

POSTANOWIENIE

Dnia 7 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko Uniwersytetowi im. (...) w P.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 7 października 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 1 marca 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w P. wyrokiem z dnia 1 marca 2019 r. oddalił apelację pozwanego Uniwersytetu im. (...) w P. (pkt 1) oraz apelację powoda A. D. (pkt 3) od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 28 czerwca 2018 r. przywracającego powoda do pracy w pozwanym Uniwersytecie na poprzednich warunkach i zasądzałego kwotę 5.254,92 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia w terminie 7 dni od przywrócenia do pracy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, a także orzekł o kosztach postępowania (pkt 2 i 4 wyroku).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183), będący podstawą wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, nie ma charakteru przepisu ograniczającego rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 47 k.p. Treść art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym przewidywała możliwość wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z ważnych przyczyn, co wymagało opinii organu kolegialnego. Przepis ten ustanawiał zatem wymóg zasięgnięcia opinii organu kolegialnego, a nie jego zgody, zaś w realiach tej sprawy pozwany zasięgnął takiej opinii. Użycie w nim pojęcia „ważnej przyczyny” w żaden sposób nie ogranicza rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi w porównaniu z ogólnymi regulacjami Kodeksu pracy, które mówią, że wypowiedzenie musi być uzasadnione (art. 45 k.p.). Oba przepisy używają jedynie innej terminologii, oceny przyczyny wypowiedzenia. W konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia jest prawidłowe.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w zakresie punktu 3 i 4, wnosząc o zmianę zaskarżonego w tej części wyroku przez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 16.959,06 zł i zwrotu kosztów postępowania w obu instancjach w zakresie objętym zaskarżeniem, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w tej części i rozstrzygnięcia o zwrocie na rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym postępowania ze skargi kasacyjnej.

Skargę kasacyjną oparto na obu podstawach z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., zarzucając naruszenie następujących przepisów:

1) art. 47 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że: a) art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym nie jest przepisem szczególnym, ograniczającym możliwość rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 47 k.p. zdanie drugie *in fine*, b) że jedynie art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym podlega ocenie jako ewentualny przepis szczególny, z mocy którego ograniczone jest rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, podczas gdy: - art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym ma oczywisty charakter przepisu szczególnego w

stosunku do unormowań Kodeksu pracy i ogranicza rozwiązanie stosunku pracy, - ograniczenia rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zawarte są także w innych przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym regulujących jego rozwiązanie, a na potrzeby wykładni art. 47 k.p. przepisy te należy oceniać łącznie (co w konsekwencji doprowadziło do ich niezastosowania w procesie wykładni przepisu art. 47 k.p.), a zarazem art. 47 k.p. zdanie drugie *in fine* nie konkretyzuje (nie zawęża) sposobu, w jaki rozwiązanie stosunku pracy ma doznawać ograniczenia na mocy przepisów szczególnych (a zwłaszcza nie zawęża go do przypadków, w których rozwiązanie stosunku pracy jest niedopuszczalne w ogóle), uprawniającego pracownika do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, gdy podjął on pracę w wyniku przywrócenia do pracy;

2) art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 47 k.p. w związku z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym nie wprowadza ograniczeń rozwiązania stosunku pracy - w rozumieniu art. 47 k.p. - wobec unormowań Kodeksu pracy, w tym w szczególności, że przyczynami ograniczającymi rozwiązanie stosunku pracy nie jest wymóg uzyskania opinii organu kolegialnego oraz dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy wyłącznie z innych (niż określone w art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym) ważnych przyczyn;

3) art. 47 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie jego zdania pierwszego *in fine* i niezastosowanie zdania drugiego *in fine* w związku ze zdaniem pierwszym tego przepisu - będące następstwem opisanej wyżej błędnej wykładni - oraz uznanie, że skarżącemu przysługuje jedynie wynagrodzenie za jeden miesiąc pozostawania bez pracy, podczas gdy przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy;

4) art. 385 k.p.c., przez oddalenie apelacji oraz niezastosowanie art. 386 k.p.c., przez brak zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji według wniosków apelacji, podczas gdy Sąd drugiej instancji powinien był przy dokonaniu właściwej wykładni prawa materialnego i jego właściwym zastosowaniu apelację uwzględnić w całości.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołano się na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego – „czy regulacje ustawy o szkolnictwie wyższym dotyczące rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, w szczególności art. 124-125 tej ustawy stanowią przypadek, o którym mowa w art. 47 k.p. *in fine*, tzn. są unormowaniem szczególnym, na mocy którego rozwiązanie stosunku pracy podlega ograniczeniu i w związku z tym mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy”?

Skarga kasacyjna jest też oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni art. 47 k.p. w związku z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, uznając, że ten ostatni przepis nie ma charakteru przepisu ograniczającego rozwiązanie umowy o pracę w rozumieniu art. 47 k.p. w stosunku unormowania z art. 45 k.p., w tym w szczególności, że sformułowanie „ważne przyczyny” (art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym) jest tożsame normatywnie ze sformułowaniem „uzasadnione przyczyny”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania. Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Ponadto zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wobec tego wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że

zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym powyżej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), ale przedstawiona konstrukcja przesłanek przedsądu sprowadza się do przedstawienia kwestii wzajemnej relacji przepisów art. 47 k.p. i art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, jako stanowiącej istotne zagadnienie prawne, zaś oczywiste uzasadnienie skargi ma wynikać z przyjęcia przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia tego zagadnienia w sposób przeciwny niż proponuje skarżący.

Taka konstrukcja przesłanek przedsądu jest z założenia błędna. Nie jest bowiem możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia danych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi wątpliwości, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903). To co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny

problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistością skargi jest stawianie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, ani wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Niezależnie od powyższego zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wnioszek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Problem przedstawiony jako istotne zagadnienie prawne nie może też sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909 oraz z dnia 8

września 2008 r., III UK 55/08, niepublikowane) ani sprowadzać się do wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575). Ponadto twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 czy z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

W tej materii należy zauważyć, że na gruncie ustawy o szkolnictwie wyższym w zakresie roszczeń w razie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zastosowanie ma art. 45 § 1 k.p., jak i art. 47 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09, LEX nr 852253). Pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim ponosi odpowiedzialność nie tylko w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia więzi pracowniczej (jeśli złoży oświadczenie woli bez „innej ważnej przyczyny”), jak i wtedy, gdy naruszy przepisy o formalnym charakterze (nie uzyska opinii organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni). Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim obwarowane jest zatem zarówno warunkami merytorycznymi, jak i formalnymi. Naruszenie każdego z nich otwiera po stronie pracownika prawo do zgłoszenia żądań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r., II PK 262/16, LEX nr 2408320), także przewidzianych w art. 47 k.p. o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ten ostatni przepis przewiduje w sposób jednoznaczny, że uprawnienie do limitowanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (maksymalnie za 2 miesiące, a

gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc) przysługuje wszystkim przywracanym do pracy pracownikom (zdanie pierwsze art. 47 k.p.), natomiast wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje tylko pracownikom w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), pracownicy z którą umowa o pracę została rozwiązana w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.), albo pracownikom-ojcom wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 5 w związku z § 1 k.p.) oraz gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W orzecznictwie prezentowany jest jednolity pogląd, że „przepisem szczególnym” w rozumieniu art. 47 zdanie drugie k.p. są tylko przepisy prawa powszechnie obowiązujące, czyli ustawy i rozporządzenia, zamieszczone poza Kodeksem pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2018 r., II PK 175/17, LEX nr 2522986). Ilekroć bowiem szczególna ochrona stosunku pracy jest przewidziana w Kodeksie, to w jego przepisach są wprost wymienione sytuacje, w których przypadkach tej ochrony wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Takim pozakodeksowym przepisem szczególnym jest przykładowo art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263; zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PZP 6/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 87), który w swej treści w sposób wyraźny przyznaje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy działaczom związkowym (członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej lub innej osobie wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej), wymagając dla wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy z takimi pracownikami zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nie można uznać, by taką szczególną ochronę w stosunku do nauczycieli akademickich przewidywał art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, obowiązujący w okresie objętym sporem. Przepis ten był samodzielną podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem „z innych ważnych przyczyn” niż te wymienione w art. 124 tej ustawy, a więc stanowił jedynie rozszerzenie katalogu przyczyn umożliwiających dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi

akademickiemu o „inne ważne przyczyny”, które nie zostały wyszczególnione w art. 124 tej ustawy. Istota normy art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym tkwi w samym pojęciu „innych ważnych przyczyn” i możliwości określenia faktycznej okoliczności uzasadniającej wypowiedzenie w tym zakresie stosunku pracy nauczyciela mianowanego (zob. Baran Krzysztof W. [red.], Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i art. 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym).

Innymi słowy art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym ma charakter subsydiarny w stosunku do jej art. 124 - klauzula „innych ważnych przyczyn” i uzupełnia przepis art. 124 tej ustawy (zob. Chmielnicki Paweł [red.], Stec Piotr [red.], Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, LEX/el. 2017). Do „innych przyczyn” zalicza się przykładowo: - likwidację przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2007 r., II PK 113/10, OSNP 2012 nr 3–4, poz. 33); – trudną sytuację finansową wydziału uczelni wyższej, jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r., II PK 249/09, OSNP 2007 nr 5–6, poz. 72); – znaczne braki w zakresie pełnego obciążenia zajęciami dydaktycznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 32/97, OSNAPIUS 1997 nr 24, poz. 490). Dla skutecznego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych ważnych przyczyn przepis art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym wymaga zasięgnięcia opinii wskazanego w statucie organu kolegialnego uczelni. Wymóg ten został wprowadzony w miejsce obowiązku uzyskania zgody tego organu, wymaganego w poprzednio obowiązującym brzmieniu art. 125 (tj. przed nowelizacją na mocy ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym; Dz.U. z 2011 r., Nr 84, poz. 455). Rezygnacja z obowiązku uzyskania zgody organu kolegialnego na rzecz wymogu jedynie zasięgnięcia opinii tego organu stanowi istotne osłabienie ochrony trwałości tego stosunku pracy. Z tego względu zawarty w obecnie obowiązującym brzmieniu art. 125 wymóg nie może być rozumiany - jak chce skarżący - jako szczególna ochrona stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, powodująca ograniczenie rozwiązania z nim umowy o pracę, o

którym mowa w art. 47 zdanie drugie *in fine* k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 r., II PK 262/16, LEX nr 2408320).

Godzi się także zauważyć, że w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 210/99 (OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 854), Sąd Najwyższy uwypuklił, że „art. 47 *in fine* k.p. dotyczy tylko ograniczeń wprowadzonych przez przepisy szczególne, polegających na zakazie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, z uwagi na ich cechy podmiotowe. Stąd mianowanemu urzędnikowi państwowemu, z którym rozwiązano stosunek pracy z naruszeniem art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych i który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p”. Do podobnych wniosków doszedł Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 marca 1986 r., III PZP 10/86 (OSNC 1987 nr 2-3, poz. 24), wskazując, że przepis art. 57 § 2 k.p. (tak jak art. 47 § 1 zdanie drugie k.p.) gwarantuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy pracownikowi ze względu na jego cechy podmiotowe (np. pracownica w ciąży, zakładowy społeczny inspektor pracy itp.). Takie samo znaczenie ma odesłanie w art. 57 § 2 k.p. do „ograniczeń z mocy przepisu szczególnego” (np. inwalidzi wojenni).

Skoro art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym nie jest przepisem szczególnym, który ogranicza możliwość rozwiązania umowy o pracę w rozumieniu art. 47 k.p. zdanie drugie *in fine*, to prawidłowe jest rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, że skarżącemu nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie zdania drugiego *in fine* art. 47 k.p., lecz w limitowanej wysokości, stosownie do art. 47 zdanie pierwsze k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 k.p.c.