

Wyrok z dnia 4 marca 1999 r.

I PKN 619/98

1. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy porozumienia stron, bez konieczności podjęcia odrębnej decyzji właściwego organu uczelni wyższej (art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

2. Przepis art. 477¹ § 1¹ KPC nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym.

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 marca 1999 r. sprawy z powództwa Bogumiła Ł. przeciwko Uniwersytetowi S. w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 10 lipca 1998 r. [...]

1. o d d a ł kasację,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie wyrokiem z dnia 4 marca 1997 r. oddalił powództwo Bogumiła Ł. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Uniwersytet S. dnia 15 października 1996 r. ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1997 r. Ustalił, że powód przeszedł do pracy w pozwanym Uniwersytecie w 1985 r., z zachowaniem dotychczasowego stanowiska, z Wyższej Szkoły Pedagogicznej, w której zajmował stanowisko adiunkta. Poczynając od 1990 r. strona pozwana wypowiadała powodowi wielokrotnie stosunek pracy, jednak do jego ustania nie doszło, gdyż na mocy wyroków sądowych powód był trzykrotnie przywracany do pracy. Wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 11 paździer-

nika 1994 r. [...] powód został przywrócony do pracy na stanowisku adiunkta w Instytucie Socjologii pozwanego Uniwersytetu na czas nie określony. W czasie od 13 lutego do 11 sierpnia 1995 r. korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia, a od 12 sierpnia do 22 września 1995 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że na mocy porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy, zawartego z Rektorem Uniwersytetu dnia 14 listopada 1995 r., powód przyjął z dniem 20 listopada 1995 r. obowiązki głównego specjalisty – socjologa. Wskutek tego został ze stanowiska adiunkta w grupie nauczycieli akademickich przeniesiony do grupy pracowników administracyjnych. Pismem z dnia 19 września 1996 r. powód zwrócił się do Rektora o przeniesienie go na stanowisko adiunkta w Zakładzie Socjologii Ogólnej pozwanego Uniwersytetu. Wniosek ten nie uzyskał pozytywnej opinii Rady Instytutu Socjologii. W dwóch pismach z dnia 28 sierpnia 1996 r. Rektor Uniwersytetu zawiadomił Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz Komisję Uczelnianą NSZZ „Solidarność” w tymże Uniwersytecie o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w związku z likwidacją etatu głównego specjalisty – socjologa. Pismem z dnia 20 września 1996 r. przewodniczący ZNP zwrócił się do Rektora z prośbą o przychylenie się do wniosku powoda o umożliwienie mu powrotu do pracy dydaktycznej na stanowisku adiunkta. Prośba ta nie została uwzględniona. W dniu 15 października 1996 r. Rektor strony pozwanej, powołując się na art. 32 § 1 i 2 KP w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), wypowiedział powodowi umowę o pracę ze względu na likwidację jego stanowiska. W okresie wypowiedzenia został z regulaminu organizacyjnego pozwanego Uniwersytetu usunięte postanowienie o istnieniu stanowiska głównego specjalisty – socjologa.

W świetle tych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, gdyż jego przyczynę stanowiła likwidacja stanowiska specjalisty – socjologa, które powód zajmował. W takiej sytuacji nie jest konieczne porównywanie zwalnianego pracownika z innymi pracownikami, ocena jego kwalifikacji i stażu pracy, a także zaoferowanie mu innego stanowiska pracy. Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, iż czynność wypowiedzenia była zgodna z przepisami formalnymi o wypowiedzaniu umów, w tym także z art. 38 KP wymagającym zawiadomienia organizacji związkowych o zamiarze i przyczynach wypowiedzenia powodowi umowy o

pracę. Rektor strony pozwanej zawiadomił bowiem o zamierzonej decyzji zarówno Związek Nauczycielstwa Polskiego, jak i Komisję Uczelnianą NSZZ „Solidarność”, które w terminie 5 dni od otrzymania stosownych pism nie wniosły umotywowanych zastrzeżeń. Mógł zatem po tym terminie złożyć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 10 lipca 1998 r., po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, oddalił apelację powoda. Uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń w sprawie, a ponadto stwierdził, że w dniu 30 kwietnia 1994 r. upłynął powodowi 9 letni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, w którym to czasie powód nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego. Jesienią 1995 r. Kolegium Rektorskie, które pełni funkcję doradczą, wskazało na celowość powołania w uczelni nowego stanowiska, tj. głównego specjalisty – socjologa, ze względu na pojawiające się na uczelni wypadki łapówkarstwa, molestowania seksualnego studentek, znaczną liczbę młodych pracowników naukowych i studentów oraz krótki (10 letni) okres funkcjonowania uczelni. Zlecenie badań socjologicznych pracownikom naukowym Instytutu Socjologii było niemożliwe z uwagi na ich obciążenie pracą. Z tej przyczyny Rektor pozwanego Uniwersytetu prof. Hubert B. zaproponował powodowi wymienione stanowisko. Było to w połowie października 1995 r. W dniu 14 listopada 1995 r. doszło między Rektorem i powodem do porozumienia, na mocy którego powód przyjął obowiązki głównego specjalisty – socjologa z dniem 20 listopada 1995 r. Pismem z tej samej daty Rektor przeniósł powoda ze stanowiska adiunkta w grupie nauczycieli akademickich na stanowisko głównego specjalisty – socjologa w grupie pracowników administracyjnych. Powód przyjął to stanowisko.

Sąd Wojewódzki, oceniając całość materiału dowodowego uznał, że brak było podstaw do wniosku, iż powierzenie powodowi wymienionego stanowiska nastąpiło na czas określony na zasadach przewidzianych w art. 42 § 4 KP. Powyższej tezy powoda nie potwierdzają bowiem żadne dowody. Ponadto, gdyby tak było, powód po upływie 3 miesięcy niewątpliwie zwróciłby się o przeniesienie go na poprzednio zajmowane stanowisko. Jednak tego nie uczynił. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego powód miał świadomość, że wskutek porozumienia z dnia 14 listopada 1995 r. utracił status mianowanego pracownika naukowego oraz że przeniesienie go na stanowisko pracownika administracyjnego nastąpiło na stałe. Powód otrzymywał bowiem wynagrodzenie przysługujące pracownikom szkół wyższych nie będących nauczycielami aka-

demickimi, każdego dnia podpisywał listę obecności, korzystał z krótszego urlopu wypoczynkowego, obowiązywał go 8-godzinny dzień pracy. Przed przyjęciem propozycji pracy na stanowisku głównego specjalisty – socjologa miał czas na zastanowienie się. Ze strony pozwanej uczelni propozycja ta była uzasadniona, gdyż powód pracował 10 lat na stanowisku adiunkta nie posiadając tytułu naukowego doktora habilitowanego. Tak więc już wtedy powyższa okoliczność wystarczała do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, stosownie do art. 94 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Gdy chodzi o przedmiotowe wypowiedzenie, Sąd Wojewódzki uznał, że nie stanowi ono nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 KP, gdyż likwidacja stanowiska głównego specjalisty – socjologa nastąpiła po konsultacjach z Kolegium Rektorskim oraz zgodnie z § 27 i § 30 statutu Uniwersytetu i z art. 49 ustawy o szkolnictwie wyższym. Nie bez znaczenia była także okoliczność, że opracowania socjologiczne powoda – ze względu na niską ich przydatność – nie mogły być wykorzystane do kierowania uczelnią. W konkluzji Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie dokonanych ustaleń i zastosowania prawa (art. 45 KP i art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.).

W kasacji od wyroku Sądu Wojewódzkiego powód zarzucił naruszenie przepisów art. 32 KP, art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), art. 93 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), art. 58 § 1 KC oraz art. 477¹ § 1¹ KPC. Wniósł o uchylenie tego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 300 zł.

Zdaniem skarżącego pozwany Uniwersytet wypowiedział mu umowę o pracę na podstawie art. 32 KP i art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. z naruszeniem art. 93 ustawy o szkolnictwie wyższym, który „w sposób wyłączny” reguluje możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Porozumienie z dnia 14 listopada 1995 r., wprowadzające zmianę warunków pracy i płacy, odbyło się w ramach istniejącego między powodem a stroną pozwaną stosunku pracy ukształtowanego na podstawie ustawy o szkolnictwie wyższym, tj. opartego na mianowaniu stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Zatem porozumienie dotyczące warunków pracy i płacy nie zmieniło dotychczasowego statusu powoda, a zwłaszcza

nie oznaczało rezygnacji powoda z tego statusu. Rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego w trybie art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. nie może być dorozumiane, lecz musi wynikać z rzeczywistego porozumienia stron. Takiej cechy nie posiada porozumienie z dnia 14 listopada 1995 r., na które powołał się pozwany Uniwersytet.

Ponadto skarżący podniósł, że czynności strony pozwanej z listopada 1995 r. były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście ustawy o szkolnictwie wyższym i dlatego z mocy art. 58 § 1 KC są nieważne. Na rzecz powyższego wniosku przemawia – jego zdaniem – okoliczność, że Rektor uczelni usiłował wcześniej kilkakrotnie rozwiązać stosunek pracy, lecz z mocy orzeczeń sądowych jego czynności były uznane za bezskuteczne. Zarządzenie nr 35/95, wprowadzające stanowisko głównego specjalisty – socjologa, „jest falsyfikatem stworzonym na użytek procesu”, gdyż podpisany pod tym zarządzeniem prorektor prof. Zdzisław C. objął swoją funkcję dopiero dnia 1 października 1996 r. Skarżący zarzucił, że Sądy obu instancji nie wyjaśniły powyższych okoliczności i nie oceniły ich, choć zwracał uwagę na taką potrzebę.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem zaskarżenia pozwem była czynność pozwanego Uniwersytetu polegająca na wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w piśmie z dnia 15 października 1996 r. ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1997 r. W piśmie tym Rektor Uniwersytetu, powołując się na art. 32 § 1 i 2 KP oraz na art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), wskazał jako przyczynę swojej decyzji likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powoda. Było to stanowisko głównego specjalisty – socjologa i należało do stanowisk administracyjnych. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że powód objął je dnia 20 listopada 1995 r. na podstawie porozumienia zawartego z Rektorem uczelni prof. Hubertem B. - w miejsce stanowiska adiunkta, które znajdowało się w grupie stanowisk nauczycieli akademickich. Wprawdzie Sądy nie ustaliły, że objęcie przez powoda nowego stanowiska zostało poprzedzone roz-

wiązaniem dotychczasowego stosunku pracy opartego na mianowaniu, jednak przyjęły, że porozumienie stron doprowadziło do trwałego przekształcenia tego stosunku w stosunek pracy oparty na umowie o pracę. Jako dowody świadczące o powyższych intencjach stron Sąd Wojewódzki podał pismo Rektora z dnia 20 listopada 1995 r. o przeniesieniu powoda na stanowisko głównego specjalisty - socjologa, które powód przyjął bez zastrzeżeń, oraz faktyczne wykonywanie przez niego pracy na nowym stanowisku wraz ze związanymi z nim prawami i obowiązkami, takimi jak: codzienne podpisywanie listy obecności, pobieranie wynagrodzenia przysługującego pracownikom szkół wyższych nie będących nauczycielami akademickimi, krótszy wymiar urlopu wypoczynkowego. Sąd Wojewódzki podkreślił również, że powierzenie powodowi stanowiska należącego do stanowisk administracyjnych wiązało się nie tylko z celowością prowadzenia badań socjologicznych w uczelni istniejącej zaledwie 10 lat, lecz także z niezyskaniem przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego mimo upływu 9 lat określonych art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.). Sąd Wojewódzki stwierdził też, że wszystkie przedstawione okoliczności były powodowi dobrze znane oraz że w związku z tym „miał on świadomość utraty statusu pracownika mianowanego” nie czasowo, lecz na stałe.

W myśl art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy porozumienia stron. Według ustaleń Sądu Wojewódzkiego ten właśnie sposób strony przyjęły. Nie jest więc trafny zarzut skarżącego, że w chwili złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia z dnia 15 października 1996 r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę łączył go jeszcze z pozwaną uczelnią stosunek pracy oparty na mianowaniu. Stosunek ten przestał bowiem istnieć w wyniku zawarcia porozumienia z dnia 14 listopada 1995 r. Dla stwierdzenia tego zdarzenia nie była przy tym konieczna decyzja właściwego organu, tak jak w razie np. rozwiązania stosunku pracy z powodu dwukrotnego uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny (art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy) lub zniesienia uczelni (art. 93 ust. 2 pkt 3 ustawy). Skoro zatem od dnia 14 listopada 1995 r. istniał między stronami umowny stosunek pracy, właściwą formą dla jego rozwiązania było oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu złożone na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP. Tym samym nie jest zasadny zarzut naruszenia wymienionego przepisu przez jego zastosowanie, jak również zarzut naruszenia art. 93 ustawy o szkolnictwie wyższym przez jego niezastosowanie.

Twierdzenie powoda, że stanowisko głównego specjalisty – socjologa nigdy nie istniało ani w strukturze organizacyjnej pozwanej uczelni, ani w rzeczywistości, lecz było fikcją mającą na celu wprowadzenie powoda w błąd, a następnie jego zwolnienie, dotyczy sfery faktów, a nie ocen. Tymczasem powód – poza art. 477¹ § 1 KPC – nie zgłosił zarzutu naruszenia przepisów postępowania i nie wskazał takich przepisów, które pozwoliłyby Sądowi Najwyższemu badać prawidłowość dokonanych w sprawie ustaleń i ocenę zebranych dowodów.

W myśl art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, to znaczy w granicach zarzutów dotyczących naruszenia konkretnych przepisów postępowania lub prawa materialnego. Przepis ten jest wiążący. Z uwagi więc na wynikające z niego ograniczenie możliwe było jedynie rozważenie zarzutu naruszenia art. 477¹ § 1¹ KPC. Przepis ten stanowi, że sąd wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w takim wypadku sąd prowadzi postępowanie dowodowe z urzędu. Z uzasadnienia kasacji jednak nie wynika, w jakim kierunku miały prowadzić postępowanie dowodowe Sądy orzekające w sprawie. Natomiast akta sprawy pokazują, że Sąd Wojewódzki przeprowadził w poważnym zakresie uzupełniające postępowanie dowodowe, po którego zakończeniu powód nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych. Wniosków tych nie zgłosił również w apelacji.

Przede wszystkim należy jednak stwierdzić, że art. 477¹ § 1¹ KPC nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym, lecz obowiązuje w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Zatem zarzut naruszenia wymienionego przepisu nie mógł być postawiony zaskarżonemu wyrokowi. Do powyższego wniosku upoważnia regulacja postępowania z zakresu prawa pracy (art. 477 - 477⁷ KPC) oraz postępowania odwoławczego apelacyjnego (art. 367 - 391 KPC) wprowadzona ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 43, poz. 189 ze zm.), która weszła w życie od dnia 1 lipca 1996 r.

Według poprzedniego unormowania zawartego w art. 477³ – 477⁵ KPC sąd rewizyjny nie był związany granicami wniosków, ani podstaw rewizji, miał obowiązek przeprowadzać z urzędu postępowanie dowodowe, a uchylene wyroku sądu pierw-

szej instancji było dopuszczalne wtedy, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy konieczne było ponowne przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości lub znacznej części. W noweli z dnia 1 marca 1996 r. przepisy te zostały skreślone, zaś w rozdziale dotyczącym postępowania z zakresu prawa pracy znalazł się tylko jeden przepis dotyczący postępowania apelacyjnego, mianowicie art. 477⁶ § 1 KPC przewidujący dla sądu drugiej instancji obowiązek nadania z urzędu klauzuli wykonalności wyrokowi sądu pierwszej instancji, zasądzającemu świadczenia na rzecz pracownika lub członków jego rodziny, w stosunku do którego sąd drugiej instancji oddalił apelację pracodawcy. W ten sposób art. 477¹ § 1¹ KPC dodany omawianą nowelą znalazł się wśród przepisów normujących postępowanie pierwszoinstancyjne i tak należy traktować jego rolę. Świadczą zresztą o tym wyrażenia w nim zawarte, właściwe dla postępowania pierwszoinstancyjnego, mianowicie: „sąd” i „nie może oddalić powództwa”. Podobnie art. 477 KPC określa uprawnienia „sądu” w postępowaniu wszczętym „z powództwa” pracownika, natomiast art. 477¹ § 1 KPC stanowi o orzekaniu przez „sąd” „o roszczeniach”, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika. Tymczasem gdy chodzi o postępowanie apelacyjne, przepisy określające uprawnienia i kompetencje sądu używają określenia „sąd drugiej instancji” i odnoszą je do „apelacji”, czyli środka zaskarżenia.

Należy także dodać, że art. 477¹ § 1¹ KPC, nakładając na sąd obowiązek prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, nie może dotyczyć postępowania przed sądem drugiej instancji dlatego, że stosownie do art. 368 KPC, od strony wnoszącej apelację zależy, w jakim zakresie i według jakich podstaw rozpozna ją sąd drugiej instancji. Do strony bowiem należy wskazanie zarzutów pod adresem zaskarżonego orzeczenia i ich uzasadnienie. Również strona decyduje o tym, czy przytoczy nowe fakty i dowody, czy też nie. Natomiast sądowi drugiej instancji wolno je pominąć, gdy stwierdzi, że strona mogła i powinna je przytoczyć przed sądem pierwszej instancji.

Nie jest wreszcie uzasadniony zarzut naruszenia art. 58 § 1 KC. Przepis ten stanowi, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy. Zdaniem powoda obejście to dotyczy ustawy o szkolnictwie wyższym i polega na tym, że strona pozwana, nie mogąc rozwiązać z powodem stosunku pracy z mianowania ani pozbawić go statusu nauczyciela akademickiego mianowanego, przeniosła go na fikcyjne stanowisko pracownika administracyjnego, po to by mu następnie wypowiedzieć stosunek pracy. Jednocześnie powód zaznaczył, że

Sądy obu instancji nie wyjaśniły powyższych okoliczności, chociaż zwracał uwagę na ich znaczenie.

Kwestionowanie przez skarżącego ustaleń faktycznych dotyczących utworzenia stanowiska głównego specjalisty – socjologa nie może być skuteczne, gdyż powód nie poparł powyższego zarzutu wskazaniem odpowiednich przepisów postępowania. Poza tym Sąd Wojewódzki podkreślił, że zaproponowanie powodowi wymienionego stanowiska podyktowane było „obiektywnie uzasadnioną sytuacją pracowniczą powoda”, przejawiającą się w tym, że „pracował on na stanowisku adiunkta nie posiadając tytułu doktora habilitowanego przez 10 lat, co uzasadniało wypowiedzenie mu stosunku pracy na tym stanowisku zgodnie z art. 94 ustawy o szkolnictwie wyższym”. Wbrew więc zapatrywaniu skarżącego Sąd Wojewódzki interesował się nie tylko sprawą zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, lecz także okolicznościami, które doprowadziły do zawarcia przez strony porozumienia o przejściu powoda ze stanowiska mianowanego nauczyciela akademickiego na stanowisko pracownika administracyjnego.

Gdy chodzi o zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), to nie został on w skardze kasacyjnej uzasadniony.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy uznał, że kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, wobec czego oddalił ją stosownie do art. 393¹² KPC.

=====