



Sygn. akt II PK 262/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa D.M.

przeciwko Uniwersytetowi [...]

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 12 grudnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 września 2014 r. Sąd Rejonowy w [...] przywrócił powoda D.M. do pracy na Uniwersytecie [...] na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu

nierównego traktowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód D. M. w latach 1984-1988 jako student Uniwersytetu w [...], współpracował z organami bezpieczeństwa PRL jako tajny współpracownik pod pseudonimem „L”. Dnia 1 października 1987 r. został zatrudniony na Uniwersytecie [...] na stanowisku asystenta w Instytucie [...] (od dnia 16 maja 1989 r. podstawą stosunku pracy powoda był akt mianowania), a od 1997 r. rozpoczął pracę jako asystent w Zakładzie [...]. Dnia 12 czerwca 2008 r. powód uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego na Wydziale [...]. Od tego też czasu uczestniczył w posiedzeniach Rady Wydziału [...]. Pismem z dnia 15 października 2009 r. powód wystąpił do pozwanego o awansowanie go na stanowisko profesora nadzwyczajnego [...]. Pozwany w pisemnej odpowiedzi z dnia 10 listopada 2009 r. poinformował powoda, że nie wyraża zgody na zatrudnienie go na stanowisku profesora nadzwyczajnego, gdyż zgodnie z § 112 pkt 2 Statutu UNIWERSYTETU mianowanie po raz pierwszy na stanowisko profesora nadzwyczajnego osoby nie mającej tytułu naukowego profesora, następuje po zakwalifikowaniu w drodze konkursu. Na skutek kolejnych działań powoda w kwestii zatrudnienia go na stanowisku profesora nadzwyczajnego UNIWERSYTETU, pozwany pismem z dnia 15 maja 2012 r. wystąpił do Rady Wydziału [...] o wyrażenie opinii w sprawie dalszego zatrudniania D.M. na stanowisku asystenta, podając jednocześnie, że jest on jedynym samodzielnym pracownikiem naukowo - dydaktycznym na tym stanowisku i jednocześnie wniósł o przedstawienie przez Radę propozycji zmiany stanowiska powoda z zaznaczeniem, że w przypadku negatywnej opinii w sprawie ewentualnego awansu, zajdzie potrzeba rozwiązania stosunku pracy z powodem. Rada Wydziału [...] UNIWERSYTETU w głosowaniu tajnym 27 głosami „nie”, przy 4 głosach „tak” i 3 osobach wstrzymujących się od głosu, przeprowadzonym w dniu 11 czerwca 2012 r., wypowiedziała się przeciwko wszczęciu działań zmierzających do awansowania powoda. Jednocześnie odwołano się do agenturalnej przeszłości powoda.

W konsekwencji pismem z dnia 19 czerwca 2012 r. pozwany w osobie Prorektora prof. UNIWERSYTETU dr hab. A. L. zwrócił się do Rady Wydziału [...] UNIWERSYTETU o opinię w sprawie rozwiązania z powodem stosunku pracy. W piśmie tym wskazano na niezgodność zatrudniania powoda na stanowisku

asystenta z założeniami polityki kadrowej UNIWERSYTETU, ujawnioną, świadomą współpracę powoda z organami bezpieczeństwa PRL, którego działalność nie licuje z publicznym charakterem zawodu nauczyciela akademickiego, a także zachowania w życiu prywatnym i zawodowym najwyższych standardów etycznych i moralnych. Rada Wydziału [...], w dniu 25 czerwca 2012 r., w głosowaniu tajnym, 31 głosami „tak”, przy 4 osobach wstrzymujących się od głosu, pozytywnie zaopiniowała działania zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z powodem z uwagi na jego ujawnioną działalność agenturalną jako tajnego współpracownika służb specjalnych, która jest źródłem licznych konfliktów na Wydziale [...] UNIWERSYTETU. Pismem z dnia 25 czerwca 2012 r. Dziekan Wydziału [...] przekazał pozwanemu informację w sprawie stanowiska Rady.

Pismem z dnia 2 lipca 2012 r., Prorektor prof. dr hab. A. L. na podstawie § 147 pkt 2 Statutu UNIWERSYTETU oraz art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, rozwiązał z D. M. stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem semestru, tj. z dniem 28 lutego 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano fakt ujawnienia współpracy D.M. z organami bezpieczeństwa PRL. Wskazano, że jego działalność agenturalna jako tajnego współpracownika służb specjalnych pod pseudonimem „L.” stała się źródłem licznych konfliktów na Wydziale, a dalsze jego zatrudnianie rodzi uzasadnioną obawę o eskalację tych konfliktów. Podano również, że jego postawa pozostaje w sprzeczności z wzorcami etycznymi pracownika nauki - wychowawcy młodzieży, a powyższa sytuacja nadto uniemożliwia prowadzenie właściwej polityki kadrowej UNIWERSYTETU.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że przyczyny wypowiedzenia wskazane w opinii Rady Wydziału i piśmie wypowiadającym stosunek pracy w większości pokrywają się. Wyjątkiem jest okoliczność uniemożliwiania prowadzenia właściwej polityki kadrowej UNIWERSYTETU, która została wskazana w piśmie wypowiadającym, zaś w treści protokołu z posiedzenia Rady Wydziału z dnia 25 czerwca 2012 r. jest mowa o polityce kadrowej UNIWERSYTETU jedynie we fragmencie, w którym przytaczana jest treść pisma Prorektora UNIWERSYTETU. Tym samym Sąd uznał, że z uwagi na zupełnie inny kontekst, w którym ukazano sprzeczność zatrudnienia powoda z polityką kadrową UNIWERSYTETU w wypowiedzeniu i opinii organu

kolegialnego nie można stwierdzić, iż przyczyną wypowiedzenia była sprzeczność zatrudnienia powoda z polityką kadrową UNIWERSYTETU. Ponadto, w ocenie Sądu pierwszej instancji, istotne znaczenie ma stanowisko Senatu UNIWERSYTETU z dnia 27 lutego 2006 r. w sprawie współpracy pracowników Uniwersytetu z organami Służby Bezpieczeństwa PRL, zgodnie z którym świadoma współpraca z organami bezpieczeństwa PRL jest postępowaniem uwłaczającym godności nauczyciela akademickiego i członka społeczności akademickiej. Uznano, że osoby takie winny podjąć próbę zadośćuczynienia, tym którym wyrządziły krzywdę oraz środowisku akademickiemu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), oddalił natomiast powództwo w zakresie żądania odszkodowania za nierówne traktowanie w pracy, uznając je za niezasadne.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w [...] wniosła strona pozwana, zaskarżając go w części co do pkt 1 i 3, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, a mianowicie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365) i art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie mimo ustalenia w toku procesu istnienia okoliczności świadczących o niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Nadto wskazała na naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz dowolną ocenę dowodów.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 12 grudnia 2014 r. oddalił apelację pozwanego, uznając za trafne i poprawne ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Rejonowy. Odnosząc się zaś do zarzutu naruszenia art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Sąd Okręgowy podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 czerwca 2009 r., wskazujący iż zgoda organu kolegialnego, wyrażona w jego uchwale, musi dotyczyć tej przyczyny, która jest wskazana przez rektora w wypowiedzeniu stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Natomiast, podanie w tym wypowiedzeniu również innej przyczyny, o której nie stanowi uchwała organu kolegialnego, narusza przepisy art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (tryb wypowiedzenia),

nawet wtedy, gdy jest ona ujęta w protokole z posiedzenia organu podejmującego tę uchwałę, ponieważ ostateczne stanowisko wyrażane jest w uchwale, a protokół z posiedzenia nie jest jej integralną częścią. W ocenie Sądu odwoławczego, to nie przedmiot dyskusji organu kolegialnego, a przedmiot (zakres) opinii, podlega porównaniu z treścią wypowiedzenia. Przedmiot opinii i wypowiedzenie nie mają być powiązane treściowo, ale tożsame. Natomiast jakkolwiek rozbieżność w tym przedmiocie prowadzi do naruszenia art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Nadto, w ocenie Sądu Okręgowego, bezprzedmiotowa jest argumentacja strony pozwanej wskazująca na brak obowiązku uzyskania zgody, a wyłącznie opinii właściwego organu kolegialnego. Opinia bowiem musi odnosić się do zastosowanej następnie przyczyny wypowiedzenia. Pomiędzy przedmiotem opinii, a przyczyną wypowiedzenia nie może wystąpić dysharmonia (rozbieżność). Z uwagi na konieczność uniknięcia rozbieżności, pracodawca winien w sposób precyzyjny i zbieżny wskazać przyczyny wypowiedzenia poddane opinii Rady Wydziału. Natomiast, co prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy, w przedmiotowej sprawie doszło do rozszerzenia przyczyny wypowiedzenia w stosunku do przedmiotu opinii, co stanowiło naruszenie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zatem pracodawca uchybił wymogom formalnym wypowiedzenia, co samo w sobie uzasadniało uwzględnienie powództwa.

W dalszej kolejności Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał wykładni systemowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz dokonał wnikliwej oceny poglądów judykatury, wywodząc na gruncie niniejszej sprawy wnioski co do oceny przesłanek zastosowania wypowiedzenia w trybie art. 125 tej ustawy, w tym niezastąpienia ważnych przyczyn. Natomiast indywidualna ocena ważności przyczyn, nie może być sprzeczna z istotą regulacji art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (wykładnią tego przepisu przedstawioną w orzecznictwie Sądu Najwyższego) i podlega kontroli przez sąd pracy. W tym zakresie Sądy *a meriti* przyjęły, że na gruncie niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, iż jako ważna przyczyna wypowiedzenia może zostać ocenione zachowanie stanowiące podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej, powołując się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca

2006 r., (I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190), w tym również parametru „innej ważnej przyczyny” nie przypisano konfliktowej osobowości powoda. Natomiast fakt współpracy pozwanego ze służbami bezpieczeństwa PRL nie stanowi, w ocenie Sądu odwoławczego, sytuacji wyjątkowej i nadzwyczajnej, którą można byłoby uznać za „inną ważną przyczynę”.

W końcu Sąd Okręgowy nie podzielił tezy o naruszeniu art. 45 § 2 k.p., ponieważ przepis ten pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, gdy przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Natomiast, na gruncie niniejszej sprawy, sam fakt wskazania na konfliktowy charakter powoda, czy też jego postawę nie daje podstaw do stwierdzenia, że tego typu zachowania spowodują natężenie konfliktów i eliminują możliwość przywrócenia do pracy.

Skargę kasacyjną wniósł pozwany. Zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym przez przyjęcie, że mimo uzyskania opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, pozwany wypowiadając powodowi stosunek pracy, naruszył ten przepis wskutek wystąpienia rozbieżności pomiędzy treścią opinii, a treścią wypowiedzenia oraz, że dana rozbieżność stanowi naruszenie tego przepisu, a wskazana przyczyna wypowiedzenia nie stanowi „innej ważnej przyczyny” w rozumieniu tego przepisu, a w konsekwencji wypowiedzenie powodowi stosunku pracy jest niezasadne z uwagi na brak aktualności przyczyny wypowiedzenia;

- art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, przez przyjęcie, że oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu zawiera niekonkretne przyczyny.

W ocenie skarżącego naruszone zostały również przepisy postępowania, a mianowicie:

- art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego w zakresie przyjęcia, że pozwany podał jako przyczynę wypowiedzenia fakt ujawnienia współpracy powoda z organami bezpieczeństwa, mimo innej treści wypowiedzenia oraz przyjęcia, że pozwany podał w wypowiedzeniu, że sytuacja agenturalnej działalności powoda „(...) nadto

(...)” uniemożliwia prowadzenie właściwej polityki kadrowej, co nie wynika z treści wypowiedzenia;

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., w ten sposób, że Sąd Okręgowy w treści uzasadnienia wskazał, iż likwidacja konfliktów, o których mowa w wypowiedzeniu powinna motywować pracodawcę do zwalczania konfliktów, a nie osób, mimo że z ustaleń faktycznych przyjętych na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, które Sąd Okręgowy w całości podzielił, nie wynika, aby powód był zwalczany przez pozwanego, jak również, że pozwany nie podejmował działań mających na celu zwalczania konfliktów, co uniemożliwiło prawidłową ocenę przyczyny wypowiedzenia i miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż było podstawą wydania zaskarżonego orzeczenia.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, a w przypadku stwierdzenia podstaw wniósł o uchylenie także w części (co do pkt 1 i 3), poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w [...] i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania; ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcia co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod

pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą.

W pierwszej kolejności oceny wymagają zarzuty naruszenia prawa procesowego. Zostały one ulokowane w art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a nadto w art. 382 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji wynika, że Sąd odwoławczy powinien dokonać własnej oceny prawnej rozpoznawanej sprawy, również z punktu widzenia uchybień procesowych oraz materialnoprawnych. Dokonanie takiej oceny w sposób odmienny od poglądu strony reprezentowanego w apelacji, nie stanowi podstawy do przyjęcia optyki naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalając apelację pozwanego, wyjaśnił motywy swego działania, dając temu wyraz w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, w szczególności dlaczego uznał za celowe przywrócenie powoda do pracy. Wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy zatem rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Nie jest to jednoznaczne z odrębnym omówieniem (w osobnym akapicie) każdego postulatu skarżącego. Chodzi o to, by katalog ukierunkowanych zarzutów, często duplikowany w kolejnych zarzutach apelacyjnych, znalazł odbicie w stanowisku Sądu drugiej instancji. Naturalnie ten sąd może, a w zasadzie powinien, naprawić stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenie prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostało wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieści się w granicach zaskarżenia. W sprawie Sąd Okręgowy wyjaśnił mechanizm prowadzący do oddalenia apelacji pozwanego i trudno zanegować jego stanowisko w tej mierze przez pryzmat art. 378 § 1 k.p.c. Jednocześnie mechanizm sporządzenia uzasadnienia przez Sąd Okręgowy w pełni realizuje dyspozycje art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sposób sporządzenia uzasadnienia przez Sąd odwoławczy zależy w pewien sposób od kierunku rozstrzygnięcia. W razie podzielenia okoliczności faktycznych i oddalenia apelacji nie ma konieczności powielania całego procesu poznawczego (por. wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 r., II UK 255/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 204 i z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 93/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 10). Z tego względu nie ma podstaw do podzielenia podniesionego zarzutu. Zresztą art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jako podstawa naruszenia prawa procesowego, został na tyle dostatecznie wyjaśniony w judykaturze, że obecnie pozostaje jedynie odesłać skarżącego do ugruntowanego w tej kwestii stanowiska judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

W normę zawartą w art. 382 k.p.c. wkomponowano regułę, zgodnie z którą istotne fakty podnoszone przez sąd odwoławczy powinny znajdować pokrycie w materiale dowodowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2014 r., I UK 48/14, LEX nr 1545139). Przepis wyznacza bowiem zależność między „orzekaniem” a zebrany „materiałem dowodowym”. Nawiązuje tym samym do procesu subsumpcji, który polega na przymierzeniu miarodajnych (potwierdzonych dowodami) twierdzeń faktycznych do wzorca normatywnego, znajdującego odzwierciedlenie w hipotezie normy prawnej. W sytuacji, gdy okoliczności faktyczne nie znajdują odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach, a mimo to sąd opiera na nich konkluzje prawne, to trudno uznać, że „orzekanie” nie było wadliwe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeśli zaś skarżący poprzestaje na zarzucie naruszenia samego tylko art. 382 k.p.c., to taki zarzut będzie stanowił usprawiedliwioną podstawę skargi

kasacyjnej wyłącznie wtedy, gdy jego autor wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego w sprawie materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015). Konfrontacja tez postawionych przez Sąd odwoławczy z ustaleniami faktycznymi uwidacznia deficyt argumentacyjny. Dostępny materiał dowodowy nie uwiarygadnia twierdzenia, że odpowiedzialność za zaistniałą sytuację ponosi wyłącznie pracodawca, ponieważ w ocenie Sądu odwoławczego, to działania pracodawcy winny zmierzać do niwelowania konfliktowych sytuacji, w których powód się znalazł z uwagi na swą przeszłość. Na drugim biegunie pojawia się stanowisko Senatu UNIWERSYTETU z dnia 27 lutego 2006 r. w sprawie współpracy pracowników Uniwersytetu z organami Służby Bezpieczeństwa PRL. Brak możliwości wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych z tego okresu działalności powoda powinien być zestawiony z powołanym wyżej stanowiskiem Senatu UNIWERSYTETU (takie osoby winny podjąć próbę zadośćuczynienia, tym którym wyrządziły krzywdę w związku ze swoją działalnością oraz środowisku akademickiemu). Z tego względu konieczne było poszerzenie dyskursu w tej mierze na bazie dostępnego materiału dowodowego, co przechyła paradygmat obowiązków z art. 382 k.p.c. na rzecz stanowiska skarżącego.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie dotyczą kwestii związanej z procedurą uzyskania opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (tu Rady Wydziału [...] Uniwersytetu [...]), w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powodem. Z tych względów w dalszej części rozważań należy skoncentrować się na wykładni prawa materialnego, dokonanej przez Sąd Okręgowy. W odniesieniu do tego aspektu, Sąd Najwyższy w obecnym składzie, nie podziela wykładni prawa materialnego dokonanej przez Sąd Okręgowy.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że przedmiotem sporu pozostaje kwestia przywrócenie powoda D.M. do pracy w pozwanym Uniwersytecie [...].

Pracodawca, chcący zakończyć wiążącą go relację prawną z pracownikiem, zobowiązany jest przestrzegać przepisów prawa określających procedurę prowadzącą do rozwiązania stosunku pracy. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. 2016 r., poz. 1842, dalej jako ustawa) nie przewidywała w tym zakresie autonomicznej regulacji. Oznacza to, że przez art. 128 ust. 1 i art. 136 ust. 1 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 pracodawca ponosi odpowiedzialność 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 (nie uzyska opinii organu kolegialnego 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. A *contrario*, spełnienie wspomnianych warunków przez podmiot zatrudniający czynić będzie owo żądanie bezprzedmiotowym. Niewątpliwie art. 125 ustawy stanowi samodzielną podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z powodów, które nie zostały wyszczególnione w art. 124 ustawy. Oczywiście jest, że sytuacje takie w praktyce mogą nastąpić i nie sposób przyjąć, że mianowany nauczyciel akademicki nie może być zwolniony z pracy, gdy brak jest możliwości kontynuowania zatrudnienia z jednej strony, a jednocześnie nie istniałby podstawa prawna rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pierwotna wersja art. 125 ustawy 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 (zob. art. 1 pkt 95 ustawy z dnia 18 marca 2011 r., Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455, zmieniającej ustawę z dniem 1 października 2011 r.).

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. Uważa się, że funkcją nowelizacji z 2011 r. było ułatwienie uczelniom rozwiązywanie stosunków pracy, co przejawia się w uzyskaniu jedynie opinii, nie zaś jak poprzednio zgody organu kolegialnego, na wypowiedzenie więzi pracowniczej (por. 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).

W piśmiennictwie, odnoszącym się do stanu prawnego obowiązującego do dnia 30 września 2011 r., wskazywano, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy, rektor uczelni potrzebował zgody organu kolegialnego, która była warunkiem *sine qua non* skuteczności dokonanego wypowiedzenia (M. Lekston, *Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej*, *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 8, s. 401). Obecnie ustawodawca warunkuje złożenie wypowiedzenia mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, w oparciu o zaistnienie innej niż wymienione w art. 124 ustawy przyczyny, uzyskaniem opinii. Oznacza to, że od strony formalnej uzyskanie opinii organu kolegialnego, jest warunkiem koniecznym prawidłowości złożenia omawianego wypowiedzenia. Wydaje się, że niezasięgnięcie opinii organu kolegialnego zgodnie z dyspozycją art. 125 ustawy spowoduje, iż wprowadzie rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim będzie skuteczne, lecz wadliwe. Do powyższego wniosku prowadzi również wykładnia językowa analizowanego przepisu. Ustawodawca wyraźnie wskazał, że opinia musi zostać wydana, bowiem wymogiem jest nie zasięgnięcie opinii, lecz jej uzyskanie. W doktrynie podnosi się także, że brak wskazania w statucie uczelni organu kolegialnego właściwego do wydania takiej opinii spowoduje, iż nie będzie można skorzystać z przewidzianej w tym przepisie możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. (tak H. Izdebski, J.M. Zieliński, *Komentarz do art. 125 [w]: Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2015).

Podsumowując ten wątek rozważań, należy podkreślić, że wskazany wymóg wyczerpania trybu umożliwiającego organowi kolegialnemu uczelni zajęcie

stanowiska w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, z uwagi na jego wyłącznie opiniodawczy charakter, w istocie nie chroni mianowanego nauczyciela akademickiego przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. M. Bąba [w]: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. P. Cmielnicki, P. Stec, Warszawa 2015). Natomiast niedopełnienie powyższego obowiązku przez pracodawcę w postaci uzyskania opinii organu kolegialnego, z racji na jego formalny charakter, stanowi naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, stwarzając tym samym możliwość wystąpienia z jednym z żądań wskazanych w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy.

Odrębnego omówienia wymaga zaś zakres przedmiotowy opinii wydanej przez organ kolegialny. 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, mając na uwadze poprzednie brzmienie przepisy art. 125 ustawy, wyłącznie w sytuacji, gdy z opinii organu kolegialnego wynikała zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z „ważnych powodów”, dopuszczalne było zwolnienie nauczyciela na tej podstawie. *A contrario*, z obowiązku uzyskania opinii organu kolegialnego, nie można obecnie wysnuć dalszego wniosku konieczności uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Tej różnicy zdaje się nie dostrzegać Sąd odwoławczy, przyjmując, że przedmiot opinii i wypowiedzenia nie mają być powiązane treściowo, ale tożsame. Argumentując również, że z uwagi na fakt, iż opinia musi odnosić się do zastosowanej następnie przyczyny wypowiedzenia, w ocenie Sądu odwoławczego nie może wystąpić dysharmonia (rozbieżność) między przedmiotem opinii, a przyczyną wypowiedzenia. Z uwagi na konieczność uniknięcia rozbieżności, pracodawca winien w sposób precyzyjny i zbieżny wskazać przyczyny wypowiedzenia poddane w opinii Rady Wydziału.

Jeżeli powyższe uwagi Sądu odwoławczego zestawimy z poglądem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym nie można przyjąć, że pozytywna opinia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem mianowanym jest w skutkach

równoznaczna z wyrażaniem zgody na takie rozwiązanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2017 r., II PK 145/16, LEX nr 2309598), to wnioskowanie *a maiori ad minus* uzasadnia twierdzenie, iż spełnienie wymogu formalnego następuje wraz z uzyskaniem przez pracodawcę opinii organu kolegialnego i nie można go utożsamiać z parametrem zgody, której uzyskanie jest kategorialnie odrębne. Taki podwyższony standard mógłby wynikać ze statutu uczelni. Z uwagi bowiem na autonomię tej grupy podmiotów zatrudniających, 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, skuteczne jest podwyższenie standardu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy u danego pracodawcy, względem tego, który obowiązuje powszechnie.

Obowiązek sporządzenia opinii przez organ kolegialny, również w zakresie przedmiotu opinii, jakkolwiek ma służyć wzmocnieniu trwałości zatrudnienia nauczyciela akademickiego, z perspektywy gwarancji udzielonej pracownikowi nie jest równoznaczny z koniecznością uzyskania zgody. Natomiast katalog „innych ważnych przyczyn”, dotyczących wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego (z mianowania), powinien być proporcjonalnie zbieżny z wagą powodów przedstawionych do zaopiniowania organowi uczelni w trybie art. 125 ustawy. W przypadku bowiem nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania o rozwiązaniu stosunku pracy najczęściej decydują okoliczności o specjalistycznych cechach i to do tych kwestii powinien odnieść się organ kolegialny, skupiający osoby przygotowane merytorycznie. Z tego powodu rozszerzenie katalogu przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę w stosunku do przedmiotu opinii o przyczyny, które w swojej wadze nie przesądzają o istnieniu lub nieistnieniu innych ważnych przyczyn leżących u podstaw rozwiązania stosunku pracy, nie może stanowić naruszenia art. 125 ustawy. Tym bardziej, że w spornej sprawie, rozszerzenie dotyczyło aspektu prowadzenia przez pozwanego właściwej polityki kadrowej. Zatem waga owych przyczyn powinna być odnoszona wyłącznie do okoliczności konkretnego przypadku, których znaczenie dla ustalenia istnienia parametru ważności jest wypadkową wielu różnych czynników, nie poddając w wątpliwość, że okoliczności prowadzące do ustania stosunku pracy mogą dotyczyć pracownika i mieć charakter zawiniony lub niezawiniony. Z przedstawionej

perspektywy art. 125 ustawy, z racji na zawartą w nim klauzulę generalną „innych ważnych przyczyn”, może okazać się pomocny w autonomicznie prowadzonej polityce zatrudnienia, obejmującej swoim zakresem również możliwość decydowania pracodawcy o pozostawaniu w zatrudnieniu nauczyciela akademickiego. Słusznie w doktrynie prawa pracy podkreśla się, że istniejący w treści przepisu art. 125 ustawy zwrot niedookreślony posiada oceniający charakter, z tego względu, że jedne przyczyny będą ważne, a inne nie. Użyty zwrot uzasadnia proces wartościowania prowadzony przez podmiot prawa, bo to organ szkoły wyższej będzie ustalał stopień ważności przyczyny również przez odsyłanie do kryteriów pozaprawnych. W każdym bowiem przypadku trzeba będzie odnieść przyczynę do indywidualnie określonych czynników (por. A. Wypych-Żywicka [w]: *Zarys systemu prawa pracy*, Tom I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 768.).

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”. Treść stosunku pracy nauczyciela akademickiego wyznacza nie tyle wola stron, ile przede wszystkim przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym, które mają tu dominujące znaczenie. W przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych na triadę obowiązków pracowniczych składa się praca naukowa, obowiązki dydaktyczne oraz zaangażowanie organizacyjne. Tym samym jednym z podstawowych zadań uczelni (i nauczycieli akademickich) są obowiązki dydaktyczne wynikające z art. 111 ustawy, których przedmiotem jest kształcenie i wychowywanie studentów, nadzorowanie ich prac zaliczeniowych, semestralnych i dyplomowych pod względem merytorycznym i metodycznym. Przepis ten ma zagwarantować studentom odpowiedni przebieg procesu dydaktycznego, zaś jego fundamentem musi być prawidłowa wzajemna relacja między pracownikami uczelni (nauczycielami akademickimi) oraz między nauczycielem akademickim a studentami. Tym samym rację ma skarżący, że konfliktowa postawa powoda i obawa o eskalację tych konfliktów w kontekście przyjęcia przez niego postawy pozostającej w sprzeczności z wzorcami etycznymi nauczyciela akademickiego, nie

może być uznane za niezasadne z uwagi na brak aktualności przyczyny wypowiedzenia. Ujawnienie agenturalnej działalności powoda jako tajnego współpracownika służb specjalnych, nie przeczy faktom, że jego zachowanie jako wywołujące konflikty i napięcia w Instytucie [...] UNIWERSYTETU, było wcześniej przedmiotem posiedzeń Rady Wydziału [...] UNIWERSYTETU. Również fakt, że powód stopień doktora habilitowanego uzyskał na Wydziale [...] Uniwersytetu [...] choć macierzysta uczelnia powoda - UNIWERSYTETU jest uprawniona do nadawania stopni naukowych, może świadczyć o istnieniu poważnego konfliktu, między powodem a pozostałymi pracownikami - członkami Rady Wydziału [...].

Istnienie tak głębokiego, długotrwałego i poważnego konfliktu między powodem a pozostałymi pracownikami Wydziału [...] UNIWERSYTETU uniemożliwia uczelni prawidłową realizację jej zadań i zmierza do nieustannego angażowania władz uczelni w celu poszukiwania rozwiązania lub jak określił to Sąd Okręgowy motywowania pracodawcy do zwalczania konfliktów. Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że pozwany Uniwersytet [...] jest uczelnią, na którą określone zadania zostały nałożone przez ustawodawcę. Kształcenie (dydaktyka), praca naukowa, ale również proces wychowania, czyli proces budowania postaw życiowych młodzieży, muszą być przekazywane przez kadry o odpowiednich kwalifikacjach i postawie etycznej i cechach osobowych. W celu prawidłowej realizacji powyższych niezbędne jest podporządkowanie się pracowników pewnej dyscyplinie, która obowiązuje na uczelni, a jej naruszenie skutkuje uruchomieniem odpowiedzialności dyscyplinarnej. Z drugiej zaś strony na nauczycielach akademickich ciąży odpowiedzialność za realizację powyższych standardów. Studenci bowiem mają prawo do odbywania studiów w uczelni je spełniającej, jak również mają prawo do kształcenia się w atmosferze spokoju i braku konfliktów.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że w zakresie odpowiedzialności *sensu largo* za niewykonanie obowiązków nałożonych na nauczyciela akademickiego przez normę zawartą w art. 111 ustawy, mieści się również możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem, na podstawie art. 125 ustawy. Natomiast klauzula generalna „innych ważnych przyczyn” może obejmować różnorodne stany faktyczne, w tym między innymi i takie, w których konfliktowy charakter pracownika, stwarzającego napięcie w

miejscu pracy uniemożliwia dalszą współpracę między nim i pozostałymi pracownikami, wskutek czego utrzymujący się stan niepokoju dezorganizuje proces pracy, co wymaga podejmowania dodatkowych i środków przez pracodawcę. Na gruncie umownego stosunku pracy, Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi) i to o takim nasileniu, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, LEX nr 2309596; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, LEX nr 33473; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99 LEX nr 38832; z dnia 18 maja 2017 r., II PK 111/16, LEX nr 2309596).

Zasadniczy problem różnicowania przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego, przy uwzględnieniu płaszczyzny podstawy nawiązania stosunku pracy, tkwi w relacji „innej ważnej przyczyny” do „przyczyny uzasadniającej” wypowiedzenie. Można stwierdzić, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę będzie także „inna ważna przyczyna”, która w trybie art. 125 ustawy pozwoli na rozwiązanie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Natomiast w relacji odwrotnej nie każda przyczyna, która uzasadni wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielowi akademickiemu, będzie „inną ważną” przyczyną pozwalającą na wypowiedzenie stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu. Na gruncie analizowanej sprawy, nie wolno zapomnieć, że powód, mimo uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, do dnia złożenia wypowiedzenia zatrudniony był na stanowisku asystenta. Rada Wydziału [...] UNIWERSYTETU negatywnie odniosła się do zatrudnienia powoda na stanowisku profesora UNIWERSYTETU. Mając powyższe na uwadze, należy również wskazać, że ustawa od października 2011 r., akt mianowania jako podstawę zatrudnienia, przewiduje jedynie dla nauczycieli akademickich mających tytuł profesora (art. 118 ustawy Prawo o szkolnictwie

wyższym). Oznacza to, że podstawową formą zatrudnienia nauczycieli akademickich jest umowa o pracę. Natomiast, osoby zatrudnione na podstawie mianowania przed dniem 1 października 2011 r., pozostają zatrudnione na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania. W świetle wprowadzonych zmian, w stosunku do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania na stanowisku asystenta, różnica między „inną ważną przyczyną” a „przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie” może przestać być tak wyraźna, szczególnie, że to uczelnia (pracodawca) przez właściwe organy (Rada Wydziału), będzie dokonywała klasyfikacji konkretnych okoliczności jako mieszających się albo nie w klauzulach „innej ważnej przyczyny” albo „przyczyny uzasadniającej” wypowiedzenie. „Inna ważna przyczyna” może być więc potraktowana instrumentalnie. Dokonanie zaś przez nauczyciela akademickiego naruszenia konkretnego obowiązku pracowniczego, może w efekcie prowadzić do uznania, że stanowi ono „inną ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 ustawy. Użyty w art. 125 ustawy zwrot charakteryzuje się bowiem znaczną elastycznością, szczególnie w aspekcie oceny dokonywanej przez organ kolegialny uczelni.

Powyższa konstatacja sprawia, że podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym okazała się trafna. W ujęciu procesowym konkluzja ta zwalnia Sąd Najwyższy od dalszych rozważań.

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.