

Wyrok z dnia 23 czerwca 2010 r.

II PK 20/10

„Ważna przyczyna” rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Marka T. przeciwko Uniwersytetowi Z. w Z.G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 29 września 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Po wypowiedzeniu 6 listopada 2008 r. przez Uniwersytet Z. stosunku pracy Markowi T. mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, na podstawie art. 125, art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 121 ust. 2 Statutu Uniwersytetu, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z 29 czerwca 2009 r. uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy. Podanym w piśmie powodem wypowiedzenia była utrata zaufania wynikająca z następujących przyczyn: 1) naruszenia dobrego imienia i wizerunku Uniwersytetu oraz zaufania do uczelni jako instytucji publicznej, przez naganną dla nauczyciela akademickiego postawę wobec studentów, w szczególności

prorowadzenie zajęć dydaktycznych w sposób wywołujący skrajne reakcje studentów oraz narażający na obrazę ich uczucia religijne, co było przedmiotem postępowania karnego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w Z.G., a także postępowania dyscyplinarnego; 2) niemożności porozumienia się i współpracy z pracownikami jednostki, w której powód jest zatrudniony, tj. Instytucie Politologii, a także z przełożonymi; 3) publicznego bezpodstawnego stawiania władzom uczelni zarzutu popełnienia przestępstwa skutkującego negatywnymi opiniami mediów oraz ich odbiorców pod adresem władz uczelni, pracowników naukowo-dydaktycznych oraz studentów; 4) podejrzenia udostępnienia mediom bez zgody władz uczelni dokumentów z postępowania rekrutacyjnego, w którym powód uczestniczył jako członek wydziałowej komisji rekrutacyjnej; 5) działania na szkodę własnego środowiska pracy poprzez publikowanie tekstów podważających kompetencje pracowników naukowych, przy jednoczesnym niewielkim dorobku naukowym powoda, co stanowiło jedną z przyczyn negatywnej oceny powoda jako nauczyciela akademickiego. Na podstawie § 121 ust. 2 Statutu Uniwersytetu Senat wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Wcześniej wnioskowała o to Rada Wydziału Humanistycznego. Według tych organów powód utracił zaufanie jako pracownik uczelni i podane przyczyny stanowiły ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z art. 125 ustawy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony na stanowisku asystenta w 2001 r. Studenci 19 grudnia 2006 r. złożyli petycję o zmianę powoda jako prowadzącego zajęcia z przedmiotu „Myśl polityczna”. Motywowali to nieodpowiednią wobec nich postawą prowadzącego. Petycję podpisało 70 osób. W celu wyjaśnienia sprawy zorganizowano spotkanie ze studentami, którzy pokazali wiersz przedstawiony przez powoda jako materiał dydaktyczny. Opinie studentów - odnośnie do sposobu prowadzenia zajęć przez powoda - w czasie spotkania były podzielone. Przynajmniej 30% uczestników wypowiedziało się o powodzie pozytywnie. W kwestii dlaczego użył wiersza jako materiału dydaktycznego powód wskazał, że zamierzał wyjaśnić przy jego pomocy problem będący przedmiotem zajęć. Przed rozpoczęciem zajęć powód uprzedził studentów, że otrzymają do analizy kontrowersyjny wiersz, ale nie należy odbierać go dosłownie, do siebie, gdyż wiersz ten może być różnie rozumiany. Do interpretacji wiersza powód przyniósł studentom definicje słownikowe pojęcia „ruchać”. Pozwany za pomocą ankiet wśród studentów ocenia swoich pracowników. Powód jest oceniany od 2003 r. W odniesieniu do powoda w ankietach padają sformułowania „cyniczny”, „wulgarny”, a nawet „bezczelny”, „fascynat Hitlera”, „seksistowskie teksty”, „męski szowinistyczny

wieprz", „traktował studentów jak zwierzęta, które nie są mu do niczego potrzebne", „panowała atmosfera ciągłego lęku", „miał niską kulturę osobistą", „brak kultury, poniżanie, dziwny, powinien zmienić pracę". Ankiety powtórzono po zawieszeniu powoda w pracy po udostępnieniu studentom wiersza. W ankietach przeprowadzonych po 1,5 roku od zawieszenia znajdują się sformułowania „prowadzący ośmieszał mnie za plecami u kolegów z grupy podczas konsultacji", „ten Pan to przykre wspomnienie i generalnie jestem na NIE". W ankietach pojawiły się również oceny pozytywne, niektóre wypowiedzi oceniały zajęcia prowadzone przez powoda i jego osobę entuzjastycznie. Prócz uwag w ankietach, krytyczne sygnały o pracy powoda docierały bezpośrednio od studentów. Sprawa wiersza i stosunków ze studentami była przedmiotem postępowania dyscyplinarnego. Powód został ukarany upomnieniem przez Komisję Dyscyplinarną dla Nauczycieli Akademickich i karę tę podtrzymała Komisja Dyscyplinarna przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego orzeczeniem z 29 kwietnia 2008 r. Powód prowadził zajęcia regularnie. Nie szukał kontaktu ze współpracownikami. Ze swoim przełożonym powód spotykał się najwyżej dwa razy w roku, na zebraniach zakładu. Podobnie z dyrektorem Instytutu Politologii. Powód jest autorem tekstu [...] grudzień 2007 r. W tekście są słowa: „masz sieczkę w głowie? Jesteś mierny? Nie masz mózgu? A mimo to marzysz o byciu naukowcem w Polsce? Nie martw się! Masz bowiem wszelkie predyspozycje do tego, by zostać przynajmniej doktorem habilitowanym". Powód w ramach cyklu „K." publikował też inne satyryczne teksty, dotyczące możliwości zostania artystą, wyjścia za mąż, bycia biznesmenem. Na początku 2007 r. w prasie lokalnej pojawiła się informacja sugerująca, że zawieszenie powoda było „zemstą rektora". Napisano bowiem: „w 2004 r. jako sekretarz komisji rekrutacyjnej przeciwstawił się prof. O. (wtedy dziekanowi wydziału humanistycznego) i nie zgodził się przyjąć podania na studia jednego z I. polityków SLD". Czy też inaczej: „dotarliśmy do dokumentów, z których wynika, że został zakwalifikowany na egzamin i zdał go na piątki. Według Marka T. doszło do przestępstwa". Powód swojej wypowiedzi dla gazety nie sprostował. Prokuratura wobec prasowych publikacji wszczęła postępowanie w sprawie niezgodnego z prawem przyjęcia na studia, które następnie umorzyła. Sprawa powoda była i jest szeroko komentowana w mediach. Poczynając od 13 marca 2007 r. w mediach lokalnych i ogólnopolskich ukazało się 21 artykułów oraz niezliczona ilość informacji w mediach elektronicznych, radiu i telewizji. Tytuły tych artykułów brzmiały następująco: „Prokuratura na Uniwersytecie Z.", „Przeczytał skandalizujący wiersz i stracił pracę", „Ustalenia z Bolonii ra-

tują Rektora", „Dorzynanie doktora". Powód pierwotnie został zatrudniony w Instytucie Filozofii (1 listopada 2001 r.), potem pracował w Instytucie Politologii (od 1 sierpnia 2002 r.). Powód zmieniał zakłady Instytutu albowiem współpracy z nimi odmawiali kierownicy zakładów. W czerwcu 2005 r. dyrektor Instytutu wystąpiła o przeniesienie powoda do Instytutu Filozofii. Swoje stanowisko wobec powoda Rada Instytutu Politologii wyraziła w uchwale z 12 czerwca 2007 r. o następującej treści: „Rada Instytutu Politologii Uniwersytetu Z. wyraża dezaprobatę dla ewentualnego powrotu dra Marka T. do pracy w naszym Instytucie, Członkowie Rady nie widzą możliwości dalszej współpracy z drem Markiem T. jako pracownikiem Instytutu Politologii Uniwersytetu Z.". Po rozpoczęciu nowej kadencji organów Uniwersytetu na lata 2008-2010 Rada Instytutu Politologii 20 października 2008 r. postanowiła wystąpić z wnioskiem o rozwiązanie stosunku mianowania z powodem w związku z istniejącym nadal konfliktem oraz całkowitą utratą zaufania do niego. Stanowisko to podzieliła Rada Wydziału Humanistycznego, która zdecydowaną większością głosów (41 głosujących: za rozwiązaniem stosunku pracy 34, wstrzymujących się 7) pozytywnie zaopiniowała wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z powodem z powodu całkowitej utraty zaufania do tego pracownika. W zakresie pracy naukowej i dydaktycznej powód był poddany ocenie nauczyciela akademickiego i ocena ta była negatywna (przeprowadzona w 2008 r.). Sąd Rejonowy przyjął, że jedynie udostępnienie wiersza do analizy wywołało kontrowersyjne reakcje studentów. W tym zakresie Sąd miał na uwadze materiał dowodowy zebrany w postępowaniu karnym, które zostało umorzone przez Prokuraturę Rejonową w Z.G. [...]. Nie została wykazana naganna postawa wobec studentów. Wypowiedzi z anonimowych ankiet nie mogą być przesadzające. Powód wszak wymagał punktualności i wysoko stawiał poprzeczkę co nie mogło być uznane za złe, w przeciwnym razie obniża się poziom kształcenia. Co do konfliktu i niemożności porozumienia się z współpracownikami to Sąd stwierdził, że powód nie jest człowiekiem dążącym do nawiązania kontaktu. Pozwany nie wykazał, dlaczego aż siedmiu członków Instytutu sprzeciwiało się współpracy z powodem. Możliwość współpracy istniała, ale nikt z powodem nie zamierzał jej podejmować, zapewne z uwagi na niezrozumienie jego osoby i poglądów. W prasie rzeczywiście zredagowano wypowiedź, że to powód zarzuca popełnienie przestępstwa władzom uczelni w procesie rekrutacji. Powód nie sprostował tego artykułu. Wypowiedzi prasowe przypisywane komukolwiek nie stanowią dowodu w znaczeniu procesowym. Nie można wykluczyć, że słowa powoda zostały w prasie przeinaczone. Artykuły w których pisze

się o pozwanym, także w związku z osobą powoda, nie muszą szkodzić jego wizerunkowi. Nie zostało udowodnione, iżby powód udostępnił mediom bez zgody uczelni dokumenty z postępowania rekrutacyjnego. Sąd nie dał wiary zeznaniom przełożonych jakoby powód dysponował kopiami tych dokumentów i szantażował ich. Przy stwierdzonej kontrowersyjności sprawy Sąd Rejonowy przyjął, że powództwo jest zasadne. Powód jest bowiem człowiekiem nietuzinkowym, zachowującym się inaczej niż kadra naukowa, a ponadto sprawa nie dotyczy zwykłego pracodawcy jakim jest zakład produkcyjny, czy nawet szkoła podstawowa lub średnia, które mają dawać pewne podstawy wykształcenia, w ramach powszechnie przyjętych programów naukowych. Cechą uniwersytetu powinna być daleko posunięta tolerancja, otwartość na kontrowersyjne idee, nowatorskie metody nauczania, akceptacja naukowców innych niż wszyscy. Pozwany tymczasem postrzega swój interes biznesowo, medialnie i rankingowo. Dąży do tego, aby jak największa grupa studentów była zadowolona z jak największej grupy wykładowców. Postawa powoda wobec studentów nie była nagnana. To, że wymagał punktualności, surowo egzekwował podejście do przedmiotu, nie jest niczym nagannym, zwłaszcza że powód wskazał wszystkim reguły i wymagania. W uniwersyteckim stosunku pracy nie chodzi o to, żeby powód podobał się wszystkim, bo jest człowiekiem „łata” i dla środowiska i dla studentów, chodzi o to, żeby jego metody pozwalały studentom poszerzyć horyzonty, zmusiły do wysiłku intelektualnego. Trafnie w postępowaniu przygotowawczym w Prokuraturze Rejonowej ustalono, że powód nie naruszył uczuć religijnych, a jedynie poczucie estetyki i dobrego smaku. Podana w pkt 1 przyczyna wypowiedzenia, jakkolwiek prawdziwa, nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy. Podobnie co do niemożności porozumienia się i współpracy z przełożonymi. Nikt ze współpracowników i przełożonych nie zamierzał porozumieć się i współpracować z powodem. Nie zostały wykazane zarzuty publicznego bezpodstawnego stawiania władzom uczelni zarzutu popełnienia przestępstwa powodującego negatywne opinie mediów oraz udostępnienia im bez zgody uczelni dokumentów z postępowania rekrutacyjnego, w tym znaczeniu, czy na pewno publicznie przytoczona wypowiedź powoda miała takie brzmienie oraz że to powód udostępnił mediom dokumenty, a nie uzyskały ich one w inny sposób. Nawet gdyby założyć, że powód zarzucił rektorowi przestępstwo, to trzeba mieć na uwadze także kontekst wypowiedzi. Powód czuł się dotknięty wypowiedziami rektora, zareagował spontanicznie, może niewłaściwie, ale jest to usprawiedliwione i nie może stanowić podstawy wypowiedzenia stosunku pracy. Publikowanie tekstów podważa-

jących kompetencję pracowników naukowych, przy jednoczesnym niewielkim dorobku naukowym powoda, jako zarzut nie może się ostać, wobec satyrycznej konwencji publikacji. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał, że pomimo udowodnienia niektórych z postawionych powodowi zarzutów nie są one wystarczające, aby zaakceptować rozwiązanie stosunku pracy i dlatego orzekł na podstawie art. 45 § 1 i art. 47 k.p.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze po apelacji pozwanego wyrokiem z 29 września 2009 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. Stwierdził, że naruszono art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 30 § 4 k.p., poprzez uznanie, że nie zachodzi w rzeczywistości przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako uzasadniająca dokonanie takiego wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest środkiem, z którego mogą skorzystać obie strony. Pracodawca ma swobodę w doborze pracowników, z pomocą których w jak najlepszy sposób może prowadzić swoją działalność (wyroki Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00 i z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07). Dowody zebrane w sprawie jednoznacznie i przekonująco świadczą o tym, że pozwany miał rzeczywiste, prawdziwe i odpowiednie przesłanki, aby wypowiedzieć umowę o pracę motywując to utratą zaufania do powoda (wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 257/99 i z 23 września 2004 r., I PK 487/03). W ocenie Sądu Okręgowego, uwzględniając ustalenia Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że istniały podstawy, aby pozwany utracił do powoda zaufanie. Nie jest tak, że postępowanie nie potwierdziło żadnej okoliczności wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadniającej utratę zaufania. Okoliczności wskazane w wypowiedzeniu nie były podane jako podstawa do wypowiedzenia umowy o pracę lecz jako przyczyna utraty zaufania do powoda. Prawdziwa była przyczyna podana w pkt 1, a więc naruszenie dobrego imienia i wizerunku Uniwersytetu oraz zaufania do uczelni jako instytucji publicznej przez naganną postawę nauczyciela wobec studentów, w szczególności prowadzenie zajęć dydaktycznych w sposób wywołujący skrajne reakcje studentów. Tak samo prawdziwa była druga okoliczność wskazana w wypowiedzeniu. Brak było porozumienia i współpracy pomiędzy powodem a pracownikami jednostki, w której był zatrudniony, a także pomiędzy powodem i jego przełożonymi. W sposób nieprzekonywujący Sąd Rejonowy przyczyny takiego stanu upatrywał w tendencyjnym i władczym stosunku do powoda jego przełożonego. Każdy z kolejnych przełożonych po stosunkowo krótkim okresie prób współpracy z powodem stwierdzał, że takiej możliwości nie widzi. Sąd Rejonowy za prawdziwy przyjął też fakt opublikowania w prasie

zarzutu stawianego przez powoda władzom uczelni, że popełniły przestępstwo. W sytuacji, w której powód nigdy nie starał się nawet o sprostowanie tego zapisu, to trudno zrozumieć, dlaczego Sąd Rejonowy oczekiwał od pozwanego inicjatywy dowodowej zmierzającej do wykazania, czy aby na pewno w prasie wiernie oddano treść wypowiedzi powoda o rektorze. Jeszcze większe zdumienie budzi usprawiedliwienie takiego zachowania powoda tym, że czuł się dotknięty wypowiedziami rektora, zareagował spontanicznie i nawet gdyby takie zachowanie powoda uznać za niewłaściwe, to jest ono usprawiedliwione i nie może stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Podstawą uzasadniającą utratę zaufania do pracownika jest zarzucanie publicznie w prasie pracodawcy popełnienia przestępstwa, co nie znajduje później potwierdzenia w prowadzonym postępowaniu prokuratorskim. Przy tego typu podstawie utraty zaufania zupełnie niewinnie wygląda podejrzenie udostępnienia mediom bez zgody władz uczelni dokumentów z postępowania rekrutacyjnego, czy też odbierane przez przynajmniej część środowiska naukowego pozwanej uczelni jako podważające kompetencje tych pracowników, satyryczne publikacje pióra powoda. Nie sposób mieć zaufanie do pracownika, z którego zachowaniem wiążą się postępowania prowadzone przez prokuraturę przeciwko niemu i w sprawie zarzucanego władzom uczelni przestępstwa. Postępowania te budziły duże zainteresowanie mediów i stawiały uczelnię w co najmniej dwuznacznym świetle. Utrata zaufania stanowiła uzasadnioną podstawę wypowiedzenia powodowi „umowy o pracę” i dlatego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie: 1) polegające na uznaniu, iż w sprawie mają wyłącznie zastosowanie przepisy kodeksu pracy, dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, podczas gdy w sprawie podstawą nawiązania stosunku pracy był akt mianowania, a więc zgodnie z art. 5 k.p., badając, czy rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim zostało dokonane zgodnie z prawem, należało mieć na względzie przepisy ustawy szczególnej, regulującej rozwiązywanie stosunku pracy z nauczycielami akademickimi, a konkretnie art. 124 i 125 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym; 2) polegające na niezastosowaniu art. 125 tej ustawy, który stanowi, iż stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni, pomimo iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powołaniem na ten przepis, a zada-

niem Sądu było jedynie rozpatrzenie, czy w przedmiotowej sprawie zaistniały „inne ważne przyczyny” w rozumieniu art. 125 ustawy; 3) polegające na usankcjonowaniu możliwości wypowiedzenia stosunku pracy z powołaniem się na przyczyny, odnośnie do których toczyło się przeciwko powodowi postępowanie dyscyplinarne i została wymierzona kara dyscyplinarna, a więc naruszenie przepisów art. 125 i 139 ustawy. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub o jego zmianę i uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy z prawem do kosztów procesu.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skargę kasacyjną oparto tylko na zarzutach naruszenia prawa materialnego, co *prima facie* może sugerować, że Sąd Najwyższy mógłby zastosować właściwe prawo materialne, czyli zweryfikować prawidłowość rozstrzygnięcia bez uchylenia sprawy do ponownego rozpoznania. Rzecz jednak w tym, że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia i postępowanie kasacyjne nie jest prowadzone w zwykłej instancji, w której orzeka się wedle zasady *iura novit curia*. Takiego kierunku rozstrzygnięcia w tej sprawie nie uprawnia również przepis art. 398¹⁴ k.p.c., zgodnie z którym skarga kasacyjna podlega oddaleniu jeżeli zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu. Chodzi bowiem o to, że sprawa w zaskarżonym wyroku nie została rozpoznana z zastosowaniem właściwego prawa materialnego i dlatego Sąd Najwyższy nie może przejmować w tym zakresie roli sądu powszechnego, choćby ze względu na gwarancję instancyjności postępowania. O wyniku sprawy decyduje adekwatne dla przedmiotu sprawy prawo materialne, gdyż to ono wyznacza, jakie fakty są istotne (art. 227 k.p.c.), w jakim stopniu (dośćatecznie) winny być wyjaśnione okoliczności sporne (art. 217 k.p.c.) i w końcu jakie znaczenie ma ustalony stan faktyczny dla stosowania prawa materialnego (prawidłowej subsumcji).

Stosunek zatrudnienia powoda nie wynikał z umowy o pracę lecz z mianowania i w większym stopniu (niż umowa) jego treść była kształtowana bezpośrednio przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym. Dotyczy to w szczególności przyczyn rozwiązania stosunku pracy powoda (art. 124, art. 125). Sąd Okręgowy (a także Sąd

pierwszej instancji) całkowicie pominął, to że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po jego wypowiedzeniu na podstawie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn (innych niż enumeratywnie wymienione w art. 124), po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie.

Mimo że pozwany podał podstawę prawną w wypowiedzeniu i przepis art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym objął również zarzutami apelacji, to w zaskarżonym wyroku ocenę prawną zredukowano do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy przyjmując za punkt odniesienia umowę o pracę i wykładnię dotyczącą zasadności jej wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem „ważna przyczyna” z art. 125 ustawy nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX 515694; także z 27 czerwca 2007 r., I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190 i podane w jego uzasadnieniu dalsze orzeczenia dotyczące wykładni „ważnej przyczyny” z art. 125 - I PK 496/98, I PRN 25/95, II PK 249/05). Doktryna (A. Dubownik: Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007 z. 9.; Piotr Kucharski: Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z 27 lipca 2005 - Prawo o szkolnictwie wyższym, Studia i Analizy SN, Tom III, Warszawa 2009; K. Leszczyńska: Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 11) oraz orzecznictwo (prócz wyżej wskazanego także wyroki w sprawach II PK 166/09, I PK 228/08, I PK 225/07, I PK 249/07) wyraźnie wskazują na określoną funkcję rozwiązania przyjętego w art. 125 oraz przykładowe sytuacje, które pozwalają stwierdzić „ważną przyczynę”. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym w art. 125 dopuszcza więc rozwiązanie stosunku pracy z mianowania w zakresie węższym niż Kodeks pracy. Jego przepisy mogą być stosowane tylko w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie (art. 136 ust. 1).

Skarżącemu nie można więc odmówić racji gdy twierdzi, że przysługuje mu prawo do oceny jego powództwa w oparciu o właściwe prawo materialne. Zaskarżony wyrok całkowicie je pominął. Tymczasem zachodzi istotna różnica pomiędzy dopuszczalnością wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p. (zasadnością wypowiedzenia) i rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela mianowanego warunkowanym „innymi ważnymi przyczynami” z art. 125 ustawy. Poprzestanie na standardach

dotyczących umowy o pracę i pominięcie ochrony wynikającej z art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym stanowi mankament metodyczny i merytoryczny podjętego rozstrzygnięcia (zaskarżonego wyroku). Sprawa nie została więc rozpoznana zgodnie z właściwym prawem materialnym. Może wystąpić sytuacja, że uczelnia nie powoła w rozwiązaniu stosunku pracy art. 125 i wówczas można się zgodzić z poglądem (odpowiedzi na skargę) „że przy ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma wskazana przez pracodawcę przyczyna (podstawa faktyczna) wypowiedzenia” (wyrok Sądu Najwyższego z 1 lutego 2001 r., I PKN 496/98, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 410), lecz wówczas Sąd musi zwrócić uwagę na to i mimo takiego braku rozstrzygnąć spór według kryteriów „innych ważnych przyczyn” z art. 125 ustawy, a to w sprawie nie nastąpiło. Z tych przyczyn pierwszy i drugi zarzut skargi są zasadne.

Co do trzeciego zarzutu to skarga forsuje tu stanowisko, że czyny, które kwalifikują się do postępowania dyscyplinarnego albo zostały w nim ukarane, nie mogą stanowić już podstawy do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy. Takie normy nie wynikają jednoznacznie z ustawy. Wszak trudno przyjąć, że ustawodawca miałby je na uwadze bez wyraźnej regulacji, skoro na gruncie Kodeksu pracy ukaranie dyscyplinarne nie stanowi przeszkody do dokonania z tej samej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Odpowiedzialność dyscyplinarna i rozwiązanie stosunku pracy to odrębne instytucje. Tylko kara pozbawienia wykonywania zawodu powoduje ustanie z mocy prawa stosunku pracy nauczyciela mianowanego (art. 127 ust. 1 pkt 3). Niemniej racje przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z 27 czerwca 2006 r., I PK 102/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190), iż za inną ważną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego w rozumieniu art. 93 ust. 3 poprzedniej ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym nie można uznać zachowania, które na podstawie tej ustawy powoduje pociągnięcie nauczyciela do odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające jego obowiązkom lub godności zawodu (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190), nie są bez znaczenia i mogą być aktualne również na gruncie obecnej ustawy. W tej sprawie jednak pozwany wskazał, że poszczególne przyczyny składają się na jedną główną, którą stanowi utrata zaufania i ta przyczyna ma decydować, czyli bez ograniczenia wynikającego ze wskazanego wyroku.

Jednakże Sąd Najwyższy co do zastosowania prawa materialnego w tej (konkretnej) sprawie nie może wyprzedzić rozstrzygnięcia sądu powszechnego, który w

pierwszej kolejności winien zająć samodzielne stanowisko. Zatem skoro pominięta została całkowicie analiza przedmiotu sprawy w aspekcie klauzuli „innych ważnych przyczyn” z art. 125 ustawy, to nie byłoby również uprawnione ocenianie, czy za takie mogłyby być uznane przyczyny podane w wypowiedzeniu, ani też czy w ogóle były niezasadne ze względu na art. 4 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====