



Sygn. akt I PK 228/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Uniwersytetowi [...]
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 czerwca 2009 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych [...]
z dnia 10 lipca 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2008 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo J. K.
przeciwko Uniwersytetowi [...] w sprawie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia
stosunku pracy.

Sąd ustalił, że J. K. była zatrudniona u pozwanego w Bibliotece Instytutu Geografii Ekonomicznej i Organizacji Przestrzeni Uniwersytetu od dnia 1 maja 1994 r. na stanowisku bibliotekarza. Powódka została mianowana z dniem 1 kwietnia 1999 r., na podstawie art. 77 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 ze zm.) na stanowisko starszego bibliotekarza na czas nieokreślony. W dniu 6 kwietnia 2007 r. powódka ukończyła 60 lat, osiągnęła wiek emerytalny oraz nabyła prawo do emerytury, której pobieranie zostało zawieszony z uwagi na jej zatrudnienie u pozwanego.

Biblioteka geograficzna podlega organizacyjnie bibliotece głównej, która pracowała w zautomatyzowanym zintegrowanym systemie komputerowym „Horizon”, do którego trzeba było w odpowiedni sposób wprowadzać dane dotyczące książek oraz dane dotyczące czytelników. W bibliotece geograficznej pracowało 4 bibliotekarzy łącznie z powódką, a także jedna osoba, która obsługiwała mapiarnię. W bibliotece przeszkolono wszystkich współpracowników powódki w zakresie modułu katalogowania, a kolejnym etapem szkolenia miało być opanowanie przez pracowników modułu udostępniania systemu „Horizon”. Powódka nie nabyła umiejętności posługiwania się systemem komputerowym „Horizon”, ani też obsługi baz czasopism, a propozycje zajęcia się systemem i katalogowaniem nie były przez nią przyjmowane, co uzasadniała planowanym odejściem na emeryturę. Powódka nie przeszła żadnego szkolenia, nie ma opanowanego modułu udostępniania, ani też modułu katalogowania. Nie poznała też zasad przydziału rzeczowego, obowiązującego w katalogach elektronicznych.

W notatce służbowej z dnia 18 czerwca 2007 r. bezpośrednia przełożona powódki wniosła do dyrektora biblioteki M. W.j o rozwiązanie z powódką stosunku pracy z powodu braku wystarczających kwalifikacji m.in. nieuzupełnienia wiedzy dotyczącej nowego programu komputerowego „Horizon”, a także w związku z osiągnięciem przez powódkę wieku emerytalnego i nabyciem praw do emerytury. Do powyższego wniosku bezpośredniej przełożonej przychyliła się dyrekcja biblioteki, zwracając uwagę, iż konieczne jest zatrudnienie pracownika pracującego w systemie „Horizon”.

Pismem z dnia 10 sierpnia 2007 r. pozwany pracodawca wręczył powódce wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu

wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazał brak odpowiedniego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej oraz spełnienie przez powódkę warunków do nabycia emerytury. Uchwałą nr 195, podjętą w dniu 25 czerwca 2007 r. senat Uniwersytetu wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy w związku z osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury, oceniając kwalifikacje merytoryczne powódki z uwagi na system komputerowy.

W świetle powyższego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie jest zasadne. Rozpoznając niniejszą sprawę sąd zajął się przede wszystkim ustaleniem zasadności pierwszej przyczyny podanej powódce we wręczonym jej wypowiedzeniu, a więc brakiem odpowiedniego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, natomiast nie rozpatrywał zarzutu dotyczącego spełnienia przez powódkę warunków do nabycia emerytury, albowiem przyczyna ta nie była kwestionowana przez stronę powodową, która przyznała, iż posiada zarówno wiek emerytalny, jak i ustalone prawo do emerytury, a i pozwany przyznał również tę okoliczność.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało zdaniem sądu, iż podana przyczyna wypowiedzenia posiadała walor prawdziwości i rzeczywistości oraz nie powinna budzić wątpliwości interpretacyjnych. Nie chodziło w niej bowiem o kwalifikacje formalne powódki jak: ukończone studia wyższe, odpowiedni staż pracy w bibliotece naukowej i praktykę zawodową w tym zakresie, które oczywiście powódka posiada. Zarzut dotyczący powódki wymieniony w wypowiedzeniu dotyczył oceny jej kwalifikacji merytorycznych. Powyższa okoliczność została podniesiona m.in. w notatce służbowej z dnia 18 czerwca 2007 r. sporządzonej przez bezpośrednią przełożoną powódki J. F..

Pomimo tego, że pozwana użyła zwrotu „brak odpowiedniego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej”, co literalnie sugerować by mogło wyżej opisane kwalifikacje formalne, to jednak zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony w niniejszej sprawie całokształt materiału dowodowego pozwalał na stwierdzenie, iż jedynie trafne i zasadne jest przyjęcie, że w przypadku powódki chodziło oczywiście o jej kwalifikacje merytoryczne polegające na braku chęci do szkolenia się w nowym systemie komputerowym. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto,

iż wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym trybem rozwiązania stosunku pracy, nie wymagającym stwierdzenia winy pracownika, a wystarczy potwierdzenie przy wielości przyczyn choćby jednej z nich, aby podana przyczyna okazała się uzasadniona, zaś powódka nie kwestionowała w toku procesu drugiej przyczyny - posiadania wieku emerytalnego oraz prawa do emerytury.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.) powódka jest pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim. Jednakże przepis art. 264 ust. 7 ww. ustawy stanowi, iż osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku starszego bibliotekarza na podstawie mianowania pozostaje mianowana na tym samym stanowisku i na tych samych zasadach, co oznacza, że z powódką można było rozwiązać stosunek pracy na podstawie art. 125 ustawy - po uzyskaniu zgody senatu - organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Sposób wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym jest zatem zgodny z przepisami, a nawet, gdyby przyjąć iż przyczyna dotycząca kwalifikacji powódki nie jest uzasadniona, to i tak aktualna zostaje prawdziwość i konkretność przyczyny związanej z wiekiem emerytalnym powódki.

Na skutek apelacji powódki wyrokiem z dnia 10 lipca 2008 r. Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok przywracając J. K. do pracy na Uniwersytecie na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzając na jej rzecz 2.249 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz oddalając apelację w pozostałej części.

Sąd ustalił, że bezspornym jest, że w niniejszej sprawie powódka, jako starszy bibliotekarz była pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim. Jednakże przepis art. 264 ust. 7 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.) stanowi, iż osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy, na stanowisku starszego bibliotekarza na podstawie mianowania, pozostaje mianowana na tym samym stanowisku i na tych samych zasadach. Powódka zatem traktowana była jak pracownik dydaktyczny, a więc i nauczyciel akademicki.

Dla takich osób przepis art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym określa zamknięty katalog przyczyn, które mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie jednak z art. 125 ww. ustawy, stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego może być rozwiązany również z „innych ważnych przyczyn”. W ocenie sądu pomimo tak brzmiącego zapisu w art. 125 ustawy, należy jednoznacznie podkreślić, że przepis ten nie pozwala, by katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy mianowanego nauczyciela, został poszerzony.

Sąd wskazał następnie, że istotne znaczenie ma okoliczność, że wypowiedzenie stosunku pracy w oparciu o art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym może nastąpić wyłącznie po uzyskaniu zgody organu kolegialnego uczelni wskazanego w statucie. Zgoda ta jest warunkiem *sine qua non* skuteczności dokonanego wypowiedzenia. Powyższe uregulowania służą ochronie trwałości stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego i dlatego pojęcie „ważnej przyczyny”, zawarte w art. 125 ustawy należy zdecydowanie odróżnić od sformułowanego w art. 45 k.p. wymogu, aby przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy przyjął, że w rozpoznawanej sprawie, sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy w oparciu o art. 125 ustawy jest normalnym trybem rozwiązania tegoż stosunku pracy, nie wymagającym stwierdzenia winy pracownika, zaś przy wielości podanych przyczyn wystarczy, aby tylko jedna z nich okazała się prawdziwa.

Sąd Okręgowy przywołał także poglądy Sądu Najwyższego, który w wyrokach z dnia 27 czerwca 2006 r. (I PK 102/06) oraz z dnia 22 lutego 2008 r. (I PK 225/07) uznał, że „inne ważne przyczyny” to przyczyny, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony na zajmowanym stanowisku, gdy inne przepisy ustawy nie przewidują odrębnych konsekwencji takiej przyczyny. A zatem jego zdaniem negatywna ocena merytoryczna nie może stanowić „innej ważnej przyczyny”, gdyż powódka podlegała w innym trybie takiej ocenie. Przyczyny takiej, tym bardziej, nie może

stanowić osiągnięcie przez powódkę wieku emerytalnego, gdyż nie jest to okoliczność uniemożliwiająca dalsze jej zatrudnienie.

W ocenie sądu drugiej instancji kluczowe znaczenie w rozpoznawanej sprawie miała jeszcze jedna okoliczność. Otóż organ kolegialny - senat Uniwersytetu, do obowiązków którego należało rozpoznanie wniosku o rozwiązanie z powódką stosunku pracy i zajęcie w tym przedmiocie konkretnego stanowiska, podjął w dniu 25 czerwca 2007 r. uchwałę nr 195. Z jej treści wynika, że Senat wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, z dniem 30 września 2007 r., w związku z osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury. W uchwale tej nie ma mowy o innej ważnej przyczynie wypowiedzenia. W ogóle nie ma mowy o jakichkolwiek innych przyczynach. Tymczasem Rektor Uniwersytetu, w piśmie z dnia 10 sierpnia 2007 r. wypowiedział powódce stosunek pracy na podstawie art. 125 ustawy, ale z innych przyczyn niż te, na które wyraził zgodę Senat Uczelni. Powódce zarzucono mianowicie brak odpowiedniego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. Dopiero jako drugą przyczynę wskazano spełnienie przez powódkę warunków do nabycia emerytury.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w części dotyczącej przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu .

Skarga kasacyjna została oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, a mianowicie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.), przez przyjęcie, że osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych przez powódkę nie stanowi „ważnej przyczyny” wypowiedzenia, w rozumieniu tego przepisu, a także przyjęcie że wypowiedzenie zostało dokonane z innych przyczyn niż te, na które wyraził zgodę Senat oraz art. 45 § 1 k.p. oraz 47 k.p. w związku z art. 136 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, przez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę.

Ponadto skarżący wskazał na naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c., w

związku z art. 391 k.p.c. poprzez oparcie się Sądu Okręgowego przy rekonstrukcji stanu faktycznego w uzasadnieniu na ustaleniach wewnętrznie sprzecznych, co uniemożliwiło prawidłowe zastosowanie norm prawa materialnego i miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż było podstawą wydania skarżonego orzeczenia.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony występowaniem w sprawie istotnego zagadnienie prawnego oraz istnieniem potrzeby wykładni art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, którego treść budzi poważne wątpliwości.

W ocenie skarżącego na tle niniejszej sprawy i obecnie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym powstaje problem dopuszczalności wypowiedzania stosunków pracy nauczycielom akademickim z powodu nabycia uprawnień emerytalnych. Rozstrzygnięcie tego problemu ma precedensowe znaczenie także dla innych spraw tego rodzaju, bowiem uczelnia jako pracodawca na co dzień spotyka się z problemami rozwiązywania stosunków pracy w przypadku nabycia uprawnień emerytalnych przez pracownika. Niedoskonałości ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w art. 125 powodują, że powstaje wiele wątpliwości interpretacyjnych co do pojęcia „inna ważna przyczyna”, które to pojęcie jako klauzula generalna wymaga bliższego sprecyzowania. Konieczne wydaje się także wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy, czy ocena „ważności” przyczyny w rozumieniu art. 125 ustawy pozostawiona jest organowi kolegialnemu, czy też stosując to pojęcie uczelnia winna kierować się innymi przesłankami.

W uzasadnieniu skargi skarżący podniósł, że ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym reguluje w art. 124 i 125 kwestie dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy pracownikom mianowanym uczelni. Zamknięty katalog przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy wynikający z art. 124 ustawy został uzupełniony możliwością wypowiedzenia także z „innych ważnych przyczyn”, jednak warunkiem takiego wypowiedzenia jest uzyskanie zgody organu kolegielnego wskazanego w statucie uczelni, który w przypadku pozwanego jest jej senat.

Skarżący zauważył, że w rozpoznawanej sprawie senat uczelni w uchwale nr 193 z dnia 25 czerwca 2007 r., podjętej po przeprowadzeniu szerokiej dyskusji wyraził zgodę na wypowiedzenie powódce J. K. stosunku pracy „ w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury”, traktując to

jako „inną ważną przyczynę” z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Podstawę wyrażenia zgody przez Senat stanowiły przesłanki zawarte w protokole z posiedzenia Senatu dotyczące konieczności zatrudnienia w Bibliotece Geograficznej, gdzie pracowała powódka, pracownika merytorycznie przygotowanego do obsługi systemu informatycznego „Horizon”. Z tych względów, w wypowiedzeniu obok przyczyny nabycia uprawnień emerytalnych wskazano również przyczynę braku kwalifikacji, rozumianą jako brak kwalifikacji w sensie merytorycznym do obsługi systemu „Horizon”, nie zaś brak kwalifikacji w sensie formalnym. Wprawdzie przyczyna ta nie była zawarta w samej tezie uchwały senatu, ale znalazła swój wyraz w załączonym do uchwały wyciągu z protokołu posiedzenia senatu z dnia 25 czerwca 2007 r., który łącznie z tą uchwałą stanowi integralną część zgody senatu na wypowiedzenie powódce stosunku pracy.

Skarżący podkreślił, że we wręczonym powódce wypowiedzeniu zostały wskazane faktyczne podstawy wypowiedzenia zawarte zarówno w tezie uchwały jak i w protokole. Sąd Okręgowy zatem bezzasadnie uznał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn, niż te na które wyraził zgodę senat, czym naruszył - w ocenie skarżącego - art. 125 ustawy oraz art. 45 § 1 k.p. oraz 47 k.p. w związku z art. 136 ustawy, bowiem nie wskazał w jaki sposób skarżący naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Skarżący nie zgodził się także z oceną, że „osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury” nie może być uznane za „inną ważną przyczynę” umożliwiającą dokonanie wypowiedzenia. W jego ocenie odbieranie senatowi uczelni jako organowi statutowemu możliwości oceniania „ważności” przyczyny wypowiedzenia prowadziłoby do sytuacji, w której uczelnia jako pracodawca przez wiele lat nie mogłaby się rozstać z pracownikiem uprawnionym do emerytury i tym samym byłaby pozbawiona możliwości racjonalizacji zatrudnienia i doboru kadry naukowej. Wydaje się, że nie było to intencją ustawodawcy przy tworzeniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Skarżący zauważył także, że pojęcie „inne ważne przyczyny” w rozumieniu art. 125 ustawy, było wprawdzie przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, jednak publikowane orzeczenia nie mają odniesienia do stanu faktycznego w niniejszej

sprawie, bowiem nie wskazywano w nich jako „innej ważnej przyczyny” wypowiedzenia osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Powódka była zatrudniona u skarżącego na stanowisku starszego bibliotekarza. Od dnia 1 kwietnia 1999 r. została mianowana na czas nieokreślony, na podstawie art. 77 ust. 2 obowiązującej wówczas ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385, ze zm.). Wypowiedzenie zostało dokonane w dniu 10 sierpnia 2007 r., na podstawie art. 125 (z innych ważnych przyczyn) nowej ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365, ze zm.). Przepis ten odnosi się do mianowanych nauczycieli akademickich. Sądy obu instancji trafnie przyjęły, że art. 125 ustawy ma zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy powódki. Wynika to z przepisu art. 264 ust. 7 ustawy w zw. z art. 77 ust. 2 ustawy z 1990 r. Przepis art. 264 ust. 7 ustawy stanowi bowiem, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy, na stanowisku starszego bibliotekarza na podstawie mianowania, pozostaje na tym samym stanowisku i na tych samych zasadach. Natomiast przepis art. 77 ust. 2 poprzedniej ustawy stanowił, że do starszych bibliotekarzy miały odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych (nauczycieli akademickich). Z powyższych względów do wypowiedzenia stosunku pracy (z mianowania) powódki należało zastosować art. 125 ustawy.

Należy wyraźnie podkreślić, że ustawa prawo o szkolnictwie wyższym jest pragmatyką pracowniczą. Jej przepisy mają charakter szczególny. Przepisy kodeksu pracy mogą więc być stosowane tylko w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie (art. 136 ust. 1 ustawy).

Przepis art. 125 ustawy stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak odpowiedniego wykształcenia w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej oraz spełnienie przez powódkę warunków do nabycia emerytury.

Statut pozwanego jako organ uprawniony do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy wskazywał senat. Organ ten podjął uchwałę wyrażającą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury.

Można stwierdzić, że przepis art. 125 ustawy określa przyczyny wypowiedzenia oraz tryb jego dokonania. W tym zakresie nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie w sprawie ewentualnego naruszenia art. 125 ustawy musi więc uwzględniać dwa podstawowe, niezależne od siebie problemy, to jest ocenę przyczyny wypowiedzenia i zachowania trybu. Jest oczywiste, że zarówno naruszenie trybu, jak i wypowiedzenie z przyczyny, która nie jest „inną ważną przyczyną” w rozumieniu art. 125 ustawy umożliwia dochodzenie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Zasadnicze znaczenie dla oceny naruszenia trybu ma w niniejszej sprawie przyjęcie, iż zgoda organu kolegialnego musi dotyczyć tej przyczyny, która została następnie wskazana w wypowiedzeniu. Tymczasem senat wyraził zgodę jedynie na rozwiązanie stosunku pracy z powódką z powodu osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury. Natomiast w wypowiedzeniu dodana została jeszcze inna przyczyna – brak odpowiedniego wykształcenia. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia mają ustalenia, iż nie chodziło tu o kwalifikacje formalne (wykształcenie), a o kwalifikacje merytoryczne. Zdaniem Sądu Najwyższego podanie innej przyczyny wypowiedzenia, o której nie stanowi uchwała organu kolegialnego narusza przepisy art. 125 ustawy (tryb wypowiedzenia). W tej sytuacji na podstawie art. 45 k.p. możliwe jest dochodzenie roszczeń w nim przewidzianych. Nie można przyjąć, jak wywodzi w skardze kasacyjnej pozwany, że integralną częścią uchwały (zgody) jest protokół z posiedzenia organu kolegialnego. Na posiedzeniu organów kolegialnych mogą być bowiem dyskutowane różne kwestie uwidocznione w protokole. Ostateczne stanowisko jest jednak wyrażane w uchwałach. Z tego powodu decydujące znaczenie ma treść podjętych uchwał, a nie przedmiot dyskusji w czasie posiedzenia organu kolegialnego. Tylko z powyższego względu możliwe byłoby uznanie, że wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu, a skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Kolejną kwestią jest ocena „innej ważnej przyczyny”. Nie powinno budzić wątpliwości, że „ważna przyczyna” z art. 125 ustawy nie może być utożsamiana z nieuzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 § 1 k.p.). Należy więc stwierdzić, że ustawa dopuszcza wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania w znacznie węższym zakresie niż kodeks pracy. Pojęcie „innej ważnej przyczyny” jest zwrotem będącym klauzulą generalną. Nie oznacza to jednak, że decydujące znaczenie mogą mieć oceny (kwalifikacje) przez organy kolegialne uczelni wyższych. W każdym przypadku ocena ważności innej przyczyny wypowiedzenia podlega ocenie organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy pracowników uczelni wyższych. Sąd Najwyższy rozstrzygał w tej kwestii uznając, że przyczyną taką może być znaczny niedobór zajęć, brak kwalifikacji czy trudna sytuacja finansowa wydziału uczelni. Ze względu na wskazane wyżej powody (brak zgody) bez znaczenia pozostaje wskazany w wypowiedzeniu brak kwalifikacji. Natomiast spełnienie przez powódkę warunków nabycia prawa do emerytury jako jedynej przyczyny wypowiedzenia musiało uwzględniać problem zakazu dyskryminacji. Problem ten został rozstrzygnięty w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08. Stwierdzono w niej, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy, rozstrzygając o wypowiedzeniu z „innych ważnych przyczyn” wyraził aktualny pogląd, iż wybór pracownika do zwolnienia nie może być dowolny lub dyskryminujący (wyrok z dnia 29 marca 2006 r., II PK 249/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 72). Jedynie na marginesie można tu zauważyć, iż ustawa prawo o szkolnictwie wyższym, w odróżnieniu od innych pragmatyk, nie przewiduje możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowania z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. Przepisy stanowią jedynie o wygaśnięciu stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70 rok życia. Nieuregulowanie tego problemu w stosunku do pozostałych, mianowanych nauczycieli akademickich jest uznawane jako ewidentne przeoczenie ustawodawcy (tak A. Dubowik: Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007, nr 9, s. 24). Wynika z tego, że wypowiedzenie stosunku

pracy z mianowania, na podstawie art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, wyłącznie z przyczyny nabycia przez pracownicę prawa do emerytury, stanowi dyskryminację ze względu na płeć (art. 11³ k.p.).

Należy stwierdzić, że ze sposobu uregulowania pojęcia „innej ważnej przyczyny” nie wynika dopuszczalność jednoznacznego i ostatecznego rozstrzygnięcia tego problemu przez organ kolegiálny uczelni. Jego uchwała w żadnym wypadku nie wiąże organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy. Inną kwestią jest to, że w przypadku klauzul generalnych nie jest możliwe rozstrzygnięcie wszelkich trudności interpretacyjnych, tu związanych z pojęciem „innej ważnej przyczyny”.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Najwyższy uznał, że zarzuty skargi kasacyjnej okazały się nieuzasadnione. Nie zostały bowiem naruszone, wskazane w skardze przepisy: art. 125 ustawy oraz przepisy proceduralne.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/