych zgodnie z obowiązkiem, jaki nakładał na niego art. 112 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, a pozwany nie miał obowiązku zapewnić mu możliwości uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej.

W konsekwencji, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyny podane przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem okazały się ważne w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Podkreślił przy tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem zostało poprzedzone uzyskaniem pozytywnej opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, to jest rady naukowej. Co prawda statut pozwanej uczelni w ówczesnym brzmieniu przewidywał możliwość

rozwiązania stosunku pracy po uzyskaniu zgody rady naukowej, jednakże okoliczność ta mogłaby mieć znaczenie tylko wówczas, gdyby jej stanowisko było przeciwne rozwiązaniu stosunku pracy. W związku z uzyskaniem pozytywnej opinii rady naukowej nie doszło, w ocenie Sądu, do naruszenia § 17 ust. 17 statutu pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód ukończył 61 lat w dniu 20 marca 2012 r., a oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy otrzymał w dniu 5 marca 2012 r., a więc jeszcze przed rozpoczęciem okresu ochronnego z art. 39 k.p.

Sąd drugiej instancji nie podzielił apelacji powoda. Uznał, że ustalenia faktyczne zostały dokonane w zgodzie z art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu odwoławczego doszło do ziszczenia się przesłanki określonej w art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Prowadząc szczegółową analizę, Sąd Okręgowy zauważył, że dążenia pracodawcy do utrzymania wysokiego poziomu nauczania, w zestawieniu z brakiem aktywności powoda w sferze naukowej, uzasadniały wypowiedzenie stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie ma racji, że brak osiągnięć naukowych mógł wyłącznie stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził bowiem, że zamiarem pozwanego było rozwiązanie więzi pracowniczej w związku z uzyskaniem przez niego negatywnej oceny pracy.

Sąd drugiej instancji nie podzielił zastrzeżeń opartych na art. 6 k.c. W tym zakresie wskazał, że z dostępnego materiału dowodowego wynika fakt doręczenia powodowi porozumienia zmieniającego i odmowę przyjęcia złożonych w nim propozycji.

Sąd Okręgowy w całości podzielił także argumentację Sądu Rejonowego, co do istotności przyczyny w postaci odmowy przez powoda przyjęcia propozycji objęcia stanowiska starszego wykładowcy. Trudno bowiem wymagać od pozwanego, aby zatrudniał na stanowisku naukowo-dydaktycznym osobę, która nie wykazała się działalnością naukową, a jednocześnie nie była zainteresowana propozycją uzdrowienia tego stanu rzeczy, przez przyjęcie nowych warunków pracy i płacy. Podnieść należy, że wbrew twierdzeniu pracownika, Sąd Odwoławczy nie

dopatrzył się w działaniu pozwanego znamion nadużycia prawa, które uzasadniałoby uwzględnienie zarzutu art. 8 k.p.

Zdaniem Sądu odwoławczego również brak stosownej umowy ze szpitalem (co uniemożliwia prowadzenie działalności naukowej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych) stanowił o zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Sąd zaznaczył przy tym, że powiązanie działalności badawczej i dydaktycznej z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni medycznej jest oczywistą konsekwencją charakteru wykonywanego zawodu. Nie zgodził się ze skarżącym, że identyczny cel spełniało udzielanie przez powoda świadczeń medycznych w ramach własnej praktyki lekarskiej w niepublicznym zakładzie opieki zdrowotnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie doszło także do naruszenia statutu CMPK. Przewidywał on mianowicie konieczność uzyskania zgody rady naukowej pozwanego na rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem akademickim. W rozpoznawanej sprawie pracodawca uzyskał jedynie opinię rady. Sąd drugiej instancji podzielił w tym zakresie zapatrywanie Sądu Rejonowego, że nie doszło do naruszenia § 17 ust. 17 statutu CMPK. Analogicznie też podszedł do zarzutu opartego o art. 39 k.p. Stwierdził również, że w świetle poczynionych ustaleń, niezasadny jest zarzut naruszenia art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną wniósł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 125 i 124 w związku z art. 111 ust. 1 pkt 2 i 3 i 112 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 39 k.p. w związku z art. 47 k.p. w zw. z art. 9 § 1 i 2 k.p. w związku z § 17 pkt 17 statutu pozwanego przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie iż przyczyny wskazane w piśmie pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy z dnia 1 marca 2012 r. są przyczynami ważnymi w rozumieniu przepisu art. 125 cytowanej ustawy i pozwalały na zastosowanie wymienionego trybu mimo znajdowania się w okresie ochronnym powoda w czasie rozwiązania stosunku pracy, mimo braku uchwały wymaganej na podstawie § 17 pkt 17 statutu pozwanej CMKP wyrażającej zgodę na rozwiązanie stosunku pracy i błędnego uznania, iż uchwała rady

naukowej dołączona do odpowiedzi na pozew wyrażająca opinię o rozwiązaniu bez wskazania przyczyn i trybu jego rozwiązania, podjęta poza porządkiem obrad w wolnych wnioskach, spełnia powyższe wymogi, ponadto wobec braku ważności i zasadności przyczyn rozwiązania takiego stosunku prawnego, przez uznanie iż pozwany mógł rozwiązać w trybie art. 125 ustawy na podstawie przyczyny wskazanej jako pierwsza w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, gdy na tej podstawie pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy wyłącznie w trybie art. 124 ustawy, ponadto iż brak stosownej umowy ze szpitalem mógł stanowić ważną przyczynę w rozumieniu art. 125 ustawy, gdy z podpisanie takiej umowy zależało od woli szpitala który jej nie wyrażał, w tym przypadku pomimo obowiązku z uwagi na zobowiązania szpitala wobec pozwanego, a sam pozwany nie podjął żadnych działań w tym kierunku,

- art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż wręczenie wypowiedzenia na kilka dni przed rozpoczęciem okresu ochronnego na podstawie art. 39.k.p. z powołaniem na okoliczności znane pracodawcy ponad 6 miesięcy przed złożeniem oświadczenia i wynikające z braku współdziałania pracodawcy nie stanowią nadużycia prawa i naruszenie zasad współżycia społecznego przez wykorzystanie trybu z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym,

- art. 6 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie wobec nieudowodnionych podważanych przez stronę powodową twierdzeń strony pozwanej co do prawdziwości przyczyn zawartych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z powodem wobec nie wykazania w formie pisemnej daty doręczenia powodowi w formie pisemnej propozycji zmiany stanowiska na starszego wykładowcę oraz pozostałych okoliczności wskazanych jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy i zastąpienie ich zeznaniami osób bezpośrednio zainteresowanych w nieprzywróceniu powoda do pracy, wobec braku odpowiedniej dokumentacji w aktach osobowych potwierdzającej prawdziwość przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym stosunek pracy,

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak możliwości skontrolowania prawidłowości zaskarżonego orzeczenia wobec wadliwości uzasadnienia polegających na dokonaniu nowych ustaleń faktycznych przez Sąd drugiej instancji, wobec braku jednoznacznego

uzasadnienia czy Sąd Okręgowy pominął zgłoszone dowody z dokumentów przy piśmie strony powodowej z dnia 10 października 2014 r., czy dokonał na ich podstawie ustaleń i oceny wiarygodności dowodów osobowych przeprowadzonych w sprawie w szczególności iż zostały powołane na istotne dla sprawy okoliczność,

- art. 217 § 1,2 i 3 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy zarzutu apelacyjnego dotyczącego pominięcia wniosku dowodowego z pisma z dnia 10 października 2014 r. (k 285) o zobowiązanie pozwanego do złożenia wykazu zajęć prowadzonych przez powoda w okresie 2008 - 2012. na okoliczność zrealizowania przez W. P. obowiązującego go pensum dydaktycznego.

Mając na uwadze zgłoszone podstawy skargi kasacyjnej, powód domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie wydanie przez Sąd Najwyższy wyroku reformatoryjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie dotyczą kwestii związanej z uzyskaniem zgody rady naukowej na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Oznacza to, że w razie stwierdzenia, że procedura ta, wbrew stanowisku Sądu odwoławczego, nie została zachowana, roztrząsanie podstaw procesowych skargi kasacyjnej okaże się bezcelowe. Staje się to zrozumiałe jeśli weźmie się pod uwagę, że rozwiązanie zatrudnienia z mianowanym nauczycielem akademickim obwarowane jest warunkami merytorycznymi, ale również formalnymi. Naruszenie każdego z nich otwiera po stronie pracownika prawo do zgłoszenia żądań.

Pierwotna wersja art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym różni się od aktualnie obowiązującej. Przepis upoważnia uczelnię do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim „z innych ważnych przyczyn”, zastrzega jednak, że może to nastąpić po wystąpieniu do organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. W okresie do dnia 30 września 2011 r. potrzebna była zgoda tego organu na rozwiązanie stosunku pracy, a od dnia 1 października 2011 r. wystarczające jest

wyrażenie przez ten organ opinii. Trudno założyć, że zmiana ta ma charakter wyłącznie kosmetyczny. Pomiędzy wyrażeniem „zgody” a przedstawieniem „opinii” istnieje zasadnicza różnica, mająca znaczenie z punktu widzenia samorządności jednostek naukowych.

Rozwijając tę myśl, nie sposób pominąć, że pracodawcy objęci ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym funkcjonują w specyficznych warunkach. Kształtuje je przede wszystkim cel prowadzonej działalności, którego osiągnięcie uzależnione jest od stworzenia swoistego „klimatu naukowego”. Z tej perspektywy zrozumiałe jest, że obowiązujący w Kodeksie pracy model konsultacyjny (art. 38 § 1 k.p.) nie jest adekwatny względem nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania. Skoro o rozwiązaniu stosunku pracy najczęściej decydują okoliczności o specjalistycznych cechach, to do tych kwestii powinien odnieść się organ kolegiálny skupiający osoby przygotowane merytorycznie.

Nie zmieniając wątku, trzeba podkreślić, że z uwagi na autonomię uczelni, a także przez wzgląd na regułę określona w art. 9 § 3 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, skuteczne jest podwyższenie standardu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy u danego pracodawcy, względem tego, który obowiązuje powszechnie. Uważa się, że funkcją nowelizacji z 2011 r. było ułatwienie uczelniom rozwiązywanie stosunku pracy, co przejawia się w uzyskaniu jedynie opinii, nie zaś jak poprzednio zgody, organu kolegiálnego na wypowiedzenie więzi pracowniczej (A. Kowalczyk, A. Ludera-Ruszel, *Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania*, w: *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 47-48). Zważywszy na ten cel, nie jest wykluczone, że poszczególne uczelnie mogą zachować poprzednie rozwiązanie. Wniosek ten potwierdza również wynik wykładni porównawczej. Zgodnie z art. 101 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 572) stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu. Identyczne rozwiązanie przewidziano w art. 45 ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 371). W rezultacie,

nie można zanegować uprawnienia danej uczelni do podwyższenia standardu ochrony pracownika naukowego, względem mechanizmu przewidzianego w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym.

Oznacza to, że prawnie doniosłe jest postanowienie statutu pozwanego, który w § 17 pkt 17 wymagał zgody, a nie opinii rady naukowej. Postanowienie to należy ocenić w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, w ujęciu organizacyjnym, co postrzegane jest jako usystematyzowanie procedur postępowania obowiązujących u pozwanego. Po drugie zaś, w sferze gwarancyjnej, która skupia uwagę na prawach pracownika i odpowiadających im obowiązkach pracodawcy. Podobna zależność występuje na gruncie art. 38 k.p. Pracodawca zobowiązany jest względem zakładowej organizacji związkowej, jak również wobec pracownika.

Sąd Okręgowy ułomnie ocenił omawianą relację. Uznał, że skoro rada naukowa wyraziła pozytywną opinię o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, to jest to równoznaczne z wyrażaniem zgody. W ujęciu organizacyjnym można stanowisko to podzielić, z perspektywy gwarancji udzielonej pracownikowi zapatrywanie to nie jest. Zrozumienie tego wyводу nie jest możliwe bez przeprowadzenia szerszych rozważań.

W doktrynie powszechnie stwierdza się, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego charakteryzuje się wzmożoną stabilizacją zatrudnienia. Przejawia się ona we wskazaniu bardziej rygorystycznego katalogu przyczyn prowadzących do zakończenia zatrudnienia, jak również w określeniu przeszkód formalnych, nie występujących przy umowach o pracę. W piśmiennictwie odnoszącym się do stanu prawnego obowiązującego do dnia 30 września 2011 r. wskazywano, że różnica między rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 124 i art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym polega na tym, że w pierwszym wypadku rozwiązania zatrudnienia dokonywał samodzielnie rektor uczelni, zaś w drugim, potrzebował zgody organu kolegialnego. W rezultacie, zgoda ta była warunkiem *sine qua non* skuteczności dokonanego wypowiedzenia (M. Lekston, *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 8, s. 401).

Wskazany pogląd jest aktualny, mimo zmiany treści art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Skoro w § 17 pkt 17 statutu obowiązującego u pozwanego

zastrzeżono, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim uzależnione jest od zgody rady naukowej, to niezachowanie tego wymogu świadczy o wadliwości czynności pracodawcy. Zapatrywanie to nie jest jednak równoznaczne z podzieleniem żądania powoda. Sąd Najwyższy akceptuje pogląd wyrażony przez K. Leszczyńską w publikacji pod tytułem: *Rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim*, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 11. Stwierdziła ona, że pojęcie „opinia” jest zakresowo inne niż terminu „zgoda”. W rezultacie, wyłącznie w sytuacji, gdy z opinii organu kolegialnego wynika zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych powodów”, dopuszczalne jest zwolnienie nauczyciela na podstawie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Aspektu tego nie zbadał Sąd drugiej instancji, a wręcz stwierdził, że pracodawca od rady naukowej wyjednał tylko opinię. Nielogiczne w tym kontekście jest stanowisko, zgodnie z którym doszłoby do naruszenia § 17 ust. 17 statutu jedynie wówczas, gdy rada naukowa wyraziłaby opinię negatywną. W relacji zachodzącej między uczelnią a radą naukową możliwe, że tego typu stwierdzenie dałoby się obronić (choć również w tym aspekcie nienaruszanie przez uczelnię statutu jest problematyczne), jednak z punktu widzenia pracownika niedochowanie trybu prowadzącego do rozwiązania umowy o pracę nie da się usprawiedliwić. Pracodawca zobowiązany jest przestrzegać przepisów (prawa stanowionego i zakładowego) określających procedurę prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym nie przewidziała w tym zakresie autonomicznej regulacji. Oznacza to, że przez art. 128 ust. 1 i art. 136 ust. 1 tej ustawy zastosowanie ma art. 45 § 1 k.p., który statuuje prawo do roszczeń również w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. W rezultacie, także na gruncie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym pracodawca ponosi odpowiedzialności nie tylko w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia więzi pracowniczej (jeśli złoży oświadczenie woli bez „innej ważnej przyczyny”), ale także wtedy, gdy naruszy przepisy o formalnym charakterze. Do tych ostatnich z pewnością należy wynikający z § 17 ust. 17 statutu wymóg uzyskania zgody rady naukowej.

Powyższa konstatacja sprawia, że podstawie skargi kasacyjnej odwołującej się do art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 45 § 1 k.p. i

9 § 1 k.p. oraz § 17 pkt 17 statutu okazała się trafna. W ujęciu procesowym konkluzja ta zwalnia Sąd Najwyższy od dalszych rozważań. Staje się to przystępne, jeśli weźmie się pod uwagę, że przesądzenie wadliwości przy rozwiązywaniu stosunku pracy nie jest równoznaczne z podzieleniem zgłoszonego przez powoda żądania (przywrócenia do pracy). Przy ponownym rozpoznaniu sprawy zajdzie z pewnością potrzeba rozważenia, czy zarzuty postawione pracownikowi potwierdziły się, a przede wszystkim, czy uzasadniają zastosowanie przez Sąd odwoławczy mechanizmu określonego w art. 45 § 2 k.p.

Przesądzić na tym etapie procedowania jednak można, że powód nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Wynik wykładni językowej nie pozostawia wątpliwości, że akt wypowiedzenia, a nie efekt rozwiązania stosunku pracy, nie powinien nastąpić w okresie ochronnym. Znaczy to tyle, że pracodawca ma prawo wręczyć wypowiedzenie przed jego rozpoczęciem, choćby więź prawna miała zakończyć się już w jego trakcie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 418). W takim przypadku, zatrudniony może bronić się wyłącznie przez odwołanie się do klauzuli generalnej wskazanej w art. 8 k.p. Nie można przy tym pominąć, że zasady współżycia społecznego jedynie w indywidualnych przypadkach i z uwagi na szczególne względy mogą stanowić oręż przeciwko prawu pracodawcy. W każdym przypadku ocena w tym względzie należy do dyskrecyjnych uprawnień sądu powszechnego. Zarzut skargi kasacyjnej z art. 8 k.p. może zostać uwzględniony tylko w wyjątkowych i oczywistych przypadkach, a te w rozpoznawanej sprawie są problematyczne.

Kontynuując przegląd podstaw skargi kasacyjnej, trzeba zastrzec, że Sad drugiej instancji nie stosował art. 6 k.c. Spostrzeżenie to wynika z założenia (jednoznacznie akceptowanego w doktrynie i orzecznictwie), że ciężar udowodnienia (*onus probandi*) wchodzi w rachubę dopiero wówczas, gdy pewne twierdzenia okażą się nieudowodnione, a nie już wtedy, gdy strona nie przedstawiła środków dowodowych na potwierdzenie lub zaprzeczenie danej okoliczności. Oznacza to, że rozkład ciężaru dowodu stanowi regułę wskazującą stronę, która ma ponieść negatywne skutki nieudowodnienia określonych twierdzeń. Na tym polega funkcja reguł ciężaru dowodowego. Pozwala rozstrzygnąć sprawę

merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle albo w pewnej części wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Czym innym jest natomiast sytuacja, w której sąd oceniał materiał dowodowy, kierując się metodą poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonał wiążących ustaleń stanu faktycznego. W tym wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego rozłożenia ciężaru dowodowego.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonych dowodów uznał, że powodowi zaproponowano zmianę stanowiska pracy na starszego wykładowcę. Oznacza to, że nie doszło do zastosowania reguły porządkującej określonej w art. 6 k.c. W tym zakresie skarga kasacyjna jest chybiona.

Nie przekonują również podstawy skargi koncentrujące uwagę na przepisach postępowania. Trudno oprzeć się wrażeniu, że powód za ich pomocą dąży do podważenia ustaleń faktycznych, co w postępowaniu kasacyjnym jest niedopuszczalne. Szczegółowe odniesienie się do tych zarzutów na tym etapie procedowania (wobec konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku) jest zbędne.

Kierując się podniesionymi argumentami, Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.