

Wyrok z dnia 4 listopada 2010 r.

II PK 113/10

Likwidacja przez szkołę wyższą jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim (art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.).

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 listopada 2010 r. sprawy z powództwa Krystyny R., Bogusława J., Kamili B.-S., Ewy M. przeciwko Uniwersytetowi Z. w Z.G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, na skutek skarg kasacyjnych powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 29 grudnia 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargi kasacyjne.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z 29 grudnia 2009 r. zmienił wyrok Sąd Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z 30 września 2009 r. uznający za bezskuteczne wypowiedzenia umów o pracę, w ten sposób, że oddalił powództwa Krystyny R., Bogusława J., Ewy M. i Kamilii B.-S.

Senat Uniwersytetu Z. (UZ) 29 kwietnia 2009 r. podjął uchwałę o likwidacji Studium Nauki Języków Obcych. Na posiedzeniu 27 maja 2009 r. Senat wyraził zgodę na rozwiązanie stosunków pracy z powodami w trybie art. 125 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 121 ust. 2 i ust. 3 pkt 3 Statutu UZ (stanowiącego, że ważną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, inną niż określona w art. 124 ustawy, jest likwidacja jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel jest zatrudniony oraz że stosunek pracy może być rozwiązany po uzyskaniu zgody Senatu). Pozwany wypowiedział powodom stosunki pracy, podając za przyczynę li-

kwidację jednostki - międzywydziałowej i organizacyjnej - Studium Nauki Języków Obcych. Powodowie zakwestionowali wypowiedzenia, zarzucając wadliwość uchwał o likwidacji i rozwiązaniu stosunków pracy oraz pozorność przyczyny wypowiedzenia naruszającej przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i przepisy prawa pracy. Pozwany odpowiedział, że na rozwiązanie stosunku pracy wymagana była zgoda Senatu, a nie Rady Studium oraz że likwidacja jednostki organizacyjnej jest odrębną przyczyną od likwidacji stanowiska pracy (§ 121 ust. 2 i 3 pkt 3 i 4 Statutu).

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w Studium na podstawie mianowania jako wykładowcy języków obcych. Przyczyną likwidacji Studium była krytyczna ocena rektora formuły nauczania języków obcych w jego ramach, opierająca się na własnych spostrzeżeniach, petycjach studentów, zapotrzebowaniach poszczególnych wydziałów. Rektor zakładał, że niektóre osoby nadal będą świadczyły pracę, lecz po zatrudnieniu w drodze konkursu. Podstawą nowego zatrudnienia będzie umowa o pracę. Reorganizowany jest sposób nauki języków obcych poprzez likwidację Studium i dostosowanie nauczania do potrzeb wydziałów. Prócz interesu pracodawcy należało rozważyć słuszny interes pracowników. W ślad za likwidacją Studium (co jest autonomicznym uprawnieniem pracodawcy) nie było konieczne rozwiązanie stosunków pracy z wszystkimi pracownikami Studium, tym bardziej że później zatrudniono niektórych pracowników, lecz już na innej podstawie prawnej (umowie o pracę). Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany powinien określić zapotrzebowanie na naukę języków z rozdziałem na wydziały i charakter języka (czy ma być sprofilowany specjalistycznie), zbadać, którzy z pracowników mogą nadal wykonywać pracę, dobrać kryteria do pozostania w zatrudnieniu i wyraźnie oraz jawnie określić potrzeby dalszego nauczania języków. Dopiero wówczas uczelnia mogła rozwiązać stosunki pracy za wypowiedzeniem z osobami niespełniającymi warunków, tak aby ewentualne postępowania odwoławcze przed sądem pracy były zindywidualizowane. Formuła zwolnienia generalnego w imię opacznie rozumianego przez rektora równego traktowania nie była przez Sąd Rejonowy akceptowana. Miejscem pracy jest uczelnia, zatem pozwany doskonale mógł osiągnąć zamierzony cel, a więc wykonywanie pracy przez poszczególnych lektorów na wyznaczonych wydziałach, na zasadzie zwykłego polecenia służbowego. Poddanie pracowników kierownictwu dziekanów poszczególnych wydziałów nie mogło budzić sprzeciwu pracownika. Rozwiązanie stosunków pracy po to, aby pozwany mógł poprzez dziekanów inaczej

niż dotychczas kształtować wykonywanie pracy przez powodów, nie było niezbędne. Zdaniem Sądu Rejonowego likwidacja Studium choć jest faktyczna, to miała tylko ten cel, aby bez dogłębnych analiz pozbawić powodów, w tej i innych sprawach wywiezionych przez pracowników byłego Studium, podstawy zatrudnienia - mianowania, a przy okazji przeprowadzić redukcję zatrudnienia.

W apelacji pozwany zarzucił naruszenie prawa procesowego i materialnego wobec faktycznej likwidacji Studium. Wskazał, że miejsce zatrudnienia powodów w aktach mianowania określone zostało jako Studium Nauki Języków Obcych. Prawo o szkolnictwie wyższym nie dozwala na zmianę warunków pracy i płacy w stosunku do pracowników mianowanych. Nie zgodził się, aby słuszny interes pracodawcy uzasadniony prawdziwą i ważną przyczyną był mniej istotny niż interes pracownika. Interes pracodawcy przejawia się w konieczności zlikwidowania Studium Nauki Języków Obcych i zorganizowania oraz zracjonalizowania od początku kształcenia językowego na uczelni. Problem złego funkcjonowania jednostki był bardziej złożony i nie tkwił jedynie w braku obciążenia dydaktycznego dla pewnej liczby pracowników. W odpowiedzi powodowie zarzucili, że uczelnia dalej prowadzi naukę języków i istnieją oferty pracy dla powodów, zatem likwidacja była pozorna, skoro reorganizacja nie oznaczała konieczności ich zwolnienia.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu orzeczenia oddalającego powództwa stwierdził, że likwidacja Studium Nauki Języków Obcych stanowiła ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. Potwierdza to § 121 ust. 3 pkt 3 Statutu pozwanej uczelni, zgodnie z którym jedną z ważnych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania jest likwidacja jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest nauczyciel. W strukturze pozwanej uczelni nastąpiły rzeczywiste przekształcenia organizacyjne, które uniemożliwiały dalsze zatrudnienie powodów na dotychczasowych stanowiskach pracy. Każdy rodzaj przekształcenia struktury szkoły wyższej, który obiektywnie wymusza ograniczenie stanu zatrudnienia i wyklucza dalsze zatrudnienie mianowanego nauczyciela akademickiego na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, stanowi usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2007 r., II PK 2/07). Wadliwe funkcjonowanie Studium, przyczyny związane z koniecznością zmiany koncepcji kształcenia językowego w realiach aktualnego zapotrzebowania wśród studentów na języki obce i podniesienia poziomu kształcenia w tym zakresie,

potrzeba sprostania konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych, potrzeba specjalizacji wymaganej także w sferze językowej, znaczący spadek liczby studentów, przy malejących dochodach uczelni, w szczególności spowodowanej drastycznym zmniejszeniem dochodów ze studiów niestacjonarnych, spowodowały konieczność przeprowadzenia likwidacji jednostki. Sytuacja Studium była powszechnie znana i system kształcenia był krytykowany tak przez władze uczelni, jak i pracowników oraz studentów. Wskazują na to wystąpienia członków Senatu, w tym również przedstawiciela studentów zawarte w protokole z posiedzenia Senatu z 29 kwietnia 2008 r. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, że słuszny interes pracownika ma „pierwszeństwo”. Ocena wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy (na pierwszym miejscu) oraz przymiotów pracownika związanych ze stanowiskiem pracy (na miejscu drugim). Tylko takie stanowisko daje pracodawcy prawo możliwości doboru pracowników najlepiej realizujących jego cele. Do kompetencji sądów pracy nie należy ocena zasadności zmian organizacyjnych dokonanych przez pracodawcę, stąd Sąd Rejonowy nie mógł wskazać na „lepsze” w jego ocenie sposoby na rozwiązanie problemu Studium Nauki Języków Obcych. Zmiany w strukturze organizacyjnej były rzeczywiste i prawdziwe. Wypowiadając stosunki pracy pozwany nie miał żadnego prawnego obowiązku zaproponowania powodom innych stanowisk pracy ani rozważenia, w jaki sposób mogliby ten stosunek pracy kontynuować. Miejscem pracy powodów było Studium jako jednostka ponadwydziałowa, a nie Uniwersytet jako całość. Wobec powodów jako pracowników mianowanych nie można było zastosować wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 2 k.p.). Nietrafny był pogląd o możliwości „przeniesienia” powodów na inne stanowiska pracy, np. w poszczególnych wydziałach uczelni. Z tych motywów Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

W skardze kasacyjnej powódka Ewa M. zarzuciła naruszenie art. 30 § 4 k.p., gdyż podana przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa w tym znaczeniu, że wskazana likwidacja Studium Nauki Języków Obcych - jeżeli nawet miała miejsce - to nie spowodowała faktycznie likwidacji jej stanowiska pracy starszego wykładowcy języka francuskiego i w konsekwencji nie mogła spowodować ustania stosunku pracy. Skargi kasacyjne powodów Krystyny R., Bogusława J., Kamalii B.-S., o tej samej treści, zarzuciły naruszenie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym przez niewłaściwe zastosowanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne nie mają uzasadnionych podstaw i dlatego zostały oddalone. Podlegały rozpoznaniu w granicach zarzutów kasacyjnych (art. 398¹³ § 1 k.p.c.).

W odniesieniu do skargi powódki Ewy M. należy zauważyć, że zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. jest nietrafny i rozmija się z jego uzasadnieniem. Jest to przepis, który jedynie wymaga podania przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika. Przyczyna oraz podana w wypowiedzeniu podstawa prawna są jasne i konkretne. Zakres art. 30 § 4 k.p. nie obejmuje badania zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), zatem również zasadności przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (zgodnie z art. 136 ust. 1 tej ustawy). Innymi słowy, w oparciu o tylko taki zarzut skargi nie można badać merytorycznej strony wypowiedzenia, czyli tego czy likwidacja Studium mogła spowodować ustanie stosunku pracy.

Skargi nie zostały oparte na podstawie naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), stąd w ocenie podstawy materialnej zachodzi związenie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Ma to znaczenie w ocenie (tożsamy w treści) skarg pozostałych powodów, których podstawa zamyka się tylko w zarzucie niewłaściwego zastosowania art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Wstępnie należy stwierdzić, że likwidacja przez szkołę wyższą określonej jednostki organizacyjnej stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z zatrudnionym w niej nauczycielem akademickim. W przeciwnym razie należałoby przyjąć, że zatrudnienie ma trwać, mimo że uczelnia może zlikwidować jednostkę organizacyjną. Stałoby to w sprzeczności z uprawnieniem do likwidacji czy reorganizacji uczelni wyraźnie określonym w ustawie. Oczywiście do tak zasadniczego twierdzenia nie można było zredukować oceny wystąpienia ważnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim w rozumieniu art. 125 ustawy, gdyż skarżący od początku zarzucają, że likwidacja była pozorna ze względu na kontynuowanie nauczania języków obcych i zachowanie związanych z tym stanowisk pracy. Rzecz jednak w tym, że nie można zakwestionować faktu likwidacji Studium, natomiast w dalszym zakresie nie ma w sprawie ustaleń, na podstawie których

można by przyjąć, że stanowiska pracy przed i po likwidacji zostały zachowane, są porównywalne i tożsame co do zakresu czynności. Nawet gdyby tak było, to nie musi to oznaczać pozornej likwidacji Studium.

Sądy obu instancji nie poprzestały też na ocenie samej likwidacji Studium, lecz podjęły się ważenia interesów pracodawcy oraz pracowników, dochodząc jednak do odmiennych wniosków. Powodowie w skardze powracają do pierwotnego stanowiska, aprobowanego przez Sąd pierwszej instancji i przyjmują, że likwidacja Studium powinna być niejako warunkowa, tzn. z proporcjonalną redukcją zatrudnienia oraz obowiązkiem pracodawcy zapewnienia dalszego zatrudnienia nauczycielom zatrudnionym w Studium, gdyż uczelnia w pewnym stopniu wykorzystuje instytucję likwidacji dla osiągnięcia innych celów (między innymi redukcji zatrudnienia i zaoferowania pracownikom umów w miejsce mianowania). Nie można pominąć, że skarga przysługuje od wyroku sądu drugiej, a nie pierwszej instancji (art. 398¹ k.p.c.). Wyżej już przedstawiono, że Sąd Okręgowy zajął określone stanowisko, w którym nie poprzestał na ocenie samej „likwidacji”, lecz ustalił określoną „wadliwość” w funkcjonowaniu Studium uzasadniającą jego likwidację. Temu ustaleniu i takiej ocenie skarżący nie przeciwstawiają żadnych zarzutów. Skarżący natomiast nie zgadzają się ze stanowiskiem zaskarżonego wyroku, że wypowiadając stosunki pracy pozwany nie miał żadnego prawnego obowiązku zaproponowania powodom innych stanowisk pracy ani rozważenia, w jaki sposób mogliby ten stosunek pracy kontynuować. Tu również jednak nie zakwestionowano, że miejscem pracy powodów zgodnie z mianowaniem było Studium, a nie cała uczelnia, oraz że nie było możliwe wypowiedzenie zmieniające zatrudnienia opartego na mianowaniu. Problem sprowadza się więc do pytania czy z art. 125 ustawy (tylko taka jest podstawa skargi) wynika norma o ochronie zatrudnienia nauczycieli akademickich w przypadku likwidacji jednostki organizacyjnej, w której są zatrudniani. Z tej racji, że druga część przepisu odnosi się do wymogu uzyskania zgody określonego organu na rozwiązanie zatrudnienia, można by wnioskować, iż ważna przyczyna nie obejmowałaby swą regulacją kwestii ochrony zatrudnienia. Wszak z semantycznego znaczenia „istotnej przyczyny” nie byłoby to do przyjęcia. Odpowiedź jest zatem negatywna, co oznacza, że przepis w części dotyczącej ważnej przyczyny jako podstawy wypowiedzenia nie obejmuje ochrony zatrudnienia. Jedyną ochroną to wymóg zgody określonego organu na rozwiązanie zatrudnienia w przypadku ważnej przyczyny.

Powyższe stwierdzenie wymaga poruszenia dalszych kwestii. Pierwsza to ta, że likwidacja jednostki organizacyjnej stanowi z reguły samodzielną i wystarczającą przyczynę rozwiązania zatrudnienia. Nie jest to kwestionowane na gruncie tzw. zwolnień grupowych i nie powinno być kwestionowane nawet w przypadku zwolnień z tej samej przyczyny pracowników mianowanych. Stosuje się do nich często regulacje szczególne (pragmatyki), które nierzadko przyznają ochronę pracownikom w takiej sytuacji, lecz stanowi ona tylko wyjątek od reguły, czyli nie podważa tezy, że likwidacja jednostki organizacyjnej uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Przykładowo w ustawie z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych jest regulacja uzależniająca rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji od tego, że nie jest możliwe przeniesienie urzędnika państwowego mianowanego na inne stanowisko w tym urzędzie (art. 13 ust. 1 pkt 2). Podobnie w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w razie likwidacji urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacji tego urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika służby cywilnej Szef Służby Cywilnej przenosi go do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości oraz zobowiązuje dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi służby cywilnej stanowiska, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe (art. 66). Takich rozwiązań, chroniących dalsze zatrudnienia nie ma jednak w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Obecne regulacje o rozwiązaniu stosunku pracy z art. 124 i 125 tej ustawy nie przejęły też regulacji z poprzedniej ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym przewidującej, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy decyzji właściwego organu w razie zniesienia uczelni lub przekształcenia jej struktury w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku. Obecna ustawa nie stawia takiego warunku, czyli wymagającego badania czy zmiany uniemożliwiają zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku. Ustawa ta zakłada przy tym samodzielne władztwo uczelni (jej organów - senatu i rektora) w tworzeniu, przekształcaniu i likwidacji podstawowych jednostek organizacyjnych (art. 4, art. 84, art. 66).

Choć skarga nie zawiera szerszej argumentacji w tym zakresie, to rozważań o podstawie rozwiązania stosunków pracy nie można zamknąć tylko w analizach przepisu art. 124 pkt 4 ustawy i twierdzić, że rozwiązać stosunek pracy można tylko w

razie wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni, gdyż wówczas regulacja ustawy o reorganizacji uczelni, w tym likwidacji jej jednostek organizacyjnych, nie pozwalałaby rozwiązać w takich sytuacjach stosunków pracy, co prowadzi do wniosku, że te przyczyny zwolnienia z pracy nie mogą nie być ujmowane jako inne ważne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z art. 125 ustawy. Innymi słowy ustawowe kompetencje do likwidacji jednostek organizacyjnych przez uczelnie i brak regulacji chroniących zatrudnianych w nich pracowników, takich jak przewidziane w innych pragmatykach, nie świadczy o luce, lecz o braku regulacji. Uzasadnia to tezę, że likwidacja jednostki organizacyjnej uczelni jest ważną przyczyną rozwiązania stosunków pracy z zatrudnionymi w niej pracownikami. Skoro ustawa nie wymaga od uczelni uprzedniego proponowania im zatrudnienia w innej jednostce uczelni, to uzasadnione jest stanowisko, że jeżeli szkoła wyższa wybrała likwidację studium nauczania języków obcych i reorganizuje nauczanie języków obcych poprzez prowadzenie go na wydziałach uczelni, to mieści się to w samodzielnej jej prawie decydowania o ustroju i organizacji uczelni. Konsekwentnie nie oznacza to, że Sąd pracy może narzucić jej inną metodę postępowania, zmierzającą do zachowania dotychczasowego zatrudnienia, polegającą na wprowadzeniu wymogu indywidualnych zmian warunków zatrudnienia poszczególnym nauczycielom języków obcych zatrudnionym dotychczas w Studium. W takiej sytuacji likwidacja jednostki organizacyjnej stanowiła ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 125 ustawy. W sprawie nie wykazano, że działanie to stanowiło obejście prawa lub polegało na pozornej likwidacji Studium. Podstawa prawna skargi ograniczona tylko do art. 125 nie uzasadnia dalszego kwestionowania zaskarżonego wyroku.

Przepis art. 125 ustawy stanowi też punkt wyjścia do oceny zarzutu naruszenia § 120 ust. 3 Statutu o braku uchwały Rady Studium Nauczania Języków Obcych opiniującej zwolnienie pracowników. Zarzut ten nie jest uprawniony z kilku przyczyn. Podstawowa to ta, że skoro daną materię reguluje ustawa, to inne rozwiązanie nie może wynikać ze statutu. Otóż art. 125 ustawy rozwiązanie stosunku pracy warunkuje uzyskaniem zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. To zaś prowadzi do § 121 ust. 2 (a nie do § 120 ust. 3) Statutu, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony może być rozwiązany z ważnych przyczyn, innych niż określone w art. 124 ustawy, z końcem semestru po uzyskaniu zgody Senatu. Po wtóre, w art. 125 ustawy jest mowa o

zgodzie organu kolegialnego, którymi są senat i rady podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni (art. 60 ustawy). Chodzi tu o rady wydziałów (§ 14 i § 81 Statutu). Podstawowa jednostka organizacyjna ma swą definicję w ustawie, zgodnie z którą jest nią wydział lub inna jednostka organizacyjna uczelni określona w statucie, prowadząca co najmniej jeden kierunek studiów lub studia doktoranckie co najmniej w jednej dyscyplinie naukowej (art. 2 ust. 1 pkt 29). Zatem nie każda jednostka organizacyjna - w tym także międzywydziałowa - jest uprawniona do tego, aby jej organ kolegialny wyrażał zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy. Senat zgodnie ze swoją kompetencją wyraził zgodę na rozwiązanie stosunków pracy z powodami i trudno uznać, aby w sposób nieuprawniony zastąpił tu Radę Studium, skoro podlegało ono likwidacji i choćby z tej przyczyny trudno byłoby taką zgodę uzyskać.

Z tych motywów orzeczono jako w sentencji stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

=====