



Sygn. akt I PK 71/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. W.
przeciwko Uniwersytetowi (...) w Ł.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 30 października 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 października 2017 r. oddalił apelację powódki K. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 maja 2017 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy w pozwanym Uniwersytecie (...) w Ł. .

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole wyższej na Wydziale Prawa i Administracji, w Katedrze Prawa Administracyjnego i Nauki Administracji, w Zakładzie Prawa Administracyjnego. W dniu 1 października 2009 r. była mianowana na stanowisku adiunkta, ze stopniem naukowym doktora, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka była zaliczona do tzw. minimum kadrowego dla kierunku studiów - administracja. Jej bezpośrednią przełożoną była prof. M. S., z którą powódka zawsze miała dobry kontakt. Na początku czerwca 2016 r. kierownik Katedry ustaliła bez konsultacji z powódką zajęcia dydaktyczne na kolejny rok akademicki, choć wcześniej było to konsultowane pomiędzy nimi po to, aby przydział dydaktyki odpowiadał statusowi pracownika.

Po habilitacji z reguły tak układano plan zajęć, aby obejmował prowadzenie wykładu kursowego, całorocznego seminarium magisterskiego lub licencjackiego. Wcześniej w katedrze nie zdarzały się konflikty na tle podziału zajęć, choć pracownicy nie zawsze byli zadowoleni ze złożonych im propozycji, wtedy porozumiewali się pomiędzy sobą w celu ewentualnej zamiany zajęć. Nigdy nie dochodziło do odmowy prowadzenia przydzielonych zajęć. Zazwyczaj zajęcia nie były co roku ustalane „na nowo”, ale co do zasady były prowadzone przez pracownika, któremu z reguły były przypisane, a zmiany wprowadzano ze względu na potrzeby dydaktyczne.

W dniu 17 czerwca 2016 r. powódka uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego, a pracownik po uzyskaniu habilitacji zwyczajowo był awansowany na stanowisko kierownika katedry lub zakładu naukowego. Aktualnie jednak na Wydziale Prawa jest 33 doktorów habilitowanych, którzy nie pełnią funkcji kierowniczych, ponieważ niemożliwe jest zapewnienie wszystkim „katedry czy zakładu od razu po habilitacji”. W dniu 28 czerwca 2016 r. powódka wystąpiła do Dziekana Wydziału Prawa i Administracji UŁ - prof. A. L. z prośbą o interwencję w sprawie objęcia stanowiska kierownika Zakładu Prawa Samorządu Terytorialnego w celu umożliwienia dalszego rozwoju naukowo-dydaktycznego, podkreślając, że stosunek pracy obecnego kierownika tego Zakładu - dr hab. B. J. D. wygaś z końcem roku akademickiego 2015/2016, która w marcu 2016 r. ukończyła 67 lat oraz od wielu lat pobiera emeryturę. W odpowiedzi powódkę powiadomiono

pismem z dnia 30 czerwca 2016 r., że decyzje władz Uczelni w zakresie powierzenia pracownikom funkcji z kierowania jednostkami wydziałowymi są zgodne z prawem i zapadają na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących oraz Statutu Uczelni i nie ma możliwości powierzenia powódce stanowiska kierownika Zakładu. Równocześnie Dziekan wyraziła uznanie dla dotychczasowego dorobku naukowego powódki, podkreślając, że brak możliwości powierzenia jej funkcji administracyjnej - kierownika Zakładu - nie wpłynie na dalszy rozwój naukowy powódki, wręcz przeciwnie - umożliwi jego sprawniejszy przebieg. Ponadto Dziekan zwróciła uwagę, że powódka w piśmie z dnia 28 czerwca 2016 r. naruszyła dobra osobiste dr hab. B. J. i wyraziła nadzieję, iż powódka zaniecha takiego działania.

W dniu 5 lipca 2016 r. powódka otrzymała pismo z projektem prowadzenia zajęć w roku akademickim 2016/2017, w którym przewidziano kontynuację przez nią następujących zajęć: Administracja publiczna na świecie - konwersatorium (na WPiA) - 20/30 oraz Administracja publiczna (na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politologicznych) - 30, a ponadto dodano nowe: wykład Prawo administracyjne cz. szczególna na III roku administracji zaocznej 48/72, seminarium licencjackie na III roku administracji zaocznej - 48/72, seminarium magisterskie na I roku USM zaocznej - 50/75. Łącznie powódce powierzono godzin 196/279. Na tym piśmie powódka umieściła odręcną adnotację „Proponowane zajęcia nie zostały ze mną ustalone”.

W dniu 6 lipca 2016 r. kierownik Katedry udała się do Dziekan Wydziału z prośbą o interwencję w sprawie odmowy prowadzenia przez powódkę powierzonych jej zajęć, które odpowiadały statusowi doktora habilitowanego. Natomiast powódka powiadomiła mailowo kierownik Katedry, że do czasu rozstrzygnięcia przez Rektora sporu o kierowanie Zakładem Prawa Samorządu Terytorialnego nie widzi możliwości przyjęcia przydzielonych jej zajęć, które w zakresie nowych przedmiotów od wielu lat prowadzili inni pracownicy przed habilitacją, którzy nie są na emeryturze i mają perspektywę rozwoju naukowego. Dlatego nie widzi powodu „odbierania” im tych zajęć, podczas gdy wykłady i seminaria odpowiadające jej przygotowaniu zawodowemu prowadzi emerytowany pracownik- dr hab. B. J. D., której stosunek pracy wygasa z końcem roku

akademickiego 2015/2016. Równocześnie W związku z tym oraz planami naukowymi powódka zaproponowała dla siebie w roku akademickim 2016/2017 następujące zajęcia: wykład Prawo administracyjne cz. ogólna - II rok administracji stacjonarnej – 60, wykład Prawo samorządowe - III rok administracji stacjonarnej - 30, seminarium magisterskie - I rok USM stacjonarne - 60, ewentualnie również seminarium licencjackie na III roku administracji stacjonarnej - 60, do czasu utworzenia grupy z kontynuacji I roku”.

Pismem z dnia 7 lipca 2016 r. Dziekan Wydziału - działając na podstawie art. 70 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym - powierzyła powódce prowadzenie następujących zajęć w roku akademickim 2016/2017: na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politologicznych: administracja publiczna - 30 (zajęcia te miały odbywać się w semestrze letnim roku akademickiego), na Wydziale Prawa i Administracji: administracja publiczna na świecie - konwersatorium - 20/30, wykład Prawo administracyjne cz. szczególna na III roku administracji zaocznej - 48/72, seminarium licencjackie na III roku administracji zaocznej - 48/72, seminarium magisterskie na I roku USM zaocznej - 50/75, łącznie godzin 196/279.

W odpowiedzi powódka emailiem z dnia 8 lipca 2016 r. skierowanym do Dziekan Wydziału, która rozpoczęła urlop, oświadczyła, iż nie przyjmuje nowych zajęć narzuconych jej do prowadzenia w roku akademickim 2016/2017. Następnie odmowę potwierdziła w piśmie z dnia 14 lipca 2016 r., w którym powieliła zarzuty dotyczące zatrudniania dr hab. B. J. D. oraz stanowisko o „blokowaniu” jej dalszego rozwoju naukowego, powtarzając, że powierzone jej zajęcia dydaktyczne zostały odebrane innym pracownikom, którzy nie są na emeryturze i mają perspektywy rozwoju naukowo-dydaktycznego.

W sierpniu 2016 r. do Dziekan Wydziału wpłynęło pismo Kierownika Katedry, w której pracowała powódka, z wnioskiem o rozwiązanie z nią stosunku pracy, m.in. z powodu odmowy prowadzenia zajęć. Pismo to zostało przekazane Rektorowi UŁ, który zwrócił się w tej sprawie o wyrażenie opinii przez Radę Wydziału. W dniu 12 sierpnia 2016 r. Rzecznik Dyscyplinarny do Spraw Nauczycieli Akademickich wydał postanowienie o przeprowadzeniu postępowania wstępnego w sprawie dyscyplinarnej przeciwko powódce, które zostało zainicjowane pismem Rektora. Powódka nie informowała ani Kierownika Katedry, ani Dziekana o tym, że

przyjmuje prowadzenie przydzielonych jej zajęć. W dniu 23 września 2016 r. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału Prawa i Administracji (...), na którym poddano pod głosowanie wyrażenie pozytywnej opinii co do rozwiązania z powódką stosunku pracy z powodu odmowy prowadzenia powierzonych jej zajęć w roku akademickim 2016/2017. Było to było pierwsze posiedzenie Rady Wydziału nowej kadencji, która obradowała w zmienionym składzie, w szczególności niektórzy przedstawiciele studentów brali udział w tym posiedzeniu pierwszy raz. Dziekan Wydziału przedstawiła sytuację powódki i poprosiła Radę o wydanie pozytywnej opinii co do zasadności rozwiązania z powódką stosunku pracy, podkreślając wielokrotnie, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest odmowa prowadzenia zajęć dydaktycznych zaproponowanych przez Kierownika Katedry i później powierzonych powódce przez Dziekan Wydziału, czyli „faktycznie odmowa świadczenia pracy, brak podporządkowania się poleceniom przełożonych”. Dziekan wskazała ponadto na inne aspekty, które nie są objęte przyczynami wypowiedzenia stosunku pracy, ale są przedmiotem postępowania dyscyplinarnego. W posiedzeniu Rady Wydziału głos zabrała też powódka, która nie odniosła się merytorycznie do stawianych jej zarzutów ani przyczyny zamiaru rozwiązania z nią stosunku pracy, ale kontestowała dalsze zatrudnianie w Katedrze prof. B. J. D., a także podnosiła inne kwestie niedotyczące rozwiązania z nią stosunku pracy. Następnie wystąpiła jej przełożona - prof. M. S., która odniosła się do zarzutów formułowanych przez powódkę, a także przedstawiła konflikt, który zaistniał po uzyskaniu przez nią stopnia doktora habilitowanego, podkreślając, że powódka odmówiła prowadzenia powierzonych jej zajęć, które odpowiadają jej kwalifikacjom i kompetencjom. W posiedzeniu Rady Wydziału brało udział 110 członków. Dziekan zarządziła głosowanie jawne w przedmiocie wyrażenia pozytywnej co do rozwiązania z powódką stosunku pracy i poprosiła o dokładne i rzetelne policzenie głosów. W związku z tym, że przedstawiciele studentów nie wiedzieli, czy mogą głosować w tej sprawie, liczenie głosów zostało przerwane. Po pouczeniu przedstawicieli studentów o prawie głosowania, ostatecznie wzięły w nim udział 103 obecnych członków Rady Wydziału, którzy oddali 102 głosy „za” wydaniem opinii pozytywnej, 0 głosów „przeciwko” wydaniu opinii pozytywnej, a 1 głos okazał się „wstrzymujący”.

Pismem do Rektora (...) z dnia 26 września 2016 r. powódka wniosła o wycofanie złożonego wniosku o rozwiązanie jej stosunku pracy, twierdząc, że przedstawienie jej sprawy Radzie Wydziału „zostało dokonane w sposób sugerujący, zaś nieznane były powody rozwiązania stosunku pracy”, a organ ten wydał pozytywną opinię bez znajomości szczegółów problemu. Ponadto utrzymywała, że wskazana w decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku przyczyna nie była prawdziwa.

Ostateczne działania związane z obsadzeniem zajęć pierwotnie powierzonych powódce zostały podjęte „około tydzień po posiedzeniu Rady Wydziału”. Do tego czasu powódka nie kontaktowała się z Dziekanem w sprawie prowadzenia tych zajęć, które od 5 października 2016 r. zostały rozdysponowane pomiędzy innych pracowników Katedry. Stosowne informacje o zmianie osoby prowadzącej zostały ujawnione w systemie USOS i w rozkładach zajęć. Dziekan Wydziału w piśmie z dnia 13 października 2016 r. wskazała, że powódce nie zostały przypisane żadne zajęcia w roku akademickim 2016/2017 ze względu na odmowę prowadzenia zajęć przydzielonych w lipcu 2016 r. Na tym piśmie powódka zamieściła odrębną adnotację: „Informuję, że nie odmówiłam prowadzenia zajęć. Powiadomię inne właściwe organy o popełnieniu przez Panią przestępstwa”. Następnie Dziekan Wydziału ponownie zwróciła się do Rektora (...) o rozwiązanie z powódką stosunku pracy. W dniu 17 października 2016 r. powódka wystosowała do Dziekana kolejne pismo, w którym wezwała do powierzenia jej kierownictwa Zakładu Prawa Samorządu Terytorialnego oraz do przydzielenia jej zajęć dydaktycznych, zgodnych z jej przygotowaniem zawodowym, które przydzielone zostały dr hab. B. J. D..

W dniu 28 października 2016 r. Rzecznik Dyscyplinarny do Spraw Nauczycieli Akademickich wydał postanowienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w sprawie dyscyplinarnej przeciwko powódce. Natomiast Rektor Uniwersytetu (...) pismem z dnia 23 listopada 2016 r., doręczonym powódce w dniu 25 listopada 2016 r., rozwiązał z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy było uchybienie obowiązkowi nauczyciela akademickiego w postaci

odmowy prowadzenia przez powódkę wyznaczonych jej zajęć w roku akademickim 2016/2017.

Sądy obu instancji uznały, że wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była prawdziwa i rzeczywista, a istotne naruszenie przez powódkę jej obowiązków służbowych polegało na przeciwstawieniu się poleceniu zwierzchnika i odmowie prowadzenia przydzielonych jej zajęć, przeto stanowiło „inną ważną przyczynę” uzasadniającą wypowiedzenie powódce stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Odmowa wykonywania podstawowego obowiązku świadczenia pracy dyskwalifikowała istotę stosunku pracy, przeto taka przyczyna jego wypowiedzenia wskazana powódce była prawdziwa i uzasadniona. Sąd drugiej instancji podkreślił, iż zajęcia powierzone powódce do prowadzenia „pozostawały w zakresie dydaktyki Katedry, do której organizacyjnie przynależała, a ich organizacja nie odbiegała od norm funkcjonujących na uczelni. Nie istniały zatem żadne argumenty, które przemawiałyby za oceną, że odmowa prowadzenia zajęć była uzasadniona”. Powódka nie miała żadnych podstaw ani uzasadnienia do odmowy prowadzenia przydzielonych jej zajęć w roku akademickim 2016/2017, które odpowiadały jej kompetencjom zawodowym.

Procedura uzyskania pozytywnej opinii od Rady Wydziału w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nie była wadliwa wobec jej powtórzenia po pouczeniu członków-przedstawicieli studentów o prawie głosowania, którego wyniki nie pozostawiały wątpliwości w zakresie negatywnej oceny odmowy wykonywania przydzielonych jej zajęć, które wymagały usprawiedliwionego i koniecznego ich rozdysponowania pomiędzy innych pracowników Katedry oraz uzasadniało wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

W ocenie toczącego się przeciwko powódce postępowania dyscyplinarnego Sąd drugiej instancji uznał, że odpowiedzialność dyscyplinarna i rozwiązanie stosunku pracy to dwie odrębne instytucje, które nie pozostają ze sobą w żadnym konflikcie i nie mają mocy wzajemnie wykluczającej się. Ponadto postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte dopiero na podstawie wniosku o ukaranie z dnia 27 stycznia 2017 r., a zatem już po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy, przy czym zarzut wskazany w punkcie 2 tego wniosku dotyczy „odmowy wykonania

poleceń” i wskazuje na sferę odmowy podporządkowania się decyzjom przełożonych, a nie sprzeciwu wobec świadczenia pracy, co jest przedmiotem niniejszej sprawy. Dodatkowo zarzuty dyscyplinarne stawiane powódce dotyczą nie tylko jednego jej deliktowego zachowania się i są rozpatrywane „w każdym ze wskazanych postępowań w innym kontekście”.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm., powoływanej dalej jako Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że za inną ważną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego można uznać także zachowanie, które na podstawie art. 139 tej ustawy powoduje pociągnięcie nauczyciela akademickiego do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające jego obowiązkom lub godności zawodu. W tej argumentacji, odpowiedzialność dyscyplinarna i rozwiązanie stosunku pracy to odrębne instytucje, podczas gdy dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmował odmienną wykładnię „innej ważnej przyczyny”; 2/ art. 125 tej ustawy w związku z § 49 ust. 1 statutu Uniwersytetu (...), przyjętego uchwałą nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 r. Senatu tego Uniwersytetu, przez błędną wykładnię i ocenę, że do wydania opinii przez statutowy organ kolegialny uczelni nie jest wymagane zachowanie formy uchwały, o czym stanowi § 49 ust. 1 Statutu (...). Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że opinia powinna być wyrażona w formie uchwały oraz zawierać uzasadnienie jej przyjęcia, a takiej formy i elementu zabrakło w głosowaniu nad opinią w sprawie powódki; 3/ § 51 ust. 3 Statutu UŁ w związku z art. 125 ustawy, przez przyjęcie, że podjęcie uchwały - opinii przez organ kolegialny wskazany w statucie uczelni (Radę Wydziału) w błędnym trybie głosowania spełnia warunek uzyskania opinii wymaganej art. 125 ustawy, przez co doszło do jego niewłaściwego zastosowania, 4/ art. 125 Prawa o szkolnictwie z 2005 r., przez niewłaściwe zastosowanie i dokonanie wykładni tego przepisu w pierwotnym brzmieniu tekstu ustawy, sprzed zmiany z dnia 1 października 2011 r., podczas gdy pozwany wypowiedział stosunek pracy powódce w dniu 25 listopada 2016 r., co miało doprowadzić do wydania przez Sąd drugiej instancji wyroku w oparciu o nieaktualny stan prawny i mogło wpływać na błędną wykładnię tej

podstawy kasacyjnej, 5/ art. 125 tej ustawy w związku z art. 30 § 4 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do ograniczenia oceny zaistnienia przesłanki „innej ważnej przyczyny” jedynie przez „pryzmat rzeczywistości przyczyny podanej przez pracodawcę w uzasadnieniu rozwiązania z powódką stosunku pracy, przy jednoczesnym pominięciu okoliczności, które legły u podstaw zarzucanego pracownikowi naruszenia obowiązków mianowanego nauczyciela akademickiego”, 6/ art. 262 § 1 k.p. w związku z art. 227 w związku z art. 378 § 1 *in principio* k.p.c., przez uznanie Sądu drugiej instancji, że w granicach rozpoznawanego odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy spór przed sądem pracy „może toczyć się tylko w granicach przyczyny wypowiedzenia określonej przez pracodawcę, w sytuacji gdy pracownik w toku postępowania stara się wykazać praprzyczynę wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, niewskazaną w wypowiedzeniu, celem udowodnienia braku podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do zawężenia zakresu okoliczności, które winny zostać przez Sąd ustalone, celem wydania rozstrzygnięcia w sprawie”, 7/ art. 236 w związku z art. 381 i 382 k.p.c., przez brak formalnego rozstrzygnięcia w przedmiocie zgłoszonych przez pełnomocnika powódki wniosków dowodowych na etapie postępowania apelacyjnego, co skutkowało pominięciem dowodów na okoliczność dyskryminacji powódki.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca sformułowała następujące zagadnienia prawne: „1/ czy na gruncie wykładni treści art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym aktualne pozostaje stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone m.in. w wyroku z dnia 27 czerwca 2006 r. (I PK 102/06), zgodnie z którym ‘za inną ważną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego w rozumieniu art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym nie można uznać zachowania, które na podstawie art. 126 tej ustawy powoduje pociągnięcie nauczyciela do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające jego obowiązkom lub godności zawodu’, w sytuacji gdy władze uczelni wyższej wypowiadają stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, wskazując jako

uzasadnienie 'innej ważnej przyczyny' z art. 125 obecnie obowiązującej ustawy okoliczności, które stanowią także przedmiot postępowania wstępnego, wyjaśniającego i w końcu dyscyplinarnego wobec nauczyciela akademickiego na tejże uczelni z art. 139 ww. ustawy?, 2/ czy podjęcie przez organ kolegialny wskazany w statucie uczelni uchwały - opinii, o której mowa w treści art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym w innym trybie głosowania, niż określa dla danej kategorii spraw statut uczelni, uzasadnia przyjęcie stanowiska o wadliwości wyrażonej przez organ kolegialny opinii, skutkującej nieziszczeniem się przesłanki konieczności uzyskania opinii, zgodnie z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 17 lipca 2005 r.?"

Ponadto skarżąca wskazała na potrzebę wykładni art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym - w brzmieniu po zmianach wprowadzonych 1 października 2011 r. - w zakresie formy opinii, którą należy uzyskać przed wypowiedzeniem stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, „polegających na wskazaniu czy w sytuacji wskazania w statucie uczelni, że organ kolegialny określony statutom - Rada Wydziału - wyraża opinię w formie uchwały (tak też § 49 ust. 1 statutu (...)), przedmiotowa uchwała powinna zawierać uzasadnienie wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, czy też wystarczające jest aby uzasadnienie podjęcia uchwały wskazane było jedynie w protokole z posiedzenia organu kolegialnego, który wydaje opinię, a sama uchwała sprowadzała się do przegłosowania pozytywnej opinii za rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim?”.

Skarżąca twierdziła też, że jej skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia art. 125 ustawy oraz proceduralnych podstaw kasacyjnych, które „skutkowały pominięciem dowodów na okoliczność dyskryminacji Powódki”. W konsekwencji wniosła o uchylenie w całości i „zmianę zaskarżonego wyroku co do istoty sprawy” oraz zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji, przez uznanie wypowiedzenia stosunku pracy powódki za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku z dotychczasowymi warunkami płacy, a także zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za wszystkie

instancje. Alternatywnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Zawarte w niej proceduralne zarzuty nie miały istotnego wpływu na prawidłowe wyrokowanie na gruncie wyczerpującego i przekonującego ustalenia odmowy przyjęcia i wykonywania przez powódkę przydzielonych jej zajęć dydaktycznych, które wobec takiej stanowczej „obstrukcyjnej” postawy skarżącej zostały z konieczności rozdysponowane pomiędzy innych pracowników Katedry Prawa Administracyjnego i Nauki Administracji. Jeżeli powódka oceniała, że była nierówno lub dyskryminacyjnie traktowana przez przełożonych lub władze pozwanej uczelni czy poddawana zakazanemu mobbingowi, to powinna korzystać z prawem przewidzianych środków dla ochrony prawnej tego typu potencjalnych naruszeń prawa pracy, zamiast kwalifikowanie nagannej bezpodstawnej odmowy wykonywania przydzielonych jej zajęć dydaktycznych, które mieściły się w jej kompetencjach naukowo-dydaktycznych.

Naruszenie podstawowego dla każdego pracownika obowiązku wykonywania pracy nie zasługuje na jurysdykcyjną tolerancję w żadnych stosunkach prawa pracy, w tym w stosunkach pracy pracowników naukowo-dydaktycznych szkół wyższych. Samo uzyskanie habilitacji nie uprawnia pracownika naukowo-dydaktycznego szkoły wyższej do uzyskania awansu na stanowisko kierownika zakładu naukowego (czy katedry) lub stanowisko profesora danej uczelni ani przydzielania pracownikowi preferowanego przezeń rodzaju zajęć dydaktycznych. Równocześnie, bezpodstawną odmową wykonywania zajęć przydzielonych pracownikowi naukowo-dydaktycznemu przez właściwe organy uczelni, które odpowiadały jego kwalifikacjom i kompetencjom zawodowym, usprawiedliwia uzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy z powodu tej kwalifikowanie ważnej przyczyny na podstawie art. 125 ustawy o szkolnictwie

wyższym, bez potrzeby oczekiwania na uruchomienie i przeprowadzenie procedury dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom lub godności zawodu nauczyciela akademickiego, które może być wszczęte również po ustaniu jego zatrudnienia w uczelni (art. 139 ust. 1 i 3 tej ustawy). Pracownik może odmówić wykonywania pracy tylko wtedy, gdy takie polecenie jest niezgodne z prawem, sprzeczne z obowiązującym kontraktem pracowniczym, zasadami współżycia społecznego lub obowiązującymi zwyczajami prawa pracy (art. 22 § 1 k.p. i art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sygnalizowane przez skarżącą „zwyczajowe” powierzanie pracownikom uczelni stanowisk kierownika katedry lub zakładu naukowego - z datą uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego - nie zawsze jest możliwe lub niezwłocznie wykonalne, zważywszy że - według miarodajnych ustaleń faktycznych - na wydziale prawa pozwanej uczelni wielu (36) doktorów habilitowanych nie pełni funkcji kierowniczych. Ponadto stanowiska kierownicze na uczelni są z reguły powierzane i sprawowane kadencyjnie, co wyklucza „przedterminowe” pozbawianie takiej terminowo obowiązującej sfery stosunków pracy pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach pracy, choćby korzystali oni z uprawnień emerytalnych. Korzystanie z praw emerytalnych nie uzasadnia nierównego traktowania ani dyskryminacji pracowników-emerytów w porównaniu do tych pracowników, którzy oczekiwaliby ich wcześniejszego pozbycia się dla uzyskania własnego awansu na kierownicze stanowisko pracy lub podwyższenia prestiżu zawodowego przez przydzielenie im preferowanego rodzaju zajęć dydaktycznych. Występujących w tym zakresie „pokoleniowych kolizji interesów” uczelnie powinny unikać lub je ograniczać przez stosowanie przemyślanej i celowej polityki zatrudnienia z uwzględnieniem interesów całej społeczności akademickiej oraz obowiązku dbałości o dobro wspólne oraz oczekiwany rozwój i poziom naukowo-dydaktyczny szkolnictwa wyższego. Równocześnie żaden pracownik szkoły wyższej nie powinien dążyć do realizacji swoich aspiracji zawodowych lub naukowych w sposób kwalifikowany jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, w szczególności przez odmowę wykonywania powierzonych mu zajęć dydaktyczno-naukowych, co jest zagrożone surowymi

sankcjami prawa pracy w postaci uzasadnionego rozwiązania stosunku pracy lub podlegania odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Mając na uwadze, że w przedmiotowej sprawie rozwiązanie stosunku pracy z powódka wymagało zasięgnięcia opinii rady wydziału, która z mocy ustawy nie oznacza stanowczego związania organu (rektora) zarządzającego uczelnią przy dokonywaniu wypowiedzenia stosunku pracy, Sąd Najwyższy uznał, że kasacyjne zarzuty dotyczące zachowania wymaganej formy podjęcia „numerowanej” uchwały czy nieważne głosowanie przez oddanie jednego głosu „wstrzymującego się”, w procedurze głosowania przewidującej wyłącznie oddanie głosów „za” albo „przeciw”, nie dyskwalifikowały waloru uzyskania oczywiście pozytywnej opinii rady wydziału, której 102 członków przy jednym nieważnym głosie (wstrzymującym się), poparło decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy ze względu na podaną im przyczynę tego uzasadnionego sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Na gruncie prawa pracy, rozwiązanie stosunku pracy z określonej przyczyny nie wyklucza pociągnięcia pracownika do pracowniczej odpowiedzialności porządkowej, o której mowa w art. 108-113 k.p., albo do odpowiedzialności dyscyplinarnej uregulowanej w odrębnych od Kodeksu pracy aktach ustawowego prawa pracy (tzw. pragmatykach służbowych, w tym w przepisach Prawa o szkolnictwie wyższym, por. też aktualnie obowiązującą ustawę z dnia o szkolnictwie wyższym i nauce). W tym zakresie skład wyrokujący w przedmiotowej sprawie podziela pogląd, że wypowiedzenie stosunku pracy nie stanowi przeszkody do pociągnięcia pracownika z tej samej przyczyny do odpowiedzialności porządkowej (na gruncie Kodeksu pracy), bądź do odpowiedzialności dyscyplinarnej na podstawie przepisów odrębnych pragmatyk służbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 291, lub 7 października 2014 r., I PK 38/14, OSNP 2016 nr 2, poz. 20), zwłaszcza gdy okoliczności sprawy usprawiedliwiają zastosowanie obu tych odrębnych instytucji prawa pracy. W tym zakresie nie było podstaw prawnych ani uzasadnienia dla akceptacji prymatu ani wyłączności procedury dyscyplinarnej przed dopuszczalnością legalnego wypowiedzenia powódce stosunku pracy (jak to ocenił Sąd Najwyższy w powołanym w skardze kasacyjnej wyroku czerwca 2006 r., I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190), z oczywiście ważnej, bo kwalifikowanej

przyczyny, którą była bezpodstawna i bezzasadna odmowa wykonywania przydzielonych powódce do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Tak było w przedmiotowej sprawie, w której bezpodstawne i nieusprawiedliwione byłoby oczekiwanie na wynik postępowania dyscyplinarnego uruchomionego po wypowiedzeniu stosunku pracy powódce, która ciężko naruszyła podstawowy obowiązek prowadzenia legalnie powierzonych jej zajęć dydaktycznych, odpowiednich co do rodzaju wykonywanej pracy oraz posiadanych kwalifikacji naukowych i zawodowych, zwłaszcza gdy rzecznik dyscyplinarny zarzucił jej ponadto dopuszczenie się dalszych deliktów dyscyplinarnych w postaci „uporczywego naruszania dóbr osobistych” służbowych przełożonych, czy rozsyłania anonimowych informacji, które mogłyby wpłynąć na utratę zaufania wymaganego do sprawowania funkcji urzędowych przez rektora, dziekana lub kierowników katedry i zakładu, ale wnioskował o wymierzenie tylko jednej „kary dyscyplinarnej nagany”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.