



Sygn. akt III PK 19/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. S.
przeciwko Akademii Rolniczej [...]
o przywrócenie do pracy ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lipca 2007 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych [...]
z dnia 3 października 2006 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. nie obciąża powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 9 marca 2006 r., oddalił powództwo R. S. przeciwko Akademii Rolniczej o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 1 lutego 1977 r. powód został mianowany na stanowisko adiunkta w Akademii Rolniczej (zwanej dalej Akademią). Obowiązujące przepisy o szkolnictwie wyższym oraz statut Akademii przewidywały, że maksymalny czas, przez jaki pracownik może być zatrudniony na uczelni (w szkole wyższej) na stanowisku adiunkta, a jednocześnie w ciągu którego zobowiązany jest uzyskać stopień doktora habilitowanego, wynosi 18 lat. Okres ten w przypadku powoda rozpoczął się 31 sierpnia 1984 r. (na podstawie art. 188 ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym), a zakończył 31 sierpnia 2004 r. (po odliczeniu okresów, w których ulegał on zawieszeniu z powodu przebywania powoda na urlopie dla poratowania zdrowia). W okresie tym powód nie uzyskał stopnia doktora habilitowanego.

Sąd ustalił, że 6 czerwca 2004 r. pozwana Akademia wypowiedziała powodowi stosunek pracy z powodu nieuzyskania przez niego stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 18 lat. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia upływał 30 września 2004 r. W dniu 10 września 2004 r. powód ukończył 58 lat.

Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie były między stronami sporne. Powód nie kwestionował faktu nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego w wyznaczonym przez uczelnię terminie 18 lat. Spór sprowadzał się jedynie do odmiennego stanowiska stron w kwestii korzystania przez powoda z ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 39 k.p. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że stosunek pracy licznych grup zawodowych regulowany jest poza Kodeksem pracy w odrębnych ustawach. Przepisy Kodeksu pracy (zgodnie z art. 5), mają natomiast zastosowanie, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Sytuacja taka dotyczy, między innymi, nauczycieli akademickich, których stosunek pracy - w czasie objętym sporem - regulowała ustawa z dnia 12

września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) i tylko w kwestiach nieuregulowanych w tej ustawie stosować należy do nich Kodeks pracy. Na podstawie art. 97 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, w zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy za wypowiedzeniem stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 4 Kodeksu pracy.

Ustawa z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym jest zamkniętą pragmatyką pracowniczą, która w sposób względnie całościowy reguluje status określonej kategorii pracowników - nauczycieli akademickich. Na podstawie przepisów przejściowych obowiązującej od 1 września 2005 r. ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) część przepisów ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym zachowała moc (między innymi przepisy regulujące sytuację pracowników uczelni - nauczycieli akademickich) do 31 sierpnia 2006 r. Powód nie może powoływać się na ochronę swojego stosunku pracy (ze względu na osiągnięcie wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych) taką samą, jaka przysługuje nauczycielom. Ustawodawca konsekwentnie rozróżnia „nauczyciela” od „nauczyciela akademickiego”. Rozróżnienie to wynika z odmiennej funkcji, jakie te dwie grupy zawodowe mają spełniać w społeczeństwie. Wyraz tej odmienności ustawodawca dał przez uregulowanie stosunku pracy nauczycieli w odrębnej ustawie, a mianowicie w Karcie Nauczyciela (ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r.; tekst jednolity: Dz.U. z 2003 r., Nr 118, poz. 112 ze zm.). Nauczyciele akademicy stanowią grupę pracowników, w stosunku do których nie mają zastosowania przepisy zawarte w ustawie Karta Nauczyciela; ma do nich natomiast zastosowanie ustawa o szkolnictwie wyższym.

Skoro ustawa o szkolnictwie wyższym w dziale IV rozdziału IV reguluje całościowo „Emerytury i renty nauczycieli akademickich” (art. 112 - 114), nie zawierając przy tym żadnych odesłań do Karty Nauczyciela (a konkretnie do art. 87 Karty, który określa nauczycieli jako pracowników wykonujących pracę w szczególnym charakterze), to, według Sądu, pozbawione jakiegokolwiek podstawy jest twierdzenie, że nauczyciel akademicki należy do grupy pracowników o szczególnym statusie z punktu widzenia określenia dlań wieku emerytalnego.

Zgodnie z art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), powszechny wiek emerytalny dla mężczyzn wynosi 65 lat. Jednakże dla niektórych kategorii pracowników - zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze - przepisy ustanawiają obniżony wiek emerytalny. Już sama ustawa o emeryturach i rentach z FUS zalicza do tej kategorii osób górników i pracowników kolei, określając tym samym dla nich wcześniejszy ustawowy wiek emerytalny. Podobnie art. 86 Karty Nauczyciela zalicza nauczyciela do pracowników wykonujących pracę w szczególnym charakterze, a w związku z tym ustawowy wiek emerytalny nauczycieli jako pracowników zatrudnionych w szczególnym charakterze wynosi 55 i 60 lat, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nie można znaleźć podobnego przepisu (określającego obniżony wiek emerytalny dla nauczycieli akademickich) w ustawie o szkolnictwie wyższym. W dziale IV rozdziału IV zatytułowanym "Emerytury i renty nauczycieli akademickich" brak jest przepisu szczególnego, który odrębnie – w stosunku do przepisów szczególnych - regulowałby wiek emerytalny nauczycieli akademickich. Należy z tego wnioskować, że do nauczycieli akademickich mają zastosowanie ogólne przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ustawowy wiek emerytalny nauczycieli akademickich wynosi zatem 60 i 65 lat, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn.

Sąd przypomniał, że zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia (ustawowego dla jego grupy zawodowej) wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku. Biorąc pod uwagę fakt, że powód osiągnie wiek emerytalny z dniem ukończenia przez niego 65. roku życia, gdyż jako nauczyciel akademicki nie jest zaliczany przez ustawę do pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, dla których określono niższy ustawowy wiek emerytalny, mógłby skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. od chwili ukończenia przez niego 61. roku życia. Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie obejmuje sytuacji wcześniejszego - czyli wcześniej niż wraz z osiągnięciem ustawowego (dla danej grupy zawodowej)

wieku emerytalnego - przechodzenia na emeryturę, ponieważ jednoznacznie odwołuje się do osiągnięcia wieku emerytalnego jako chwili, do której powinien być odniesiony wspomniany okres czterech lat. Przesłanką zastosowania art. 39 k.p. jest wejście pracownika w okres czterech lat poprzedzających osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że art. 30 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest podstawą do wnioskowania, iż możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę nauczyciela akademickiego jest uregulowana w odmienny sposób. Regulacją, o której wspomina art. 30, jest art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Stanowi on, że mianowany nauczyciel akademicki może na swój wniosek przejść na emeryturę, jeżeli ukończył 60 lat życia i przepracował 30 lat, w tym 20 lat w szkolnictwie lub instytucjach naukowych - w przypadku mężczyzny oraz ukończył 55 lat życia i przepracował 25 lat, w tym 20 lat w szkolnictwie lub instytucjach naukowych - w przypadku kobiety. Przepis art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi *lex specialis* w stosunku do powszechnych zasad przechodzenia pracowników na wcześniejszą emeryturę ustalonych w art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i daje nauczycielowi akademickiemu możliwości przejścia na emeryturę, pomimo nieosiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, na dogodniejszych warunkach niż może to uczynić pracownik, do którego nie mają zastosowania te przepisy szczególne. Nie ma natomiast przepisu, który określałby w odmienny sposób ustawowy wiek emerytalny nauczyciela akademickiego. Nauczyciel akademicki ma jednak prawo do przejścia na wcześniejszą emeryturę na dogodniejszych warunkach niż te określone przez powszechnie obowiązujące zasady. Jednakże zakaz rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy przewidziany w art. 39 k.p. nie ma zastosowania do sytuacji przejścia pracownika na wcześniejszą emeryturę, ale odnosi się do "normalnego" ustawowego wieku emerytalnego dla tego pracownika. Zakaz nie obowiązuje w okresie poprzedzającym możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Sąd Rejonowy przywołał także treść art. 88 ustawy o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony (ust. 1), przy czym okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia

naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres (ust. 2). Bezsporne było, że statut pozwanej Akademii przewidywał w takiej sytuacji okres osiemnastoletni, czyli dwukrotnie dłuższy.

Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem mianowanym na czas nieokreślony następuje na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 88 ust. 2 (art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym). Odnosząc się do wskazanej przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy Sąd Rejonowy stwierdził, że w razie niewywiązywania się w terminie osiemnastu lat z obowiązku uzyskania stopnia doktora habilitowanego przez nauczyciela akademickiego ze stopniem naukowym doktora zatrudnionego na stanowisku adiunkta pracodawca, ze względu na rotacyjny charakter tego stanowiska, może rozwiązać z nim stosunek pracy z mianowania po upływie osiemnastoletniego okresu zatrudnienia. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym nie musi być przy tym uzasadnione żadnymi dalszymi okolicznościami. Jest to samoistna i wystarczająca przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p.). Przyczyna nieuzyskania przez adiunkta stopnia doktora habilitowanego w przepisany terminie jest zasadniczo obojętna.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, przy pominięciu istoty regulacji wynikającej z art. 39 k.p.; 2) niewyjaśnienie i nieuwzględnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda i w świetle tychże faktów nieuwzględnienie art. 8 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że działania podjęte przez pozwaną były wykonaniem prawa, a tym samym korzystały z jego ochrony, podczas gdy okoliczności prawnie doniosłe sprzeciwiały się rozwiązaniu umowy o pracę z powodem; 3) naruszenie przepisów

postępowania, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. art. 228 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów, co polegało na uznaniu, że powód nie wykazał okoliczności sprzeciwiających się rozwiązaniu umowy, oraz przyjęciu stanowiska strony pozwanej, że pracodawca nie miał świadomości co do powagi choroby powoda i jej wpływu na brak faktycznych możliwości dokończenia rozprawy habilitacyjnej w wyznaczonym terminie, pomimo pozytywnych okresowych ocen pracy naukowo-dydaktycznej powoda oraz woli organów opiniujących co do pozostawienia go na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy wyrokiem z 1 października 2006 r., oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny całego materiału dowodowego; nie sposób uznać też, aby przekroczył granice tej oceny wynikające z art. 233 § 1 k.p.c.

W dodatkowym piśmie uzupełniającym apelację, powód wniósł o dopuszczenie nowych dowodów. Chodziło o uwzględnienie faktu przebywania powoda na praktycznym stażu w USA mającym na celu nabycie umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków naukowo-dydaktycznych, co powinno być wzięte pod uwagę przy wyliczeniu 18 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Sąd Okręgowy oddalił ten wniosek z uwagi na fakt, że powód mógł te okoliczności powołać i wykazać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji (art. 381 k.p.c.). Chociaż w aktach osobowych powoda znajdowały się dokumenty, z których wynikało, że odbył staż zagraniczny, a w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie powołał się na tę okoliczność.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, przy pominięciu art. 39 k.p., Sąd Okręgowy uznał, że jest on chybiony. Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia (ustawowego dla danej grupy zawodowej) wieku emerytalnego,

jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku. W ocenie Sądu Okręgowego, powód osiągnie wiek emerytalny w rozumieniu art. 39 k.p. z dniem ukończenia przez niego 65. roku życia, gdyż jako nauczyciel akademicki nie jest zaliczany przez ustawę (ani ustawę o szkolnictwie wyższym, ani ustawę o emeryturach i rentach z FUS) do pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, dla których określono niższy ustawowy wiek emerytalny. Powód mógłby zatem skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. od momentu ukończenia przez niego 61. roku życia. Jednocześnie Sąd zwrócił uwagę, że istnieje możliwość przejścia nauczyciela akademickiego na wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 30 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Możliwość taką regulowała ustawa z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Na podstawie przepisów przejściowych obowiązującej od 1 września 2005 r. ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 275) część przepisów ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym zachowała moc, między innymi przepisy regulujące sytuację pracowników uczelni - nauczycieli akademickich - do 31 sierpnia 2006 r. Zgodnie zaś z art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym mianowany nauczyciel akademicki może, na swój wniosek, przejść na tzw. wcześniejszą emeryturę. Zdaniem Sądu Okręgowego art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym jest przepisem szczególnym (*lex specialis*) w stosunku do powszechnych zasad przechodzenia pracowników na wcześniejszą emeryturę ustalonych w art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i daje nauczycielowi akademickiemu możliwość przejścia na emeryturę, pomimo nieosiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego, na dogodniejszych warunkach niż może to uczynić pracownik, do którego nie mają zastosowania te przepisy szczególne. Ze formułowania art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym można wyprowadzić wniosek, że przepis ten dotyczy tylko takiego mianowanego nauczyciela akademickiego, który w chwili złożenia wniosku o przejście na wcześniejszą emeryturę pozostaje w zatrudnieniu na podstawie mianowania w oparciu o przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym i spełnia łącznie wszystkie wymienione w art. 112 ust. 2 ustawy warunki. Nauczyciel akademicki może skorzystać z dobrodziejstwa przytoczonego przepisu, ale nie musi. Dzieje się

tak na jego własny wniosek, co oznacza, że w przypadku niezgłoszenia takiego wniosku nie obejmuje go dyspozycja tego przepisu. Powód nie skorzystał (bo nie mógł skorzystać z uwagi na wiek) z możliwości przejścia na swój wniosek na emeryturę na dogodniejszych warunkach, a tym samym stosuje się do niego ogólne zasady. Zatem powód, otrzymując wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania w wieku 58 lat, nie był objęty dyspozycją art. 39 k.p.

Za nietrafny uznał Sąd Okręgowy również zarzut powoda dotyczący niewyjaśnienia i nieuwzględnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności wynikających z akt osobowych powoda, a w związku z tym niezastosowania art. 8 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, że działania podjęte przez pozwaną były wykonaniem prawa, tym samym korzystały z jego ochrony, podczas gdy wskazane przez powoda okoliczności, prawnie doniosłe, sprzeciwiały się rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Okręgowy, kierując się przyjętą linią wykładni art. 8 k.p. (oraz art. 5 k.c.), wynikającą z orzecznictwa Sądu Najwyższego, podkreślił, że przy ocenie, czy wykonywanie prawa nie narusza zasad współżycia społecznego, konieczne jest wzięcie pod uwagę całokształtu okoliczności konkretnego przypadku, a nie jednej z nich, choćby jej znaczenie było istotne (wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSPiKA z 1962 r. nr 11, poz. 290). Sąd Okręgowy przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z 17 września 1997 r., I PKN 273/97 (OSNAPiUS z 1998 r. nr 13, poz. 394) przyjął, że sformułowana w art. 8 k.p. klauzula zasad współżycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. W konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Sąd Okręgowy uznał, że podmiot uprawniony do rozwiązania stosunku pracy powinien udowodnić (zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), że podjęte działania mieszczą się w ramach przysługującego mu prawa podmiotowego, natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że nieprawidłowa, bo dokonana z naruszeniem zasad współżycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA z 1977 r. nr 3, poz. 47).

Istotny, zdaniem Sądu Okręgowego, jest również pogląd Sądu Najwyższego, według którego ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 16, poz. 508; z 4 grudnia 1998 r., I PKN 495/98, OSNAPiUS z 2000 r. nr 2, poz. 48).

Analizując zarzut naruszenia art. 8 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy miał na uwadze art. 94 ust. 2 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, którego treść wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym na czas nieokreślony adiunktem, niemającym stopnia doktora habilitowanego, następuje z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres 9 lat zatrudnienia lub dłuższy przewidziany statutem uczelni. Przewidziany statutem Akademii Rolniczej w [...] okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego wynosił 18 lat. Pracodawca uwzględnił dłuższy okres wynikający ze statutu uczelni. Powód został mianowany na stanowisko adiunkta już w 1977 r., ale przewidziany statutem pozwanej Akademii okres 18 lat (a więc okres dwa razy dłuższy od określonego w ustawie o szkolnictwie wyższym), w którym powinien był uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego, rozpoczął dla powoda bieg dopiero 31 sierpnia 1984 r., w związku z przepisami przejściowymi ustawy o szkolnictwie wyższym. Wynika z tego, że powód miał faktycznie dodatkowe 7 lat na habilitację (od 1977 r. do 1984 r.). Ze zgromadzonych w sprawie dokumentów, między innymi arkuszy ocen, wynika, że czas na ukończenie przez powoda rozprawy habilitacyjnej był ciągle przekraczany i stale wydłużany. Biorąc pod uwagę cały okres, bez wyłączenia zdarzeń powodujących zawieszenie jego biegu (np. urlopów dla poratowania zdrowia), do dnia wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania powód *de facto* miał na wstępie i zakończenie przewodu habilitacyjnego 27 lat. Nawet uwzględniając kłopoty powoda ze zdrowiem, nie sposób przyjąć, że przy tak długim okresie, w którym powód powinien był uzyskać stopień doktora habilitowanego (27 lat, a więc okres trzykrotnie dłuższy niż przewidziany ustawą o szkolnictwie wyższym), przy

wypowiedaniu powodowi stosunku pracy z mianowania wystąpiło nadużycie prawa podmiotowego przez pozwaną Akademię. Powód, mimo obowiązku wynikającego z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie przekonał Sądu, że podawane przez niego okoliczności zasługują na uwzględnienie w kontekście art. 8 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że art. 8 k.p. jako zawierający klauzulę generalną, należy stosować ostrożnie, gdyż w związku z jego zastosowaniem dochodzi do pozbawienia strony możliwości skorzystania ze swojego prawa podmiotowego. Nie ma przy tym takiej zasady współżycia społecznego, która nakazywałaby pracodawcy zaproponowanie pracownikowi pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS z 2001 r. nr 19, poz. 576).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna oparta została na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w związku z art. 39 k.p., poprzez ich błędną wykładnię co do przyjęcia, że ochroną przed zwolnieniem pracownika przewidzianą w art. 39 k.p., to jest cztery lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego, nie jest objęty mianowany nauczyciel akademicki w wieku emerytalnym określonym w art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, i uznanie, że wiek wskazany w tymże przepisie jest wyłącznie uprawnieniem do wcześniejszej emerytury i nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem, pomimo uzasadnionej podstawy nabycia prawa do emerytury;

2) art. 8 k.p. oraz art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że działanie podjęte przez stronę pozwaną było wykonaniem prawa, a tym samym korzystało z jego ochrony, zaś wskazane okoliczności prawnie doniosłe nie sprzeciwiały się rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez przywrócenie powoda do pracy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

Okręgowemu.

Skarżący podniósł, że skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania, ponieważ istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa powołanych w podstawach skargi, które mają znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. W ocenie skarżącego, "wykładnia zakresu ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na zasadzie art. 39 k.p. powinna obejmować swoim zakresem mianowanego nauczyciela akademickiego, jeżeli ukończył wymagany w przepisie art. 112 ust. 2 w/w ustawy wiek emerytalny i legitymuje się określonym okresem zatrudnienia". W ocenie pełnomocnika powoda naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez nieuwzględnienie prawnie doniosłych okoliczności dotyczących powoda stanowi podstawę kasacyjną, gdyż uwzględnienie tychże zasad w przedmiotowej sprawie sprzeciwia się rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (podniesionych w niej zarzutów) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. W postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów. Ustalenia faktyczne (albo brak stosownych ustaleń) można kwestionować jedynie przez prawidłowo skonstruowane zarzuty naruszenia prawa procesowego. Jeżeli skarga kasacyjna nie zawiera – tak jak w rozpoznawanej sprawie - zarzutu naruszenia przepisów postępowania, w postępowaniu kasacyjnym wiążący jest stan faktyczny ustalony przez sąd drugiej instancji. W świetle ustaleń dokonanych w rozpoznawanej sprawie przez Sąd drugiej instancji, wszystkie podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty są bezzasadne.

1. Wbrew zarzutom skarżącego, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz w związku z art. 39 k.p. i tym samym nie dopuścił się naruszenia tych przepisów.

Mając zastosowanie do sytuacji prawnej powoda art. 112 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym przewidywał, że nauczyciel akademicki oraz członkowie jego rodziny mają prawo do zaopatrzenia emerytalnego określonego w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, z uwzględnieniem przepisów niniejszej ustawy. Co do zasady ustawa o szkolnictwie wyższym przewidywała zatem, że do nauczyciela akademickiego mają bezpośrednio zastosowanie przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zgodnie z art. 30 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, odrębne przepisy określają zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, między innymi, nauczycieli akademickich.

Tym odrębnym przepisem, określającym zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę nauczycieli akademickich, był art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, który stanowił, że mianowany nauczyciel akademicki może na swój wniosek przejść na emeryturę, jeżeli ukończył 60 lat życia i przepracował 30 lat, w tym 20 lat w szkolnictwie lub instytucjach naukowych - w przypadku mężczyzny oraz ukończył 55 lat życia i przepracował 25 lat, w tym 20 lat w szkolnictwie lub instytucjach naukowych - w przypadku kobiety.

Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się przede wszystkim do odmiennego stanowiska stron w kwestii prawa powoda do skorzystania z ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z art. 39 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Przejściowo, w okresie od 1 stycznia do 1 czerwca 2004 r., z mocy art. 1 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), przepis ten uzyskał brzmienie, zgodnie z którym "pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych". Wątpliwości powstające przy wykładni tego przepisu w przytoczonym brzmieniu rozstrzygnął ustawodawca, przywracając od 1 czerwca

2004 r. treść art. 39 k.p. w brzmieniu z 1975 r., z tą jedynie zmianą, że poszerzył okres ochrony przed wypowiedzeniem z 2 do 4 lat brakujących do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zmiana ta, wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda przedstawionym w skardze kasacyjnej, przywróciła i upowszechniła sposób jego rozumienia oparty na poglądzie, że chodzi w nim o wiek określony w przepisach emerytalnych zezwalających na uzyskanie prawa do emerytury w normalnym trybie, czyli o uzyskanie prawa do emerytury w tzw. wieku ustawowym, czyli w zasadzie w wieku 65 lat w przypadku mężczyzny i 60 lat w przypadku kobiety (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP z 1985 r. nr 11, poz. 164, wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPiUS z 1995 r. nr 23, poz. 291 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z 12 maja 1976 r., I PZP 14/76, OSNCP z 1976 r. nr 11, poz. 242). Pogląd ten, ograniczający krąg pracowników chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę do tych, którzy znajdują się w wieku pozwalającym na uzyskanie prawa do emerytury na ogólnych, najbardziej powszechnych zasadach, znajdował oparcie w przepisach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązujących przed 1 stycznia 1999 r., według których prawo do tzw. wcześniejszej emerytury traktowane było jako przywilej wynikający z okoliczności sytuujących się poza stosunkiem pracy, takich jak np. wychowywanie niepełnosprawnych dzieci czy status kombatantha, dających uprawnionym wybór - możliwość skorzystania z wcześniejszego przejścia na emeryturę przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Ta możliwość - co podkreślono w przytoczonych orzeczeniach Sądu Najwyższego - uzasadniała obawę relatywizacji ochrony przedemerytalnej przez brak możliwości ścisłego określenia daty początkowej okresu ochronnego, jak też prowadziła do nierównego traktowania pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej. Na tle nowej regulacji - ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - argument ten utracił jednak znaczenie, co Sąd Najwyższy podkreślił w wyroku z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP z 2004 r. nr 5, poz. 86), stwierdzając, że przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej

niż 2 lata (obecnie 4 lata) do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego dla tej kategorii zatrudnionych, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego. Dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze obniżony wiek emerytalny jest nadal wiekiem ustawowym. Natomiast przyznanie pewnym kategoriom pracowników, np. nauczycielom akademickim, prawa do tzw. wcześniejszej emerytury nie zmienia w stosunku do nich ogólnej regulacji dotyczącej ustawowego wieku emerytalnego.

W obowiązującym stanie prawnym ustawowym wiekiem emerytalnym, o którym stanowi art. 39 k.p., jest - zgodnie z poglądami doktryny i judykatury - wiek uprawniający do przejścia na emeryturę na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, która określa jednolity wiek emerytalny zależny tylko od płci pracownika (65 lat w przypadku mężczyzn i 60 lat w przypadku kobiet) oraz wiek uprawniający do wcześniejszego przejścia na emeryturę przez ubezpieczonych urodzonych przed 1 stycznia 1949 r., którzy spełnią warunki wymagane do nabycia wcześniejszych uprawnień emerytalnych przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego, przewidziany w art. 30-46 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Pracownikami chronionymi przed wypowiedzeniem na 4 lata przed osiągnięciem wieku określonego w przepisach przewidujących obniżony ustawowy wiek emerytalny są np. górnicy, pracownicy kolejowi, a także pracownicy zatrudnieni w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, o których mowa w art. 32 ust. 2 i 3 tej ustawy. Wiek emerytalny dla tych pracowników, rodzaje prac lub stanowisk oraz warunki, według których przysługuje im prawo do emerytury, ustala się na podstawie przepisów zawartych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Obniżony wiek emerytalny, wynikający z wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie jest przywilejem wynikającym z sytuacji niezwiązanych z pracą, lecz wiekiem ustalonym powszechnie dla określonej kategorii pracowników wykonujących te same prace lub zawody, wyróżnionych według obiektywnych kryteriów ustawowych. Obowiązująca obecnie regulacja ustawowa usuwa zatem ostatecznie

dostrzeganą niekiedy kolizję między wiekiem emerytalnym, określonym w granicach delegacji ustawowej z art. 55 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), a terminologią ustawową określającą jednolicie powszechny wiek emerytalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPiUS z 1995 r. nr 23, poz. 291). Oznacza to, że niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2006 r., II PK 159/05, OSNP z 2007 r. nr 1-2, poz. 3). Do kategorii pracowników, dla których przepisy ustawowe przewidują obniżony (niższy od powszechnego) wiek emerytalny, nie należą jednak nauczyciele akademicki.

W kontekście powyższych rozważań nie można twierdzić, że ochrona określona w art. 39 k.p. rozciąga się również na nauczycieli akademickich uprawnionych (na podstawie art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym) do wcześniejszego przejścia - na swój wniosek - na emeryturę nie ze względu na rodzaj zatrudnienia, lecz tylko ze względu na wiek i staż pracy (w tym staż pracy w szkolnictwie lub instytucjach naukowych).

Zakaz wypowiedzania umów o pracę (rozwiązania za wypowiedzeniem stosunków pracy innych niż umowne) nie obejmuje sytuacji wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. W konsekwencji nie podlega ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku upoważniającego go jedynie do wcześniejszej emerytury.

Do nauczycieli akademickich stosuje się przede wszystkim przepisy ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. W ustawie tej brak jest uregulowań określających odmiennie wiek emerytalny nauczycieli akademickich niż to zostało przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach dotyczących systemu emerytalnego (wprost przeciwnie, art. 112 ust. 1 ustawy odsyła bezpośrednio do przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, co oznacza odesłanie do ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń

Spółecznych). Powołany w skardze kasacyjnej art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi – według art. 30 pkt 5 ustawy o emeryturach i rentach z FUS - odrębny przepis normujący instytucję tzw. wcześniejszej emerytury, z której mogą skorzystać mianowani nauczyciele akademicki na własny wniosek. Jest on przepisem szczególnym (*lex specialis*) w stosunku do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS, nie ustanawia jednak dla mianowanych nauczycieli akademickich wieku emerytalnego, który byłby odmienny od powszechnie obowiązującego wieku emerytalnego. Sytuacja nauczyciela akademickiego, który może przejść na tzw. wcześniejszą emeryturę na podstawie art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, nie jest równoważna z sytuacją, w której pracownik nabywa prawo do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym ze względu na pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Wiek emerytalny określony w art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, uprawniający do wcześniejszej emerytury, nie jest bowiem wiekiem emerytalnym obniżonym ustawowo dla pracowników ściśle określonej kategorii zatrudnienia. Tym samym nie można zrównywać w uprawnieniach do ochrony płynącej z art. 39 k.p. pracowników, którzy przechodząc na wcześniejszą emeryturę korzystają ze szczególnego przywileju socjalnego, oraz pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w stosunku do których wiek emerytalny został ustawowo obniżony. Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek, które pozwalałyby na przyznanie na podstawie art. 39 k.p. ochrony przed wypowiedzeniem w okresie 4 lat przed osiągnięciem wcześniejszego wieku emerytalnego, gdyż powstawałby wówczas stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta (z własnej woli, na swój wniosek, z wyłącznej jego inicjatywy) z wcześniejszych uprawnień emerytalnych (w wieku 55 lat - kobieta i 60 lat – mężczyzna), czy też zechce skorzystać z prawa przejścia na emeryturę już po osiągnięciu tego wieku. Wcześniejszy wiek emerytalny nie jest bowiem powszechnym ustawowym wiekiem emerytalnym (por. wyroki Sądu Najwyższego z 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 11, poz. 326, z 21 stycznia 2003 r., I PK 97/02, niepublikowany, z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, OSP z 2004 r. nr 12, poz. 150 i z 5 lutego 2004 r., I PK 348/03, OSNP z

2004 r. nr 24, poz. 417). Powód w chwili wypowiedzenia stosunku pracy miał 58 lat. Ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługiwałaby powodowi dopiero po ukończeniu przez niego 61 lat. W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy wykluczone było zastosowanie art. 39 k.p., ponieważ wiek 60 lat (art. 112 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym) nie stanowił dla powoda obniżonego ustawowego wieku emerytalnego.

2. Nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 8 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Art. 8 k.p. przewiduje dwie odrębne i równorzędne klauzule generalne, a mianowicie społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa oraz zasady współżycia społecznego. Czynienie ze swego prawa użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego stanowi jego nadużycie i nie korzysta z ochrony prawnej. Skarżący podniósł zarzut naruszenia tego przepisu oraz art. 6 k.c. z uwagi na przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że działanie podjęte przez pozwaną było wykonaniem prawa, a tym samym korzystało z jego ochrony, chociaż wskazane przez powoda prawnie doniosłe okoliczności sprzeciwiały się rozwiązaniu umowy o pracę z powodem na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Ustawa z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym określała przyczyny ustania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, w tym przyczyny obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy z takim nauczycielem (art. 94). Zgodnie z art. 94 ust. 2 tej ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem mianowanym na czas nieokreślony następuje na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 88 ust. 2. Z kolei według art. 88 ust. 2 ustawy, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres. Jak ustalono w niniejszej sprawie statut Akademii Rolniczej przewidywał w tym zakresie termin osiemnastoletni. Powód został powołany na stanowisko adiunkta w 1977 r., natomiast przewidziany w statucie uczelni okres 18 lat na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego zaczął w stosunku do niego biec po 31 sierpnia

1984 r. na podstawie art. 188 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym.

W uchwale składu siedmiu sędziów z 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97 (OSNAPiUS z 1998 r. nr 13, poz. 387) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z art. 94 ust. 2 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, niemającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności. Spełnienie przesłanek z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym (nieuzyskanie w określonym czasie wymaganego stopnia naukowego) stwarza po stronie odpowiedniego organu uczelni nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozwiązania stosunku pracy. Dla uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy uczelnia musi więc wykazać wyłącznie zaistnienie tych przesłanek. W rozpatrywanej sprawie ich występowanie było oczywiste - powód do 31 sierpnia 2004 r., kiedy to upływał osiemnastoletni termin przewidziany w statucie uczelni, nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego.

We wspomnianej uchwale Sąd Najwyższy dopuścił możliwość kwestionowania rozwiązania stosunku pracy mimo wystąpienia przesłanek z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, jednakże podkreślił, że muszą to być okoliczności nadzwyczajne (szczególne, prawnie doniosłe), a ich udowodnienie obciąża pracownika (art. 6 k.c.). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na szczególny charakter zatrudnienia na stanowisku adiunkta jako stanowisku naukowo-dydaktycznym oraz przykładowo wskazał, jakie szczególne okoliczności mogą przemawiać przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy, mimo spełnienia przesłanek z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Sąd Najwyższy stwierdził, że może się zdarzyć, iż adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego w czasie przepisanej ustawą lub statutem uczelni wskutek okoliczności od niego niezależnych, ale dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, że zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, jednak w dającym się przewidzieć terminie. Ścisłe zastosowanie art. 94 ust. 2 ustawy może być ocenione w indywidualnym przypadku jako sprzeczne z

zasadami współzycia społecznego (np. stałe powierzanie adiunktowi zajęć dydaktycznych w wymiarze znacznie przekraczającym obowiązujące pensum czy też nieudzielenie mu pomocy organizacyjno-finansowej w stworzeniu warsztatu badawczego może być kwalifikowane jako przyczynienie się uczelni do nieukończenia przez niego w terminie przewodu habilitacyjnego). Nie sposób też wykluczyć, że w konkretnych warunkach wypowiedzenie adiunktowi stosunku pracy na koniec roku akademickiego, w którym upłynął okres wskazany w art. 88 ust. 2 ustawy, zostanie ocenione jako dokonane dla szykany, naruszające zasady poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), równouprawnienia (art. 11² k.p.) lub niedyskryminacji (art. 11³ k.p.). Dlatego prawny obowiązek wypowiedzenia przez rektora stosunku pracy adiunktowi, który w okresie dziewięciu lat lub dłuższym określonym w statucie szkoły wyższej nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może być rozumiany jako bezwzględny nakaz dokonania tej czynności w każdym przypadku. Granice jego wykonywania wyznaczają normy prawa pracy o zasadniczym charakterze oraz klauzule generalne - normy odsyłające do akceptowanych społecznie reguł pozaprawnych.

Podobną wykładnię przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z 2 grudnia 1997 r., I PKN 409/97 (OSNAPiUS z 1998 r. nr 20, poz. 592), stwierdzając, że rozwiązanie za trzymiesięcznym wypowiedzeniem stosunku pracy z nominacji na czas nieokreślony z adiunktem szkoły wyższej, z powodu nieuzyskania przez niego w dziewięcioletnim okresie zatrudnienia na tym stanowisku stopnia naukowego doktora habilitowanego, podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z klauzulami generalnymi określonymi w art. 8 k.p. Konieczne jest więc udowodnienie przez pracownika, że występują nadzwyczajne okoliczności uzasadniające przyjęcie, że rozwiązanie z nim stosunku pracy powinno być ocenione jako nadużycie prawa, gdyż jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sądy orzekające w niniejszej sprawie, mając na uwadze poczynione ustalenia faktyczne, prawidłowo przyjęły, że brak było szczególnych, prawnie doniosłych okoliczności sprzeciwiających się rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Okolicznością taką nie mógł być w szczególności stan zdrowia powoda, a mianowicie choroba nowotworowa, na jaką zapadł w końcowym okresie

zatrudnienia. Przede wszystkim przy tak długim okresie, w którym powód powinien był uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego (według statutu uczelni - w ciągu 18 lat, czyli dwukrotnie dłuższym niż przewidywała to ustawa o szkolnictwie wyższym, a faktycznie - wzięwszy pod uwagę, że powód został mianowany na stanowisko adiunkta już w 1977 r. a wypowiedziano mu stosunek pracy w 2004 r., czyli po 27 latach od mianowania - nawet trzykrotnie dłuższym niż przewidywała to ustawa o szkolnictwie wyższym), trudno uznać, że strona pozwana dopuściła się nadużycia prawa rozwiązując z powodem stosunek pracy z mianowania w trybie art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, zważywszy dodatkowo, że u powoda rozpoznano chorobę nowotworową w marcu 2002 r., czyli pod koniec tego długiego okresu i z tego tytułu powód miał przyznany w latach 2002-2003 urlop dla poratowania zdrowia. Sam fakt choroby powoda nie może jeszcze świadczyć o nadużyciu prawa przez stronę pozwaną i być uznany za szczególną, prawnie doniosłą (nadzwyczajną) okoliczność, przemawiającą przeciwko rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Inaczej należałoby ocenić okoliczność związaną z pogorszeniem stanu zdrowia powoda, gdyby podnosił on, że jego rozprawa habilitacyjna jest już tak dalece zaawansowana, że możliwe byłoby określenie (choćby w przybliżeniu), kiedy może nastąpić jej obrona (dopuszczenie do kolokwium habilitacyjnego i przyjęcie kolokwium habilitacyjnego), albo kiedy rozprawa habilitacyjna zostanie złożona jako zakończona i poddana ocenie recenzentów. Gdyby skarżący powołał się na tego rodzaju okoliczności, można byłoby rozważać, czy i w jakim stopniu choroba nowotworowa połączona z ingerencją chirurgiczną w 2002 r. oraz urlopem dla poratowania zdrowia wpłynęły na opóźnienie w przygotowaniu rozprawy habilitacyjnej i zakończeniu przewodu habilitacyjnego. Powód jednak tego nie twierdził, a w każdym razie nie udowodnił, aby w najbliższym (dającym się przewidzieć) czasie mógł złożyć do oceny recenzentów gotową rozprawę habilitacyjną. Z uwagi na powyższe nie było podstaw, aby zakwestionować stanowisko pracodawcy, że brak odpowiednich postępów w przygotowywaniu rozprawy habilitacyjnej i jej nieukończenie w przewidzianym terminie było wynikiem zaniedbań powoda, a nie pogorszenia się stanu jego zdrowia pod koniec okresu przewidzianego w statucie uczelni na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Z powyższych względów - uznając, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw - Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.