



Sygn. akt II PK 56/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa E.K.

przeciwko Uniwersytetowi W. o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 października

2011 r., sygn. akt [...]

- 1) oddała skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy [...] - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 lipca 2011 r. zasądził od pozwanego Uniwersytetu W. na rzecz powódki E.K. kwotę 12.236,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 grudnia 2010 r.

tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania, a oddalił powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd ustalił, że E.K. z dniem 1 października 2004 r. została mianowana na stanowisko adiunkta w Katedrze /.../ na czas nieokreślony. Uniwersytet W. był jej podstawowym, pierwszym miejscem pracy w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.; dalej jako „Prawo o szkolnictwie wyższym”, bądź „ustawa”), którą to okoliczność powódka sama potwierdziła w złożonych oświadczeniach z dnia 22 kwietnia 2004 r. oraz z dnia 17 lutego 2009 r., a o charakterze swojego zatrudnienia była również informowana przez stronę pozwaną. Z dniem 1 października 2010 r. powódka podjęła zatrudnienie na Uniwersytecie K. na podstawie mianowania na stanowisku profesora nadzwyczajnego oraz kierownika Katedry /.../, jako podstawowym miejscu pracy, informując o powyższym fakcie stronę pozwaną pismem z dnia 4 października 2010 r. Kolejnym pismem z dnia 11 października 2010 r. powódka zwróciła się do rektora Uniwersytetu M.B. z prośbą o przekształcenie łączącego ją z pozwaną uczelnią stosunku pracy z mianowania na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stanowiący dla niej drugi, dodatkowy etat. Powódka wyraziła przy tym pogląd, że skoro w akcie mianowania z dnia 13 lipca 2004 r. Uniwersytet nie został wskazany jako jej podstawowe miejsce pracy, to mogła podjąć zatrudnienie poza tą uczelnią. Dodała równocześnie, że nie wyraża woli rezygnacji z zatrudnienia w pozwanej uczelni i jest gotowa rozwiązać stosunek pracy z mianowania tylko i wyłącznie pod warunkiem uprzedniego zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. Jednocześnie poinformowała, że jest w czwartym miesiącu ciąży. Do wniosku dołączyła opinie kierownika Katedry /.../ K.W. oraz zaświadczenie lekarskie wraz z kserokopią karty ciąży. Rektor pozwanej uczelni zwrócił się o zaopiniowanie wniosku powódki do dziekana Wydziału /.../ W.G., który w sposób negatywny ustosunkował się do propozycji powódki. Pismem z dnia 15 października 2010 r. rektor pozwanej poinformował powódkę o negatywnej decyzji Wydziału w sprawie zmiany formy jej zatrudnienia z uwagi na brak podstawy

prawnej do jej przekształcenia oraz brak interesu w jej zatrudnieniu w pozwanym Uniwersytecie W. jako dodatkowym miejscu pracy.

Przed podjęciem zatrudnienia na Uniwersytecie K., latem 2010 r. powódka konsultowała zamiar zatrudnienia na tej uczelni z kierownikiem swojej Katedry K.W. oraz z dziekanem W.G. i z rektorem pozwanej M.B. K.W. poparł wniosek powódki, natomiast dziekan W.G. stanowczo stwierdził, że jest przeciwny zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę tych pracowników, którzy podejmą pracę na innej uczelni na podstawie mianowania i dla których inna uczelnia stanie się podstawowym miejscem pracy. Zaproponował powódce rozwiązanie stosunku z mianowania i zawarcie z Uniwersytetem W. umowy cywilnoprawnej. Rektor pozwanej uczelni M.B. w rozmowie telefonicznej z powódką poinformował ją, że najpierw powinna rozwiązać stosunek pracy z mianowania łączący ją z pozwaną uczelnią, a następnie zawrzeć z pozwaną umowę o pracę, jako drugim miejscem pracy, po uprzednim uzyskaniu zgody dziekana i Rady Wydziału.

Od 2008 r. zmieniła się polityka kadrowa obowiązująca u strony pozwanej na Wydziale /.../ w zakresie zatrudniania na podstawie umowy o pracę pracowników naukowych, którzy mają nawiązany stosunek pracy z mianowania na innej uczelni. Zmiana polityki zatrudniania była związana z otwarciem w W. studiów prawniczych przez uczelnię niepubliczną, która podejmowała działania w celu pozyskania pracowników Uniwersytetu W., wiązała się także z kwestią akredytacji. Nieudane próby zmiany formy zatrudnienia po 2008 r. podjęli także inni pracownicy naukowcy, spotykając się z odmową ze strony dziekana W.G. i w konsekwencji rezygnując z dalszych prób.

Dziekan Wydziału /.../ W.G. wystąpił z wnioskiem o wypowiedzenia stosunku pracy powódce. W dniu 25 października 2010 r. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału, na którym dyskutowano nad sprawą powódki, a następnie podjęto uchwałę o wyrażeniu zgody na wypowiedzenie jej stosunku pracy. Powódka była obecna na tym posiedzeniu do momentu przedstawienia przez siebie pisemnej opinii prof. K.W., a następnie opuściła posiedzenie. Zwyczajem przyjętym w pozwanej uczelni jest, że pracownik, którego dotyczy posiedzenie, nie uczestniczy w tej jego części, na której zapadają decyzje dotyczące jego osoby. Powódka miała możliwość zapoznania się z protokołem posiedzenia i podjętą wobec niej uchwałą.

W dniu 29 listopada 2010 r. powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał poważne naruszenie przez powódkę przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym poprzez podjęcie zatrudnienia na Uniwersytecie K. na podstawie mianowania od 1 października 2010 r. i złożenie fałszywego oświadczenia, że uczelnia ta stanowi jej podstawowe miejsce pracy, podczas gdy powódka była związana nieprzerwanie od 1 października 2004 r. stosunkiem mianowania z pozwaną uczelnią będącą jej podstawowym miejscem pracy zgodnie ze złożonym oświadczeniem z dnia 17 lutego 2009 r., a także naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy, prowadzące do utraty zaufania do powódki i braku możliwości jej dalszego zatrudnienia na Uniwersytecie W., jako podstawowym miejscu pracy, w związku z naruszeniem art. 121 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, a także w związku z utratą wszelkich korzyści wynikających z zatrudnienia doktora habilitowanego przez Wydział /.../. Podstawę prawną wypowiedzenia stanowił przepis art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 oraz art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, a także § 92b statutu Uniwersytetu W. i uchwała Rady Wydziału /.../ z dnia 25 października 2010 r.

Powódka na stanowisku pracownika naukowo-dydaktycznego cieszyła się bardzo dobrą opinią. W chwili wręczenia wypowiedzenia była w ciąży, o czym pracodawca wiedział.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 121 ust. 1 w związku z art. 119 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu obowiązującym na dzień wypowiedzenia stosunku pracy powódce, uczelnia, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony na podstawie mianowania, jest jego podstawowym miejscem pracy. Akt mianowania nauczyciela akademickiego powinien w szczególności określać miejsce wykonywania pracy. Warunkiem zawarcia z nauczycielem akademickim stosunku pracy na podstawie mianowania jest złożenie na piśmie oświadczenia, że uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy.

Sąd stwierdził, że brak w akcie mianowania powódki z dnia 1 października 2004 r. określenia miejsca wykonywania przez nią pracy wynikał jedynie z tego, że wówczas nie było takiego wymogu ustawowego. Nie ma jednak wątpliwości, że

podstawowym miejscem pracy powódki był pozwany Uniwersytet W. Okoliczność tę potwierdziła powódka w złożonych pracodawcy oświadczeniach z dnia 22 kwietnia 2004 r. oraz z dnia 17 lutego 2009 r., a także w aneksie z dnia 29 grudnia 2008 r. do aktu mianowania z dnia 13 lipca 2004 r., potwierdzając że Uniwersytet W. stanowi jej podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Prawa o szkolnictwie wyższym. Ponadto powódka na temat zmiany charakteru swojego zatrudnienia u strony pozwanej i podjęciu pracy na Uniwersytecie K., jako podstawowym miejscu pracy, dyskutowała zarówno z kierownikiem swojej Katedry K.W., jak i z dziekanem W.G., który od samego początku informował powódkę o braku zgody na przekształcenie jej stosunku pracy, a także z rektorem. Zatrudnianie nauczyciela akademickiego na uczelni, będącej dla niego podstawowym miejscem pracy, jak podkreślił Sąd, ma znaczenie dla afiliacji, czyli publikacji naukowych przypisanych podstawowemu miejscu pracy oraz dla minimów kadrowych, pośrednio wpływa także na sytuację finansową uczelni, która otrzymuje dotacje w związku z działalnością naukową.

Zdaniem Sądu, zachowanie powódki, która podjęła zatrudnienie na podstawie mianowania na Uniwersytecie K., jako podstawowym miejscu pracy, wiedząc że jej podstawowe miejsce pracy znajduje się u strony pozwanej i chcąc w ten sposób wymusić na stronie pozwanej przekształcenie istniejącego stosunku z mianowania w stosunek pracy umowny i która miała jednocześnie pełną świadomość tego, że pracodawca nie będzie mógł z nią rozwiązać stosunku mianowania z uwagi na ciężę bez naruszenia przepisów prawa, należy uznać za nielojalne i powodujące utratę zaufania do niej przez pracodawcę.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana dokonując wypowiedzenia stosunku pracy, zastosowała tryb rozwiązania przewidziany w art. 123 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. W art. 125 ustawy przewidziano możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z powodu „innych ważnych przyczyn”, po uzyskaniu zgody w postaci uchwały organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni. Sąd uznał, że strona pozwana wykazała, że wystąpiła ważna przyczyna, uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy, a także, że przed wypowiedzeniem uzyskała zgodę Rady Wydziału /.../ Uniwersytetu W. na

wypowiedzenie powódce stosunku pracy. Brak doręczenia powódce tej uchwały nie stanowi, w ocenie Sądu, naruszenia prawa, gdyż jej zapisy znalazły się w całości w treści doręczonego jej wypowiedzenia i brak jest zasadniczej różnicy pomiędzy uchwałą Rady Wydziału, a przyczynami wskazanymi przez rektora w wypowiedzeniu z dnia 29 listopada 2010 r. Istniejące różnice są gramatyczne, dotyczą jedynie użytych sformułowań, a oba dokumenty zawierają analogiczny sens powoływanych ocen na bazie tego samego stanu faktycznego. Przepis art. 125 ustawy nie uzależnia skuteczności wypowiedzenia od doręczenia pracownikowi podjętej uchwały. Powódka brała udział w części posiedzenia, na którym była rozpatrywana sprawa wyrażenia przez Radę Wydziału zgody na wypowiedzenie jej stosunku pracy, stąd też Sąd nie dał wiary podnoszonemu przez powódkę zarzutowi, że strona pozwana odmówiła powódce wglądu do tej uchwały.

Uznając zasadność wypowiedzenia stosunku pracy powódce, Sąd uwzględnił również, że pozwana świadomie dokonała wynikającego z art. 177 § 1 k.p. naruszenia zakazu wypowiedzenia stosunku pracy pracownicy w okresie ciąży. Uwzględniwszy, że przypadku pracowników szczególnie chronionych art. 45 § 2 k.p. nie ma zastosowania, gdyż taką możliwość wyłącza przepis art. 45 § 3 k.p., Sąd zobligowany był do rozważania roszczenia o przywrócenie powódki do pracy tylko na dotychczasowe warunki pracy i płacy, a więc przywrócenia stosunku pracy z mianowania na Uniwersytecie W. jako podstawowym miejscu pracy. W takiej sytuacji zaś restytucja stosunku pracy prowadziłaby wprost do restytucji niezgodnego z prawem stanu prawnego, stworzenia sytuacji sprzecznej z prawem, w której powódka byłaby zatrudniona na podstawie stosunku mianowania w dwóch uczelniach i w obu jako podstawowych miejscach pracy, co jest prawnie niedopuszczalne. Nadto Sąd dodał, że nieracjonalne byłoby przywracanie powódki na stanowisko pracy będące podstawowym miejscem pracy na Uniwersytecie W. w oparciu o stosunek mianowania, którego ona sama w takim trybie nie chce zajmować z uwagi na związanie się z Uniwersytetem K. i podejmowane próby przekształcenia stosunku mianowania u strony pozwanej w stosunek z umowy będący drugim miejscem pracy. W konsekwencji powyższego Sąd nie znalazł podstaw do przywrócenia powódki do pracy, ale biorąc pod uwagę naruszenie przez pracodawcę art. 177 § 1 k.p., na podstawie art. 477¹ k.p.c. z urzędu

uwzględnił alternatywne roszczenie odszkodowawcze, zasądzając na jej rzecz odszkodowanie w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., stanowiącej równowartość trzymiesięcznego średniego wynagrodzenia brutto z ostatnich trzech miesięcy.

Wyrokiem z dnia 6 października 2011 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W., podzielając zarzuty apelacji strony pozwanej, zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd odwoławczy podniósł, że powódka świadomie doprowadziła do stanu niezgodnego z prawem. Świadomie nawiązała drugi stosunek pracy z mianowania i oświadczyła w obu miejscach pracy, że są dla niej podstawowym zatrudnieniem. Działała z pełną świadomością i premedytacją, realizując swój plan. Po nawiązaniu nowego stosunku pracy wniosła ponownie o zmianę stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, zaznaczając jednak, że jest w ciąży i podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Takim zachowaniem powódka zmierzała do przymuszenia pozwanej uczelni do zmiany podstawy prawnej nawiązanego stosunku pracy. Chciała więc wykorzystać stan ciąży nie po to, aby chronić jej zagrożone prawa związane z macierzyństwem. Wręcz przeciwnie, była już zatrudniona w innym miejscu, a u strony pozwanej nie chciała i nie była w stanie ze względów formalnych wykonywać swoich obowiązków w sposób zgodny z dotychczasowym stosunkiem pracy. Pracodawca był zainteresowany dalszym zatrudnianiem powódki na podstawie stosunku z mianowania, w podstawowym miejscu pracy.

W ocenie Sądu, powódka świadomie naruszyła przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym, a jej działanie doprowadziło do zatrudnienia niezgodnego z prawem. Użyła ochrony przysługującej jej na podstawie art. 177 § 1 k.p. nie w celu ochrony stosunku pracy z mianowania, ale w celu zmuszenia pozwanej uczelni do zmiany stosunku pracy, ewentualnie do uzyskania odszkodowania. Powódka nie była i nie jest zainteresowana realnym przedłużeniem stosunku pracy między stronami na dotychczasowych warunkach. W tej sytuacji, niezgodne z celem przepisów o ochronie macierzyństwa jest udzielenie powódce ochrony prawnej i jednocześnie „ukaranie” pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, takim zachowaniem powódka w sposób rażący naruszyła wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika dbałości o

dobro zakładu pracy, zakładu pracy rozumianego w znaczeniu przedmiotowym jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych w niej pracowników.

Według Sądu, pracodawca nie powinien być obciążony konsekwencjami w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania w sytuacji, gdy wypowiedzenie stosunku pracy miało wyeliminować stan niezgodny z prawem, spowodowany świadomie przez pracownika. Skoro powódka nie była w chwili wnoszenia pozwu zainteresowana kontynuacją zatrudnienia na dotychczasowych zasadach, to powoływanie się przez Sąd pierwszej instancji na ochronę prawną przysługującą na podstawie art. 177 § 1 k.p. i zasądzenie z tego tytułu na podstawie art. 477¹ k.p.c. odszkodowania na jej rzecz jest niezgodne z celem tego przepisu. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 181/08 (LEX nr 736728), zgodnie z którym zasądzenie z urzędu roszczenia alternatywnego może mieć miejsce tylko w sytuacji, kiedy Sąd ustali, że działanie pracodawcy było bezprawne. W niniejszej sprawie bezprawność taka nie miała miejsca, skoro pracodawca działał właśnie w celu wyeliminowania stanu niezgodnego z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i oznacza, że działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Powódka nadużyła przysługującego jej prawa.

Sąd nie dopatrył się w zachowaniu pracodawcy naruszenia konstytucyjnie zagwarantowanych praw chroniących macierzyństwo. Powódka wskutek rozwiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną nie doznała ujemnych następstw, pozostawała bowiem w stosunku pracy w dacie porodu, po którym korzystała w pełni ze świadczeń zabezpieczenia społecznego.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., ewentualnie o zmianę wyroku i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Wyrokowi temu zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie, że zaistniały podstawy do jego zastosowania, w tym „ważne przyczyny” rozwiązania z mianowanym nauczycielem akademickim stosunku pracy, przy czym zgoda organu kolegialnego nie została powódce doręczona i w związku z tym pozbawiono powódkę możliwości zaskarżenia uchwały;

- art. 33 pkt 1, art. 34 pkt 1, art. 36 pkt 1 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z § 53, § 54 pkt 1 i 2, § 56 pkt 2 ppkt 1, § 92 b statutu Uniwersytetu W., przyjętego uchwałą nr 114/2006 Senatu Uniwersytetu W. z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie uchwalenia statutu Uniwersytetu W. z późniejszymi zmianami, polegającego na przyjęciu, że zgoda organu kolegialnego mająca charakter uchwały mogła stanowić wiążący akt prawny do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, skoro nie została powódce doręczona, a przez to powódka została pozbawiona możliwości jej zaskarżenia do ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w trybie art. 36 pkt 1 ustawy;

- art. 8, art. 18^{3b} § 1 pkt 1, art. 177 § 1 k.p. przez przyjęcie, że zaistniały podstawy, aby w okresie ciąży pracodawca mógł z powódką rozwiązać stosunek pracy z powodu dopuszczenia się rażącego naruszenia prawa i aby ochrona ta nie mogła obejmować powódki, a nadto by odmowa przekształcenia mianowania w umowę o pracę w stosunku do powódki nie była możliwa, choć przekształceń takich dokonywano z innymi pracownikami mianowanymi, przez co naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a więc dopuszczono się dyskryminacji;

- art. 18 i art. 78 Konstytucji RP poprzez przyjęcie, że podjęta uchwała zawierająca zgodę organu kolegialnego mogła stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, mimo że nie została powódce doręczona, a przez to pozbawiono powódkę prawa do zaskarżenia tego aktu i że cięża i macierzyństwo powódki zostały wyłączone z ochrony i opieki, jaką gwarantuje Konstytucja;

Skarżąca wskazała też na naruszenie następujących przepisów postępowania:

- art. 87 § 1, art. 133 § 3, art. 148 § 1 i 2, art. 149 § 1 i 2, art. 371, art. 376 i art. 391 k.p.c. przez przyjęcie, że powódka była należycie reprezentowana przed

Sądem Okręgowym, podczas gdy poza profesjonalnym pełnomocnikiem powódka w trybie art. 87 § 1 k.p.c. ustanowiła swoim pełnomocnikiem także matkę, C.S., która o terminie rozprawy nie została powiadomiona, a wcześniej nie doręczono jej odpisu apelacji;

- art. 244 § 1 w związku z art. 252 k.p.c. przez posłużenie się dokumentem urzędowym w postaci nieprawomocnej uchwały organu kolegialnego, podjętej pod wpływem błędu, co do której powódka została pozbawiona prawa weryfikacji, a zaprzecza jej prawdziwości.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także w każdym z tych przypadków – o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, co według skarżącej, doprowadziło do braku należytej reprezentacji powódki w postępowaniu sądowym, wskazać należy, że zgodnie z art. 141 § 3 k.p.c., prawnie skuteczne dla strony - mającej kilku pełnomocników procesowych - jest doręczenie tylko jednemu z nich pisma sądowego (por. też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1973 r., I CZ 163/72, OSNC 1973 nr 11, poz. 202 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., I UZ 2/07, LEX nr 898851), a takim pismem jest także wezwanie obejmujące zawiadomienie o rozprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1982 r., II CR 177/82, OSP 1983 nr 6, poz. 122). Jeżeli zatem powódka miała dwóch pełnomocników, mianowicie swoją wstępną i adwokata, zarówno doręczenie odpisu apelacji, jak i zawiadomienia o rozprawie apelacyjnej, mogło nastąpić wyłącznie do rąk profesjonalnego pełnomocnika, co pozostawało w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Tym samym zarzuty skargi kasacyjnej w tym przedmiocie są niezasadne.

Za nietrafne należy uznać również te zarzuty sformułowane w ramach obu podstaw kasacyjnych, które dotyczą pozbawienia powódki możliwości zaskarżenia uchwały Rady Wydziału wyrażającej zgodę na rozwiązanie ze skarżącą stosunku pracy w związku z niedoręczeniem tej uchwały. Wskazane przez powódkę przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące nadzoru ministerialnego nad działalnością wyższych uczelni nie przewidują bowiem ani skargi, ani żadnego innego trybu wnioskowej kontroli uchwał organów kolegialnych wyższych uczelni, w tym wydawanych na podstawie art. 125 ustawy. Jak trafnie podniósł Naczelny Sąd Administracyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 grudnia 2010 r., I OSK 1579/10 (LEX nr 745091), w punkcie wyjścia rozważań należy wskazać, że zgodnie z art. 4 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania, a organy administracji rządowej i organy jednostek samorządu terytorialnego mogą podejmować decyzje dotyczące uczelni tylko, że może to nastąpić wyłącznie w przypadkach przewidzianych w ustawach (art. 4 ust. 5 ustawy). Przepisy rozdziału 3 działu I ustawy przewidują nadzór nad uczelniami sprawowany przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego. Nadzór ten, stosownie do treści art. 34 ust. 1, obejmuje badanie zgodności działania organów uczelni z przepisami prawa, statutem oraz uzyskanymi uprawnieniami, a w przypadku uczelni niepublicznej - również z treścią udzielonego pozwolenia na jej utworzenie. Przedmiotem kontroli ministra może być także prawidłowość wydatkowania przez uczelnię środków publicznych oraz badanie warunków realizacji procesu dydaktycznego. W przypadku stwierdzenia, w ramach przeprowadzonej kontroli, niezgodności z przepisami lub statutem uczelni uchwały organu kolegialnego uczelni lub decyzji rektora (z wyłączeniem decyzji administracyjnej) minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego uprawniony jest do stwierdzenia nieważności takiej uchwały organu uczelni lub decyzji rektora w terminie dwóch miesięcy od otrzymania uchwały lub decyzji. Takie rozstrzygnięcie ministra podlega zaskarżeniu do sądu administracyjnego (art. 36 ust. 1 ustawy). Podejmowane przez ministra w tym trybie rozstrzygnięcie stanowi typowy akt z zakresu nadzoru prawnego nad organami uczelni, które podlegają temu nadzorowi z mocy prawa, a przedmiotem takiego rozstrzygnięcia jest ocena prawna konkretnego aktu organu uczelni z punktu widzenia zgodności z

powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub statutem uczelni. Na taki sposób rozumienia nadzoru sprawowanego przez ministra nad uczelniami wskazał już Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 46/97 (OSNP 1998 nr 13, poz. 384). Aczkolwiek Sąd Najwyższy ocenę co do charakteru aktu podejmowanego w trybie nadzoru nad uczelniami wyraził na gruncie art. 31 ust. 1 i 2 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), to jednak z uwagi na zbliżoną regulację prawną w stosunku do obowiązującego obecnie art. 36 ust. 1 ustawy pogląd ten w dalszym ciągu zachowuje aktualność. Również w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego nie było kwestionowane, że akt nadzoru podejmowany przez ministra w stosunku do organów uczelni stanowi rozstrzygnięcie z zakresu nadzoru prawnego i nie jest decyzją administracyjną, wydawaną na zasadach określonych w przepisach Kodeksu postępowania administracyjnego (por. wyrok NSA z dnia 17 września 1999 r., I SAB 116/99, LEX nr 46280).

Wbrew odmiennym twierdzeniom autorki skargi kasacyjnej, przepis art. 36 ust. 1 ustawy nie może być rozumiany w ten sposób, że stwarza niczym nieograniczone uprawnienie do żądania wszczęcia przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego postępowania w stosunku do uchwał organów kolegialnych uczelni lub decyzji rektora uczelni, a obowiązkiem ministra, w następstwie złożonego wniosku, jest wszczęcie takiego postępowania. Przeciwnie, uprawnienia ministra do podejmowania działań nadzorczych w powyższym trybie należy do jego wyłącznej kompetencji, a czynności nadzorcze zawsze podejmowane są z urzędu, nawet w przypadku sygnalizacji kierowanej do ministra przez różne podmioty. Oznacza to, że do kompetencji innych osób, organów i instytucji nie należy inicjowanie działań ministra w zakresie sprawowanego przez niego nadzoru nad uczelniami pod względem zgodności z przepisami prawa i statutem. Tym samym nieuprawnione jest przekonanie skarżącej, że przysługiwało jej prawo zaskarżenia do ministra uchwały Rady Wydziału i że w związku pozbawieniem jej tej możliwości uchwała jest nadal nieprawomocna.

Odnośnie natomiast do zarzutów naruszenia prawa materialnego, wskazać przede wszystkim należy, że zgodnie z art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym,

stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Przepis ten nie określa konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a jedynie formułuje generalną klauzulę „innych ważnych przyczyn”. Istnienie takiej przyczyny musi zatem wynikać z okoliczności konkretnego przypadku. W przepisie art. 125 ustawy chodzi więc o jednorazowe, nadzwyczajne sytuacje, uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela akademickiego. Według ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie, podstawową przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką było nawiązanie przez nią stosunku pracy z mianowania z inną wyższą uczelnią publiczną i zadeklarowanie tej uczelni, że stanowi ona dla skarżącej podstawowe miejsce pracy, zgodnie z art. 121 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym przed 1 października 2011 r.), mimo pozostawania w stosunku pracy z mianowania z pozwanym Uniwersytetem i świadomości braku zgody pozwanego na przekształcenie stosunku pracy z mianowania na umowny stosunek pracy. W tym samym czasie nauczyciel akademicki może mieć tylko jedno podstawowe miejsce pracy. Zgodnie z art. 121 ust. 1 ustawy, w brzmieniu obowiązującym przed 1 października 2011 r., podstawowym miejscem pracy nauczyciela akademickiego jest ta uczelnia, w której jest zatrudniony na podstawie mianowania. Warunkiem zawarcia z nauczycielem akademickim stosunku pracy na podstawie mianowania jest złożenie na piśmie oświadczenia, że uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy (art. 119 ust. 2 ustawy). Wynika z tego, że w obowiązującym stanie prawnym nauczyciel akademicki nie może pozostawać w dwóch stosunkach pracy z mianowania z dwoma uczelniami, z których każda będzie dla niego podstawowym miejscem pracy. Do takiej sytuacji doprowadziła zaś powódka, która będąc zatrudniona w pozwanym Uniwersytecie na podstawie mianowania, który według ustaleń Sądu, był jej podstawowym miejscem pracy, nawiązała drugi stosunek pracy z mianowania z Uniwersytetem K., składając oświadczenie, że właśnie ta uczelnia jest jej podstawowym miejscem pracy. Taki niezgodny z przepisami stan rzeczy nie mógł być utrzymywany, a że jak przyjęto w podstawie faktycznej orzeczenia, powódka nie była zainteresowana zatrudnieniem w pozwanej uczelni jako podstawowym miejscem pracy na

dotychczasowych warunkach, zaś władze Uniwersytetu W. nie wyrażały zgody na przekształcenie nawiązanego ze skarżącą stosunku pracy z mianowania na umowny stosunek pracy, czego powódka miała świadomość jeszcze przed nawiązaniem drugiego stosunku pracy, uznanie, że wystąpiła jednorazowa, nadzwyczajna sytuacja uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie nauczyciela akademickiego w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, było w pełni uprawnione. Nie ma zatem podstaw do uwzględnienia kasacyjnego zarzutu naruszenia tego przepisu.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 8 k.p., należy wskazać, że klauzula generalna, zawarta w tym przepisie, zwana niekiedy „klauzulą nadużycia prawa”, ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) „współistnieje” z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Również w sprawie, której przedmiotem jest roszczenie w związku z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy, ocenie sądu winno podlegać również ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego

prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtyśńskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441).

Nie ma przesłanek do uznania, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy doszło do takiego naruszenia art. 8 k.p. Powódka była świadoma tego, że w obowiązującym stanie prawnym nie może pozostawać w stosunku pracy z mianowania z oboma Uniwersytetami jako podstawowymi miejscami pracy. Jednocześnie chciała jednak w obu uczelniach utrzymać pracownicze zatrudnienie na czas nieokreślony, wobec czego, będąc zainteresowaną nawiązaniem stosunku pracy z mianowania z Uniwersytetem K. jako podstawowym miejscem pracy, wniosowała do strony pozwanej o przekształcenie stosunku pracy z mianowania w umowny stosunek pracy, zawarty na czas nieokreślony. Władze pozwanego Uniwersytetu nie przyjęły tej propozycji, kierując się polityką kadrową uczelni oraz dobrem szkoły i oferując powódce zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej, co jednak skarżącej nie satysfakcjonowało. Dążąc zatem konsekwentnie do osiągnięcia zamierzonego celu, powódka świadomie doprowadziła do stanu niezgodnego z prawem. Nawiązała bowiem drugi stosunek pracy z mianowania, składając Uniwersytetowi K. oświadczenie, że jest jej

podstawowym miejscem pracy, mimo że pozwany nie wyraził zgody na przekształcenie stosunku pracy wiążącego go z powódką, wobec czego i z tą uczelnią pozostawała w stosunku pracy z mianowania jako podstawowym miejscem pracy. Już po nawiązaniu nowego stosunku pracy powódka poinformowała o tym fakcie stronę pozwaną i ponownie wniosła o zmianę podstawy nawiązania stosunku pracy, zaznaczając przy tym, że jest w ciąży i podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Trudno nie zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że tego rodzaju zachowanie skarżącej można ocenić jedynie jako postawienie strony pozwanej przed faktami dokonanymi i koniecznością usankcjonowania podjętych przez skarżącą działań poprzez przekształcenie podstawy nawiązania stosunku pracy, zgodnie z jej żądaniem, które zostało wcześniej odrzucone. Jak trafnie zauważył Sąd odwoławczy, stan ciąży powódka wykorzystwała zatem dla osiągnięcia swoich zamierzeń, licząc że pozbawiony w takich okolicznościach możliwości rozwiązania z nią stosunku pracy pozwany zostanie przymuszony do uwzględnienia jej wniosku celem doprowadzenia zaistniałej sytuacji do stanu zgodnego z prawem. Szczególna ochrona stosunku pracy nie jest zaś celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny, ale powinna służyć ochronie pracowników przed ponoszeniem ujemnych następstw z powodu sytuacji faktycznej, w której się znajdują. W art. 8 k.p. sformułowana została ogólna dyrektywa interpretacyjna, która w celu uniknięcia nadużyć prawa nakazuje oceniać wszelkie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, również w zakresie szczególnej trwałości stosunku pracy, także z punktu widzenia zasad współzycia społecznego. Sformułowana w art. 8 k.p. klauzula wyznacza bowiem granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jakkolwiek określönemu podmiotowi formalnie przysługuje jakieś prawo w stosunkach pracy, to jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że nie przysługuje ono w sensie materialnym, bo w danym wypadku jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa.

Treść zasad współzycia społecznego nie jest zdefiniowana. W piśmiennictwie prawniczym podkreśla się, że przy uwzględnieniu, iż Rzeczpospolita

Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) należy przyjąć, że klauzule generalne wyrażają idee słuszności w prawie i wolności ludzi oraz odwołują się do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Można więc odwoływać się do takich znanych pojęć, jak „zasady słuszności”, „zasady uczciwego obrotu”, „zasady uczciwości” czy „lojalności”.

Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest bowiem określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97 (OSNP 1998 nr 7, poz. 206), powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Aprobując należy przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4) z glosami: J. Czerniak – Swędzioł (OSP 2007 nr 7-8, poz. 96) i A. Musiały (PiP 2007 nr 12, s.135), że ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość będą stanowiły naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów

majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. Zachowanie powódki, jak trafnie zauważył Sąd drugiej instancji, wyraźnie naruszało zasadę lojalności wobec pracodawcy. Z uprawnień przysługujących jej z racji ciąży skorzystała bowiem wyłącznie w celu realizacji swych zamierzeń, ignorując dobro pozwanej uczelni. Trudno je postrzegać również jako etyczne i uczciwe wobec drugiej strony stosunku pracy, skoro po świadomym doprowadzeniu do stanu niezgodnego z prawem, wykorzystując ochronę służącą jej na podstawie art. 177 § 1 k.p., usiłowała zmusić pozwaną Uniwersytet do zadośćuczynienia jej zamierzeniom, nie pozostawiając pracodawcy żadnego innego wyboru niż uwzględnienie jej żądania, co pozwoliłoby na kontynuowanie zatrudnienia w dwóch szkołach wyższych w wymiarze całego etatu.

W takiej sytuacji, gdy powódka doprowadziła do stanu niezgodnego z prawem, zawierając świadomie drugi stosunek pracy z mianowaniem z inną uczelnią jako podstawowym miejscem pracy, a także naruszyła swoje podstawowe obowiązki, zachowując się nielojalnie wobec pracodawcy, wykorzystując przy tym stan ciąży do wymuszenia na pracodawcy zachowania zgodnego z jej oczekiwaniami, to choć formalnie przysługiwało jej prawo do żądania przywrócenia do pracy (w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, albowiem wyroku Sądu Rejonowego w zakresie oddalającym to roszczenie powódka nie zaskarżyła apelacją), bo przepis art. 177 § 1 k.p. został naruszony przez wypowiedzenie stosunku pracy w okresie ciąży, to jednak w tej konkretnej sytuacji faktycznej zgodzić się trzeba z poglądem Sądu Okręgowego, że nie przysługuje ono w sensie materialnym, również gdy chodzi o odszkodowanie. Jego realizacja oznaczałaby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego, bo pozwoliłaby powódce uniknąć konsekwencji jej niezastępowalnego na aprobatę postępowania, bądź za takie postępowanie uzyskać gratyfikację pieniężną.

Nie można zgodzić się ze skarżącą, że tego rodzaju rozstrzygnięcie spowodowało wyłączenie jej ciąży i macierzyństwa z ochrony i opieki, jaką gwarantują przytoczone w skardze kasacyjnej przepisy Konstytucji RP. Pomijając bowiem to, że do takiej sytuacji doprowadziła sama skarżąca, jak trafnie zauważył Sąd odwoławczy, skutek rozwiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną powódka nie doznała żadnych negatywnych następstw w zakresie macierzyństwa i rodzicielstwa. W dacie porodu pozostawała bowiem w stosunku pracy z Uniwersytetem K., wobec czego jest uprawniona i korzysta w pełni z praw gwarantowanych przepisami z racji macierzyństwa.

Nie ma też podstaw do uwzględnienia tych zarzutów skargi kasacyjnej, które odnoszą się do odmowy przez stronę pozwaną zgody na zmianę podstawy nawiązania z powódką stosunku pracy – z mianowania na umowy – jako przejawu dyskryminacji powódki, biorąc pod uwagę to, że zgody takie posiadali inni pracownicy pozwanego Uniwersytetu. W podstawie faktycznej wyroku przyjęto bowiem, że strona pozwana od 2008 roku prowadziła jednolitą i przejrzystą politykę zatrudnienia na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii w zakresie umożliwiania nauczycielom akademickim nawiązywania stosunku pracy z innymi uczelniami, jako podstawowymi miejscami pracy i sytuacja powódki nie była w tym zakresie wyjątkowa. Wcześniejsze dwa przypadki wyrażenia takiej zgody w historii Wydziału dotyczyły okresu, kiedy dziekanem Wydziału nie był W.G., a ostatnia zgoda została przez niego udzielona na początku jego kadencji. Po zorientowaniu się w sytuacji kadrowej Wydziału i odnośnie do minimum kadrowego dziekan W.G. podjął bowiem decyzję, aby więcej takiej zgody nie wyrażać, zwłaszcza że w tamtym okresie nastąpiło otwarcie we W. studiów prawniczych przez uczelnię niepubliczną, która werbowała pracowników naukowych z innych szkół wyższych. Taka polityka kadrowa wymagała „lojalności” od wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, wobec czego także innym pracownikom niż powódka odmawiano konsekwentnie zgody na zmianę podstawy zatrudnienia. Powódka, twierdząc że jej przypadek w zakresie braku zgody na przekształcenie stosunku pracy był wyjątkowy w polityce kadrowej strony pozwanej, zmierza więc w istocie do podważenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w tym zakresie. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., skarga kasacyjna nie może być zaś oparta na zarzutach

dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Jest to ściśle powiązane z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c., zgodnie z którym w tym postępowaniu nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Skoro więc w podstawie faktycznej wyroku przyjęto, że strona pozwana nie różnicowała w omawianym zakresie sytuacji powódki i innych mianowanych pracowników naukowych, to tym ustaleniem Sąd Najwyższy jest związany i nie ma żadnych podstaw do uwzględnienia odmiennych twierdzeń skarżącej. Tym samym zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się do naruszenia przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu nie mogą być uwzględnione, bo brak różnicowania sytuacji pracowników w określonym zakresie z góry wyklucza możliwość przyjęcia ich nierównego traktowania przez pracodawcę.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

/tp/