



Sygn. akt III PSKP 22/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa I. G.
przeciwko Uniwersytetowi (...) w S.
o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 5 kwietnia 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną;

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 1.350 zł (tysiąc
trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2019 r., oddalił apelację I.
G., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 19 grudnia 2018 r., w

którym oddalono jej powództwo o zasądzenie odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969) – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych - skierowane przeciwko Uniwersytetowi (...) w S..

Rozstrzygnięcie zapadło przy uwzględnieniu następujących okoliczności faktycznych. I. G. była zatrudniona w Uniwersytecie (...) w S. od 1 października 1994 r., w tym od 19 lipca 2010 r. na stanowisku starszego wykładowcy z tytułem naukowym doktora (uzyskanym w grudniu 2000 r.) na Wydziale Prawa i Administracji w Katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego. Stanowisko starszego wykładowcy zostało objęte po wyrażeniu przez I. G. zgody na przekształcenie z dotychczasowego stanowiska pracy adiunkta (stanowisko naukowo-dydaktyczne). W ankiecie informacyjnej z dnia 10 maja 2010 r., sporządzonej co do powódki, bezpośrednio przed wspomnianą zmianą stanowiska, obejmującej okres od stycznia 2008 do 2009 r., wskazano jako przewidywany termin ukończenia pracy habilitacyjnej 2010 rok wraz z informacją, że przewód habilitacyjny nie został jeszcze otwarty. Kierownik Katedry Prawa Międzynarodowego prof. P. Ł. będący bezpośrednim przełożonym powódki w opinii opisowej wskazał, że praca habilitacyjna powódki jest co do zasady ukończona, czynione są drobne korekty. Opinia w tym zakresie została sporządzona na podstawie ustnych informacji podanych przez I. G.. Dalsze jej zatrudnienie warunkowane było uzyskaniem przez nią kolejnego stopnia naukowego: Powódka wiedziała o tym wymogu i wyrażała wolę uzyskania awansu naukowego. Polityka kadrowa, z racji obejmującej uczelnię parametryzacji, zmierzała do zatrudnienia pracowników rokujących rozwój naukowy, w szczególności posiadających tytuł doktora habilitowanego.

W 2012 r. starsi wykładowcy, w tym powódka, odbyli rozmowę z dziekanem celem przedstawienia stanu zaawansowania prac nad rozprawami habilitacyjnymi. W dniu 3 lipca 2013 r. I. G. złożyła oświadczenie o następującej treści: „Stosowanie do życzenia Dziekana niniejszym oświadczam, iż zobowiązuję się do złożenia rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 r. W przypadku niedotrzymania tego terminu proszę traktować to oświadczenie jako zgodę na rozwiązanie umowy o

pracę za porozumieniem stron z końcem semestru zimowego roku akademickiego 2013/2014, czyli z dniem 26 lutego 2014 r.” Następnie, pismem z dnia 31 grudnia 2013 r. I. G. poinformowała dziekana o uzgodnieniu publikacji jej rozprawy habilitacyjnej z renomowanym wydawnictwem prawniczym na maj 2014 r. Podała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami po opublikowaniu rozprawy przedłoży dziekanowi stosowną ilość egzemplarzy w celu wszczęcia przewodu habilitacyjnego. Jednocześnie złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego w dniu 3 lipca 2013 r. oświadczenia i wniosła o jego zwrot. W dniu 30 stycznia 2014 r. I. G. otrzymała od pracodawcy pismo, w którym pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z dniem 26 lutego 2014 r. stosunku pracy w związku z nieprzedłożeniem dziekanowi rozprawy habilitacyjnej do końca grudnia 2013 r. W piśmie z dnia 13 lutego 2014 r., sporządzonym przez zawodowego pełnomocnika, I. G. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 3 lipca 2013 r. jako złożonego pod wpływem groźby bezprawnej oraz złożyła wniosek o dopuszczenie jej do wykonywania pracy po dniu 26 lutego 2014 r. Z uwagi na zapewnienia powódki co do stanu zaawansowania prac nad rozprawą habilitacyjną i deklaracji o złożeniu jej władzom Wydziału, w połowie maja 2014 r. pracodawca wycofał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Powódkę obowiązywał zwiększony, wynoszący 360 godzin wymiar zajęć dydaktycznych. Zmiana programu studiów stacjonarnych i niestacjonarnych na kierunku prawo spowodowała zmniejszenie liczby godzin z przedmiotów realizowanych przez pracowników Katedry Prawa Międzynarodowego Publicznego. W rezultacie, pozwany nie był w stanie zapewnić powódce pensum. W dniu 4 czerwca 2014 r. I. G. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną zakończenia zatrudnienia są: 1) zmiany programów kształcenia dla prowadzonych na Wydziale Prawa i Administracji jednolitych magisterskich studiów prawniczych oraz studiów pierwszego i drugiego stopnia na kierunku administracja, polegające na zmniejszeniu ogólnej liczby zajęć dydaktycznych, zmodyfikowaniu zasad dokonywania wyboru przez studentów przedmiotów fakultatywnych i powierzenia prowadzenia seminariów pracownikom niesamodzielnym oraz odejście od zasady uruchamiania dodatkowych zajęć dla

studentów powtarzających przedmiot, które umożliwiają w sposób trwały dalsze zatrudnienie w katedrze Prawa Międzynarodowego Publicznego pracownika na stanowisku starszego wykładowcy (z pensum dydaktycznym wynoszącym 360 godzin w roku akademickim); 2) znaczący upływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora (ponad trzynaście lat) i niedotrzymanie wcześniej składanych deklaracji dziekanowi Wydziału Prawa Administracji złożenia rozprawy habilitacyjnej. Polityka kadrowa Uniwersytetu (...) preferująca rozwój naukowy zobowiązuje władze Wydziału do zabezpieczenia w indywidualnych przydziałach czynności godzin zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności pracownikom naukowo-dydaktycznym, którym jeszcze nie upłynął termin ustalony na uzyskanie kolejnego stopnia naukowego.

Do momentu złożenia I. G. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy nie została przez nią przedstawiona rozprawa habilitacyjna. Jej publikacja nastąpiła we wrześniu 2018 r. Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu (...), obecnie będący na poziomie B, dąży do zatrudniania osób o jak najwyższych kompetencjach naukowych i dydaktycznych i aktualnie zatrudnia jedynie pracowników na stanowiskach naukowo- dydaktycznych. W latach 2011-2017 stosując przyjęte zasady polityki kadrowej, rozwiązano stosunek pracy z osobami zatrudnionymi na stanowiskach dydaktycznych. Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy w S. zasądził na rzecz I. G. odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, dzieląc argumentację powódki co do zaistniałych uchybień formalnych (rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych), bez dokonywania oceny przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Wyrok ten jest prawomocny.

Sąd Rejonowy przechodząc do oceny prawnej powództwa, uznał, że jest ono niezasadne. Powołując się na art. 8 ust. 1 pkt 3 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przypomniał, że prawo do odprawy w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika, co zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o

zwolnieniu pracownika. W ocenie powódki rzeczywistą przyczyną zakończenia z nią stosunku pracy są zmiany programów kształcenia. Sąd Rejonowy nie negował, że pierwsza z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu jest bezsporna, nie zgodził się jednak z twierdzeniem, że druga przyczyna nie zaistniała. Sąd ten dał wiarę zeznaniom świadka Z. K., będącego dziekanem Wydziału Prawa i Administracji pozwanego Uniwersytetu, z których wynika, że gdyby nie doszło do zmian organizacyjnych na uczelni, umowa z powódką i tak zostałaby rozwiązana z uwagi na brak uzyskania awansu naukowego. W rezultacie, nie ma podstaw aby twierdzić, że powódka została zwolniona z wyłącznej przyczyny nie dotyczącej pracowników, a w związku z tym nie można zastosować w niniejszej sprawie art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powódce została wypowiedziana umowa o pracę zarówno z przyczyny nie dotyczącej pracowników oraz z przyczyny dotyczącej pracownika. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka nie wykazała, aby do dnia wypowiedzenia umowy o pracę jej rozprawa habilitacyjna została opublikowana, a następnie przedłożona pracodawcy. Na dzień wypowiedzenia umowy przyczyna odnosząca się do jej osoby była jak najbardziej rzeczywista. Sąd Rejonowy podniósł, iż wymogi pracodawcy co do kwalifikacji kadry naukowej były znane powódce od wielu lat, stąd też uznał, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i jest ściśle związana z osobą powódki.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pozwany Uniwersytet jest uczelnią podlegającą parametryzacji, czyli ocenie jakości działalności naukowej lub badawczo-rozwojowej jednostek naukowych, w której występują określone kryteria: osiągnięcia naukowe i twórcze, potencjał naukowy, praktyczne efekty działalności naukowej i artystycznej oraz pozostałe efekty działalności naukowej i artystycznej. W ostatnim rankingu Uniwersytet (...) uzyskał stopień B, co oznacza poziom akceptowalny z rekomendacją wzmocnienia działalności naukowej. Oznacza to, że jeśli pozwany aspiruje do poziomu wyższego, jak poziom A (bardzo dobry), czy też poziom A+ (poziom wiodący w skali kraju), to spoczywa na nim obowiązek podniesienia statusu uczelni właśnie przez zapewnienie kadry na odpowiednim poziomie naukowym. Pracodawca, dążąc do takiego celu, miał prawo preferować pracowników, którzy w jego ocenie rozwijają swój dorobek naukowy w określony sposób, przyczyniając się tym samym do podniesienia prestiżu całej uczelni.

Posiadanie przez pracowników tytułów naukowych i skuteczne dążenie do ich uzyskania w określonym, rozsądnym czasie jest pewnym miarodajnym kryterium doboru kadry. Wskazując na powyższe Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, aby wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę były zmiany organizacyjne, to jest przyczyny nie leżące po jej stronie.

Apelacja powódki nie znalazła zrozumienia w Sądzie odwoławczym, który podzielił ustalenia i zapatrywania prawne Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że ustalenie, zgodnie z którym powódce były stawiane wymogi awansu naukowego nie wynikało tylko z zeznań świadków, ale również z dokumentów, w tym akt osobowych. Dokumenty te, wbrew temu na co wskazuje w apelacji powódka, potwierdzają wprost, iż umowa o pracę została jej wypowiedziana nie tylko z przyczyn niedotyczących pracownika ale też, o ile nie przede wszystkim, z przyczyn dotyczących powódki, konkretnie braku uzyskania awansu naukowego. Sąd odwoławczy szczegółowo przedstawił treść rzeczonych dokumentów, a następnie podkreślił, że na skutek niezakończenia procesu habilitacyjnego, powódka została przeniesiona na stanowisko dydaktyczne ze stanowiska dydaktyczno-naukowego. Zmiana ta faktycznie spowodowała, że powódka nie była już objęta ustawowymi wymogami co do realizowania w określonym terminie obowiązku awansu naukowego. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie mógł wymagać od swoich wszystkich pracowników, zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. W ocenie Sądu odwoławczego pracodawca ma prawo dokonywać swobodnego wyboru swojej kadry mając na względzie interes zakładu.

Sąd odwoławczy zauważył, że dziekan Wydziału Prawa i Administracji przywiązywał znaczną wagę do statusu naukowych swoich wykładowców. W ostatnim rankingu Uniwersytet osiągnął stopień B, co oznacza, że aspirując do osiągnięcia poziomu wyższego, to jest A lub nawet A+ Dziekan Wydziału Prawa mógł preferować pracowników, którzy w jego ocenie podwyższali prestiż uczelni. Tym samym pracownik, który nie wpisywał się w oczekiwania pracodawcy, powinien liczyć się z możliwością rozwiązania umowy o pracę. Dlatego Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były prawdziwe i ściśle wiązały się z osobą powódki. Brak spełnienia oczekiwań

pracodawcy co do posiadanych kompetencji jest bowiem wystarczającą i rzeczywistą podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych przez ich niezastosowanie, będące konsekwencją błędnego przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanego, to jest z powodu zmiany programów kształcenia, w związku z czym Sąd pierwszej i drugiej instancji winien był badać, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana w wypowiedzeniu stanowiła wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

- art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca nie naruszył zasad współżycia społecznego (zasady poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika oraz zasady trwałości stosunków pracy), ponieważ w ocenie Sądu pierwszej i drugiej instancji powódka nie przytoczyła, jakie zasady prawa pracy miały być naruszone, a nałożenie obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracodawcę takiego naruszenia nie stanowi, podczas gdy naruszone przez pozwanego zasady wskazane zostały już w pozwie, a naruszenie dotyczyło przymuszenia pracownika do złożenia oświadczenia o woli przyszłego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pod groźbą utraty pracy,

- art. 11² k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że pracodawca wymagając od powódki zatrudnionej na stanowisku dydaktycznym - dokonania habilitacji w przeciągu dwóch lat, podczas gdy powódka realizowała znacznie większą ilość godzin dydaktycznych, niż osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, dla których ustawa prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje 8-letni okres na dokonanie habilitacji, nie naruszył zasady równego traktowania pracowników,

- art. 110 w związku z art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym, przez ich błędną wykładnię, albowiem niniejsze przepisy stanowią konsekwentny rozdział obowiązków, spoczywających na każdej z grup pracowników, a wykładnią swoją Sady obu instancji doprowadziły do faktycznego zrównania pracowników w ich obowiązkach, a nie prawach,

- art. 233 k.p.c., art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji pominięcie rozpatrzenia zgłoszonych przez powódkę dowodów świadczących o tym, że podana przez pracodawcę w pkt 2 wypowiedzenia przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest fikcyjna i stanowi jedynie słuszne lub nie, kryterium doboru pracownika do zwolnienia, które określa ustawa o zwolnieniach grupowych, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez Sąd obu instancji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło także z przyczyn leżących po stronie powódki.

Kierując się zgłoszonymi podstawami, powódka domagała się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenia co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenia wyroku Sądu odwoławczego i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie daje podstaw do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Lektura uzasadnienia skargi kasacyjnej nie pozostawia wątpliwości, że problem leży w okolicznościach faktycznych, a nie w kwestiach prawnych. Powódka próbuje przekonać, że nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego stanowiło tylko kryterium doboru do zwolnienia, a to oznacza, że zmiana programów kształcenia była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. W tym celu skarżąca polemizuje z zeznaniami dziekana Z. K. oraz swojego bezpośredniego przełożonego P. Ł. i próbuje podważyć wiarygodność ich zeznań. W tym miejscu trzeba przypomnieć fundamentalną zasadę postępowania kasacyjnego. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Spojrzenie z tej perspektywy wyjaśnia, że dla Sądu Najwyższego miarodajne są ustalenia Sądu Okręgowego, a z nich wynika, że z powódką rozwiązano umowę o pracę niezależnie z dwóch przyczyn, po pierwsze mając na uwadze zmianę programów kształcenia, a po drugie, gdyż powódka „nie złożyła rozprawy habilitacyjnej”, a polityka kadrowa Uczelni promuje pracowników naukowo-

dydaktycznych, którym nie upłynął jeszcze termin do uzyskania kolejnego stopnia naukowego. Opierając się na tak nakreślonej rzeczywistości staje się jasne, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie znajduje zastosowania. Uprawnienie do odprawy z art. 8 ust. 1 pkt 3 tej ustawy przy „zwolnieniach indywidualnych” (poniżej pułapu wyznaczonego przez art. 1 ustawy) ma miejsce tylko, jeśli przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Nieuzyskanie wymaganego stopnia rozwoju naukowego nie jest okolicznością niedotyczącą pracownika, a to oznacza, że zmiany programów kształcenia, czyli zdarzenie nie związane z zatrudnionym, nie było wyłącznym motywem zakończenia więzi pracowniczej.

Sumą dotychczasowego wyводу jest stwierdzenie, że nie doszło do uchybienia art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych. Odnosząc się wprost do tego zarzutu trzeba wskazać na jego wadliwość konstrukcyjną. W ocenie powódki naruszenie wspomnianych przepisów polega na ich niezastosowaniu, co było konsekwencją „błédnego przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanego”. Tego rodzaju koncept nie koresponduje z wymaganiami zawartymi w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. Naruszenie prawa materialnego może bowiem polegać na błédnej wykładni albo niewłaściwym zastosowaniu. Powódka nie zarzuca, że Sąd nie zrozumiał przekazu płynącego z przepisu, nie wskazuje również na wadliwe podciągnięcie stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny wskazany w przepisie. W jej ocenie Sąd Okręgowy uchybił przepisom, bo niewłaściwie (odmiennie) ustalił kluczową okoliczność faktyczną. Tego rodzaju wada nie odwzorowuje jednak naruszenia przepisu prawa materialnego.

Z wątkiem tym wiąże się podstawa skargi kasacyjnej odwołująca się do art. 233 k.p.c., art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. Wada ma polegać na „niezastosowaniu” tych przepisów, a w konsekwencji pominięciu rozpatrzenia zgłoszonych przez powódkę dowodów świadczących o tym, że podana przez pracodawcę w pkt 2 wypowiedzenia przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest przyczyną fikcyjną, stanowiącą jedynie słuszne lub nie, kryterium doboru pracownika do zwolnienia. W odpowiedzi na tak sformułowany zarzut, pomijając argumenty płynące z art. 398³ § 3 k.p.c., i art. 398¹³ § 2 k.p.c., należy zwrócić

uwagę, że Sąd odwoławczy dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wyroku, a zatem gołosłowne jest twierdzenie, że nie zastosował art. 233 § 1 k.p.c. Konkluzja Sądu, polegająca na niekorzystnych dla powódki ustaleniach faktycznych, nie może świadczyć o niezastosowaniu tego przepisu.

Powołanie się na art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. jest również niezrozumiałe. Z jednej strony ma polegać na niezastosowaniu tych przepisów, z drugiej zaś, na pominięciu zgłoszonych przez powódkę dowodów. Strona powodowa nie raczyła aspektu tego w uzasadnieniu skargi kasacyjnej rozwinąć, a Sąd Najwyższy nie ma obowiązku domyślać się o jakie pominięte dowody chodzi. Analiza apelacji może wskazywać, że pominięcie wniosków dowodowych dotyczyło postępowania przed Sądem Rejonowym. Supozycja ta karze przypomnieć, że skarga kasacyjna wnoszona jest od wyroku sądu drugiej instancji, a zatem podstawy w niej zawarte muszą koncentrować się na wadliwości tego sądu. Niezależnie od tego trzeba zaznaczyć, że Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c., bo przepisy te w postępowaniu apelacyjnym zastępowane są przez regułę określoną w art. 381 k.p.c. Poza tym, dla porządku, trzeba zaznaczyć, że art. 227 k.p.c. nie wchodzi w relację z art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. Normatywne nakreślenie przedmiotu dowodu nijak się ma do procesu decyzyjnego podejmowanego w trakcie prowadzenia postępowania dowodowego. Aspekt ten nie styka się również z wzorcem oceny wiarygodności i mocy dowodu. Reasumując, podstawa skargi zarzucająca naruszenie przepisów postępowania jest gołosłowna, a w szczególności nie prowadzi do zakwestionowania ustalenia faktycznego, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło także z przyczyn leżących po stronie powódki.

Powołanie się na art. 8 k.p. powiązane zostało z oświadczeniem powódki z dnia 3 lipca 2013 r. o „zgodzie na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”. W jej ocenie zasady współżycia społecznego sprzeciwiają się przymuszeniu pracownika do złożenia oświadczenia o woli przyszłego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron pod groźbą utraty pracy. Skarżącej umknęło, że zakończenie zatrudnienia badane w niniejszym postępowaniu nie wynika z oświadczenia z dnia 3 lipca 2013 r. Znaczy to tyle, że bez względu na to czy

deklaracja wyrażona w tym piśmie jest, czy też nie jest niezgodna z zasadami współżycia społecznego, aspekt ten nie rzutuje na wynik sprawy. Niezależnie od tego trzeba przypomnieć, że art. 8 k.p. służy zwalczaniu przysługującego drugiej stronie prawa podmiotowego. Skoro powódka dochodzi odprawy, to na art. 8 k.p. mógłby powoływać się pozwany, gdyby z jakiś przyczyn twierdził, że wypłata tego świadczenia kłóci się z zasadami słuszności. Omawiany przepis nie może natomiast stać się samoistną podstawą prawną wypłaty należności, jeśli jej podstawa materialnoprawna (w rozpoznawanym przypadku jest nią art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych) nie uprawnia do zasądzenia.

Przechodząc do kolejnej podniesionej w skardze kasacyjnej kwestii, należy zaznaczyć, że perspektywa nakreślona przez powódkę została zmanipulowana. Sąd odwoławczy uznał za prawdziwe twierdzenie pozwanego, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się znacznym upływem czasu od uzyskania przez powódkę stopnia doktora i niedotrzymaniem obietnic w zakresie otrzymania stopnia doktora habilitowanego. Poza tym w ocenie Sądu Okręgowego polega na prawdzie twierdzenie, że pozwana rozwiązała umowę o pracę mając na uwadze politykę kadrową Uniwersytetu preferującą rozwój naukowy i zobowiązującą władze Wydziału do zabezpieczenia w indywidualnych przydziałach czynności godzin zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności pracownikom naukowo-dydaktycznym, którym jeszcze nie upłynął termin ustalony na uzyskanie kolejnego stopnia naukowego. Mając na uwadze przedstawiony wywód staje się jasne, że bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 11² k.p. i art. 110 w związku z art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym. Wystarczy wskazać, że art. 11² k.p. wprawdzie deklaruje równe prawa, jednak zastrzega, że dotyczy to „jednakowego wypełniania takich samych obowiązków”. Znaczy to tyle, że porównywanie się przez powódkę do pracowników naukowo-dydaktycznych nie może świadczyć o nierównym traktowaniu. Pracodawca miał bowiem prawo kierować się własną polityką kadrową, preferującą osoby dynamicznie podnoszące kwalifikacje zawodowe (w wypadku nauczycieli akademickich wyrażające się w zdobywaniu stopni naukowych), a wyróżnienie jednej kategorii pracowników

(naukowo-dydaktycznych), kosztem innej (dydaktycznych) nie świadczy o nierównym traktowaniu.

Pomijając przedstawione już kontrowersje, należy podkreślić, że niejasny jest sposób, w jaki ewentualne naruszenie art. 11² k.p. miałoby rzutować na podstawę prawną rozstrzygnięcia, to jest na art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Rozważając hipotetycznie, przyjęcie, że pracodawca nierówno traktował pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych, nie zmienia ustalenia Sądu odwoławczego, zgodnie z którym przyczyny niedotyczące powodki nie były wyłącznym powodem wypowiedzenia stosunku pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że czym innym jest probierz „nierównego traktowania”, a czym innym czynnik dotyczący przyczynowości zakończenia zatrudnienia. Za pomocą tego pierwszego niedopuszczalne jest dokonywania zmian w sferze ustaleń faktycznych, a do tego w istocie zmierza skarżąca.

Identyczne uwagi można skierować pod adresem podstawy odwołującej się do art. 110 w związku z art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym. Wstępnie należy wskazać, że art. 110, jak też art. 111 tej ustawy dzielą się na jednostki redakcyjne (odpowiednio na cztery i pięć ustępów). Sąd Najwyższy nie ma obowiązku domyślać się, z którą jednostką redakcyjną skarżąca wiąże zarzut. Brak ten samoistnie dyskwalifikuje podstawę skargi kasacyjnej.

Prawdą jest, że z przywołanych przepisów (czytanych całościowo) wynika, że pracodawca odmienne obowiązki przypisuje nauczycielom zatrudnionym na stanowisku naukowo-dydaktycznym i dydaktycznym. Pierwsi z wymienionych mają obowiązek prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną. Pracownicy dydaktyczni zamiast tego zobowiązani są do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Rozdział ten, którego Sąd odwoławczy nie kwestionował, nie uniemożliwia pracodawcy dojścia do wniosku (co według miarodajnych ustaleń miało miejsce w sprawie), że z uwagi na znaczący upływ czasu od momentu uzyskania stopnia naukowego doktora (ponad trzynaście lat) i niedotrzymanie wcześniej składanych deklaracji dziekanowi wydziału prawa i administracji złożenia rozprawy habilitacyjnej, dalsze zatrudnianie pracownika nie leży w interesie pracodawcy szczególnie, jeśli polityka kadrowa uczelni zobowiązuje władze wydziału do zabezpieczenia w indywidualnych przydziałach

czynności godzin zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności pracownikom naukowo-dydaktycznym. Wskazane działanie zatrudniającego i motywacja z tym związana, wbrew twierdzeniom skarżącej, nie świadczy o błędnej wykładni omawianych przepisów. Czym innym jest bowiem zakres praw i obowiązków poszczególnych kategorii zatrudnionych, a czym innym przyczynowość prowadząca do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy. Ten ostatni aspekt nie może być oceniany przez pryzmat „faktycznego zrównania pracowników w ich obowiązkach, a nie prawach”. Oczywiście przecież jest, że przekwalifikowanie stanowiska zajmowanego przez powódkę z pracownika naukowo-dydaktycznego, a na pracownika dydaktycznego podyktowane było tylko jedną okolicznością – nie uzyskaniem stopnia naukowego doktora habilitowanego. Mając na uwadze cele stawiane przed uczelniami o randze uniwersytetu, jasne jest, że pracodawca będzie zmierzał do zatrudniania kadry, która nie tylko naucza, ale również prowadzi badania naukowe. W tych okolicznościach stanowisko „dydaktyczne” nie może zapewniać azylu, uniemożliwiającego rozwiązanie stosunku pracy, a do tego w istocie sprowadza się zapatrywanie głoszone przez powódkę. Nawiązując do przedmiotu sporu, przedstawiony aspekt nie zmienia również kwalifikacji, że wypowiedzenie umowy o pracę podyktowane było również przyczyną dotyczącą powódki. Nie ulega bowiem wątpliwości, że uzyskanie przez powódkę stopnia naukowego doktora habilitowanego uchroniłoby ją od zmiany stanowiska pracy (z pracownika naukowo-dydaktycznego na dydaktycznego), a tym samym od wypowiedzenia umowy o pracę. Problem leży nie w prawach i obowiązkach określonych w art. 110 i art. 111 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ale w rozwoju naukowym powódki, bo to on ostatecznie stał się inspiracją do zakończenia więzi prawnej. W takich jednak razach prawo do odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych nie przysługuje.

Wobec bezpodstawności zgłoszonych zarzutów skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. Koszty postępowania kasacyjnego rozliczono kierując się regułą określoną w art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.

