

Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego

z dnia 12 lutego 1998 r.

III ZP 51/97

Przewodniczący: Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Kijowski (współsprawozdawca), Barbara Wagner (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 12 lutego 1998 r. wniosku Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące zagadnienie prawne:

Czy art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 z późn. zm.) nakłada na rektora obowiązek wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu na podstawie art. 94 ust. 2 powołanej ustawy, czy też przyznaje mu uprawnienie do dokonania wypowiedzenia w sytuacjach, gdy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia doktora habilitowanego przekracza 9 lat lub okres dłuższy określony statutem uczelni ?

podjął następującą uchwałę:

Z art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, nie mającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności.

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

I. W uzasadnieniu zagadnienia prawnego przedstawionego Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) NSZZ "Solidarność" pytający stwierdził, że „gdyby intencją ustawodawcy było stworzenie bezwzględnego i bezwarunkowego zakazu zatrudniania adiunkta, któremu upłynął 9-letni (lub dłuższy, jeżeli statut to przewiduje) okres zatrudnienia na tym stanowisku i który nie legitymuje się stopniem naukowym doktora habilitowanego, to zastosowałby konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy, rozszerzając odpowiednio katalog przyczyn wymienionych w art. 95 ustawy. Skoro tego nie uczynił, wskazując jako konieczną przesłankę rozwiązania stosunku pracy dokonanie wypowiedzenia, to należy interpretować to w ten sposób, że przyznał rektorowi uprawnienie (kompetencję) do dokonania wypowiedzenia”. Z zasad autonomii i samorządności uczelni wynika, zdaniem pytającego, dyrektywa interpretacyjna, "zgodnie z którą wątpliwości przy wykładni poszczególnych przepisów usuwać należy w sposób zmierzający do jak najpełniejszego urzeczywistnienia tychże zasad. „Interpretacja, że rektor ma obowiązek, a nie uprawnienie do dokonania wypowiedzenia na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy; sprowadzałoby go do roli biernego wykonawcy polityki państwa”. Skoro przepisy nie przewidują dla rektora (organów uczelni) jakichkolwiek dolegliwości (sankcji) na wypadek niedokonania wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi po upływie okresów wskazanych w art. 88 ust. 2 ustawy, to „rektor nie ma obowiązku dokonywania wypowiedzenia na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy (wykładnia celowościowa)”. NSZZ „Solidarność” wywodził dalej, że „... wyłączenie prawa pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy z adiunktem na podstawie art. 88 ust. 2 ustawy, nie oznacza rozciągnięcia nad adiunktem ochronnego parasola. Adiunkt nie wywiązujący się ze swoich ustawowych obowiązków, zwolniony być może tak jak każdy inny mianowany nauczyciel akademicki na podstawie art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym przesłanką wypowiedzenia jest uzyskanie negatywnej oceny okresowej (art. 104 ustawy) „.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

II. 1. Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy nie

będący nauczycielami akademickimi (art. 75 ust. 1). Nauczyciele akademicy to pracownicy naukowo - dydaktyczni, dydaktyczni i naukowci (art. 75 ust. 2). Pracownicy naukowo - dydaktyczni zatrudniani są na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, adiunkta i asystenta (art. 75 ust. 2 pkt 1). Profesor zwyczajny i profesor nadzwyczajny z tytułem profesora mianowani są na stałe (art. 87 ust. 1). Profesora nadzwyczajnego bez tytułu naukowego mianuje się po raz pierwszy na pięcioletni czas określony, a następnie na czas nie określony (art. 87 ust. 2). Na czas nie określony mianowani są także adiunkci (art. 88 ust. 1) i asystenci (art. 89 ust. 1). Przepisy przewidują odstępstwa od przedstawionych reguł. Ich referowanie jest wszakże, w kontekście rozważanego problemu, zbędne.

Ustawa określa wymagania kwalifikacyjne konieczne do mianowania na poszczególne stanowiska naukowo - dydaktyczne. Na stanowisko adiunkta może być mianowana osoba, która posiada stopień naukowy (art. 80 ust. 3 ustawy). Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o tytule naukowym i stopniach naukowych (Dz. U. Nr 65, poz. 386), stopniami naukowymi są stopnie doktora i doktora habilitowanego. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres (art. 88 ust. 2).

Stosunek pracy z nauczycielem akademickim, niezależnie od rodzaju mianowania (na stałe, na czas nie określony, na czas określony) „może być rozwiązany”: (1) na mocy porozumienia stron (art. 93 ust. 1 pkt 1) ; (2) przez oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu (art. 93 ust. 1 pkt 2); (3) na mocy decyzji właściwego organu w razie: (A) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej nieobecności przekracza jeden rok, a w razie stwierdzenia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy - jeżeli okres ten przekracza dwa lata (art. 93 ust. 2 pkt 1); (B) nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się na badanie przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, o którego przeprowadzenie wniosła uczelnia, po zasięgnięciu opinii lekarza (art. 93 ust. 2 pkt 2); (C) zniesienia uczelni lub przekształcenia jej struktury w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku (art. 93 ust. 2 pkt 3). Stosunek pracy z pracownikiem naukowo - dydaktycznym mianowanym na czas nie określony (profesor nadzwyczajny bez tytułu naukowego po pięciu latach zatrudnienia na tym

stanowisku, adiunkt, asystent) może być rozwiązany również „z innych ważnych przyczyn” (art. 93 ust. 3).

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, bez względu na rodzaj nominacji, „następuje na mocy decyzji właściwego organu” w przypadkach orzeczenia przez komisję do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku (art. 94 ust. 1 pkt 1) lub otrzymania dwukrotnie, w odstępie nie krótszym niż jeden rok, a nie dłuższym niż dwa lata, negatywnej oceny (art. 94 ust. 1 pkt 2). Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem lub asystentem następuje nadto „z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 88 ust. 2 i art. 89 ust. 3” (art. 94 ust. 2).

Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygasa w razie: (1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów; (2) porzucenia pracy; (3) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy lub wydalenia z zawodu nauczycielskiego; (4) prawomocnego skazania na karę utraty praw publicznych lub prawa wykonywania zawodu nauczyciela; (5) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności; (6) upływu okresu, na który nastąpiło mianowanie (art. 95 ust. 1); (7) osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu nabycie prawa do emerytury, a jeżeli z osiągnięciem wieku emerytalnego nauczyciel nie nabył prawa do emerytury - z końcem roku akademickiego, w którym albo nabył prawo do tego świadczenia albo upłynęło pięć lat od osiągnięcia wieku emerytalnego; (8) ukończenia przez nauczyciela zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego 70 lat (art. 95 ust. 2).

Z powyższego wynika, że przyczyny dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z naukowo - dydaktycznymi nauczycielami akademickimi są zróżnicowane według rodzaju mianowania (na stałe, na czas nie określony, na czas określony). Przyczyna - jej rodzaj - determinuje sposób zakończenia stosunku pracy (rozwiązanie za wypowiedzeniem, rozwiązanie bez wypowiedzenia, wygaśnięcie). Wyznacza też stopień swobody właściwego organu uczelni co do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy (stosunek pracy może być rozwiązany, rozwiązanie stosunku pracy następuje, stosunek pracy wygasa).

2. Zgodnie z art. 94 ust. 2 ustawy, rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym

na czas nieokreślony adiunktem nie mającym stopnia naukowego doktora habilitowanego następuje na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres 9 lat lub dłuższy przewidziany statutem uczelni.

Upływ dziewięciu lat zatrudnienia nauczyciela akademickiego bez stopnia doktora habilitowanego na stanowisku adiunkta jest samodzielną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, wykraczającą poza pojęcie „innych ważnych przyczyn”, o których stanowi art. 93 ust. 3 ustawy. Nie stwarza, jak te ostatnie, możliwości rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie, lecz sprawia, że rozwiązanie stosunku pracy następuje wskutek wypowiedzenia dokonanego przez właściwy organ, którym jest, stosownie do art. 86 ust. 3 ustawy, rektor.

Upływ dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy różną od przewidzianej w art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy i niezależną od niej. Otrzymanie dwukrotnie negatywnej okresowej oceny dokonywanej na podstawie art. 104 ustawy uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z każdym nauczycielem akademickim, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj nominacji. Jest, wobec tego, także jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy z adiunktem nie mającym stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie można jej jednak traktować jako przesłanki dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z tą kategorią pracowników naukowo - dydaktycznych na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy, co zdaje się sugerować pytający. Nieprzydatność adiunkta do pracy naukowej może wynikać bądź z braku dostatecznych postępów badawczych wymiernih awansem naukowym na stopień doktora habilitowanego w okresie dziewięciu lat (lub dłuższym, określonym statutem uczelni), bądź niedostatecznych postępów w poszczególnych czteroletnich (lub krótszych) okresach zatrudnienia na zajmowanym stanowisku, za które dokonuje się oceny jego pracy w zakresie wyznaczonym przez art. 99 ust. 1 ustawy, w trybie i według kryteriów określonych statutem uczelni. Otrzymanie dwukrotnie negatywnej oceny okresowej przesądza o braku przydatności adiunkta do pracy naukowej; uzyskanie ocen pozytywnych nie gwarantuje uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Gdyby przyjąć za prawidłowe proponowane przez NSZZ „Solidarność” rozumowanie, że adiunkt, który w ciągu 9 lat nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego, może być po upływie tego okresu zwolniony „tak jak każdy inny mianowany nauczyciel

akademicki” na podstawie art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy, to należałoby zgodzić się na alternatywność przyczyn rozwiązania stosunku pracy wynikających z art. 94 ust. 1 pkt 2 i art. 94 ust. 2, a więc zamienne stosowanie tychże przepisów, co byłoby oczywistym ich naruszeniem. Art. 88 ust. 2 ustawy stałby się wówczas przepisem martwym, a rotacja na stanowisku adiunkta fikcją.

Wyodrębnienie upływu dziewięcioletniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego jako samoistnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy przy użyciu stanowczej formuły „rozwiązanie następuje”, należy rozumieć jako zobowiązanie właściwego organu do wypowiedzenia adiunktowi stosunku pracy. Wniosek taki jest w każdym razie usprawiedliwiony w kontekście gramatycznych reguł wykładni przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym.

3. Stanowisko adiunkta jest stanowiskiem naukowo - dydaktycznym. Celem zatrudnienia na nim nauczyciela akademickiego jest prowadzenie badań naukowych i pracy dydaktycznej. Owa dwupłaszczyznowość obowiązków różni naukowo - dydaktycznych nauczycieli akademickich od nauczycieli akademickich dydaktycznych - zatrudnianych w celu prowadzenia pracy dydaktycznej, oraz naukowych - zatrudnianych w celu prowadzenia badań naukowych. Formalnym wyrazem właściwego wykonywania przez adiunkta obowiązków w zakresie pracy badawczej jest, ostatecznie, awans naukowy - uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Obiektywnie mierzony maksymalny czas przewidziany na rozwój naukowy, uzasadniający uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, określa powszechnie art. 88 ust. 2 ustawy na dziewięć lat. Przyczyna nieuzyskania przez adiunkta stopnia doktora habilitowanego w przepisany terminie jest zasadniczo obojętna. Bieg tego terminu ulega zawieszeniu tylko w przypadkach i na czas trwania urlopów: macierzyńskiego, wychowawczego, dla poratowania zdrowia, na czas zatrudnienia poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków naukowo - dydaktycznych oraz na czas trwania służby wojskowej (art. 90). Są to okresy ex lege usprawiedliwiające przerwę w badaniach naukowych i uzasadniające przedłużenie dziewięcioletniego okresu, o którym stanowi art. 88 ust. 2 ustawy. Swoiste warunki i charakter poszczególnych uczelni uwzględniane są przez możliwość wyznaczenia w ich statutach dłuższego terminu rotacji. Statut uczelni może też rozszerzyć katalog zdarzeń (sytuacji) usprawiedliwiających nieuzyskanie przez adiunkta stopnia doktora habilitowanego w

wyznaczonym ustawowo okresie. Nie może jednak zawierać takiej regulacji, która prowadziłaby do wyeliminowania instytucji rotacji. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta nie stanowi samoistnego celu, tylko środek czy też etap w drodze do uzyskania naukowo - dydaktycznej samodzielności. Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem jest wobec tego swoistą "sankcją" za brak określonego rezultatu w pracy badawczej. Przerzucenie na pracownika skutków przeważającej części ryzyka nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego nie powinno budzić zastrzeżeń.

Interpretacja art. 94 ust. 2 ustawy, pozwalająca widzieć w tym przepisie źródło obowiązku wypowiedzenia adiunktowi stosunku pracy, nie koliduje z potrzebami (dydaktycznymi, badawczymi, organizacyjnymi) uczelni. Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem nie jest przeszkodą w dalszym jego zatrudnianiu w uczelni na stanowisku dydaktycznym. Nie narusza też uzasadnionych interesów nauczyciela akademickiego. Zatrudnienie na stanowisku dydaktycznym nie wyklucza bowiem możliwości kontynuowania badań i awansu naukowego. Z chwilą objęcia stanowiska dydaktycznego nauczyciel akademicki nie ma jednak obowiązku prowadzenia badań naukowych i ta sfera jego aktywności zawodowej nie podlega ocenie na podstawie art. 104 ustawy. Z podanych względów, a także dlatego, że statut szkoły wyższej może przewidywać termin rotacji wykraczający poza okres dziewięcioletni, nie jest przeciwna zasadom autonomii i samorządności uczelni.

4. Za poglądem o obowiązku uczynienia przez rektora użytku z kompetencji do rozwiązania stosunku pracy z adiunktem w okolicznościach opisanych w art. 88 ust. 2 ustawy przemawiają argumenty historyczne.

Szczególny status prawny pracowników szkół wyższych wyznaczały kolejno, jako akty powszechne i o podstawowym znaczeniu: ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o szkołach akademickich (Dz. U. RP Nr 72, poz. 494), rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunkach służbowych profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (Dz. U. Nr 34, poz. 204), dekret z 28 października 1947 r. o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego (Dz. U. Nr 66, poz. 415), ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (Dz. U. z 1952 r. Nr 6, poz. 38), ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 68, poz. 336), ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz. U. Nr 16, poz. 114) oraz

ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 14, poz. 113). Wszystkie one były nowelizowane, niekiedy w istotnym zakresie. Najczęściej powiązane były, mniej lub bardziej ściśle, z innymi aktami prawnymi regulującymi poszczególne segmenty systemu oświatowo - wychowawczego i nauki.

Analiza przepisów zawartych w powołanych aktach prawnych upoważnia do sformułowania ogólnych wniosków dotyczących materii stanowiącej przedmiot rozważanego zagadnienia. Adiunkci należeli zawsze do grupy pracowników pomocniczych. Zawsze też, jeżeli pominąć okres obowiązywania ustawy z dnia 15 grudnia 1951 r., objęci byli systemem rotacji. Niezależnie od tego, czy podstawę ich stosunku pracy stanowiło tylko mianowanie, tylko umowa o pracę, czy zarówno mianowanie, jak i umowa o pracę, zatrudniani byli albo na odnawiane, na ogół trzyletnie okresy (z ograniczeniem możliwości kolejnego nawiązania stosunku pracy na czas określony), albo wprawdzie na czas nie określony lub do odwołania, jednak z maksymalnym okresem zatrudnienia na tym stanowisku, nigdy nie przekraczającym 9 lat (bywało krótszym, np. 6 lat). Upływ owego maksymalnego okresu powodował bądź wygaśnięcie stosunku pracy (przy zatrudnieniu terminowym), bądź uzasadniał rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem na koniec roku akademickiego, w którym okres ten upływał (przy zatrudnieniu bezterminowym). Odstępstwa od powyższych zasad, jeżeli w ogóle były dopuszczalne, miały charakter wyjątkowy. Ponad półwieczna ewolucja regulacji prawnej stosunku pracy adiunkta wskazuje, że stanowisko to jest przeznaczone dla osób, od których oczekuje się awansu naukowego. Czas zatrudnienia na stanowisku adiunkta jest swego rodzaju okresem przygotowawczym do podjęcia obowiązków na samodzielnym stanowisku naukowo - dydaktycznym i zarazem sprawdzającym przydatność do pracy tego rodzaju.

5. Za prezentowanym poglądem przemawiają racje aksjologiczne. Zgodnie z art. 11² KP „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; ...”. Ta podstawowa zasada prawa pracy ma powszechne zastosowanie. Obowiązuje jako wskazówka interpretacyjna we wszystkich stosunkach pracy, niezależnie od ich podstawy. Także w odniesieniu do pracowników szkół wyższych, co ma dodatkowo podstawę prawną w art. 124 ustawy. Pozostawienie pełnej swobody i uznaniowości poszczególnym uczelniom w podejmowaniu decyzji w kwestii - formalnie - okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, a w istocie - awansu naukowego

pracowników naukowo - dydaktycznych prowadziłoby, i prowadzi, do niejednolitej, niekiedy woluntarystycznej, niekoniecznie uzasadnionej potrzebami uczelni praktyki - raz rygorystycznego stosowania art. 94 ust. 2; innym razem - ignorowania tejże regulacji. Nadto powodowałoby zamazywanie i tak nieostrych kryteriów oceny prawidłowego wykonywania obowiązków badawczych przez adiunkta.

Każda szkoła wyższa stanowi część systemu polskiej nauki oraz edukacji narodowej (art. 3 ust. 1 ustawy) i prowadzona przez nią polityka kadrowa powinna uwzględniać prawidłowe funkcjonowanie całości systemu. Z tego tytułu uczelnia obowiązana jest stwarzać pracownikom naukowo - dydaktycznym nie tylko możliwie najlepsze warunki ich rozwoju, w tym zdobywania kolejnych stopni naukowych, ale także zwalniać pracowników nie mogących sprostać ustawowym wymaganiom, przygotowując miejsce dla ich zdolniejszych następców. Nie można więc odmówić państwu prawa do wytyczania generalnych kierunków polityki zatrudnienia w szkolnictwie wyższym i kształtowania ogólnych reguł obowiązujących w tym zakresie.

6. Przyjęta wykładnia art. 94 ust. 2 ustawy nie jest sprzeczna z zasadami autonomii i samorządności uczelni. Nie sprowadza też rektora do „roli biernego wykonawcy polityki państwa”. Do kompetencji organów uczelni należy określenie okresu zatrudniania naukowo - dydaktycznego nauczyciela akademickiego ze stopniem naukowym doktora na stanowisku adiunkta. W gestii szkoły wyższej pozostaje także możliwość dalszego zatrudniania dotychczasowego adiunkta, choć na stanowisku dydaktycznym - mniej prestiżowym i bardziej uciążliwym, bo z wyższym rocznym pensum dydaktycznym.

Trudno uznać za przekonujący argument podniesiony przez NSZZ „Solidarność”, że przeciwko „obowiązkowi” rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy przemawia brak sankcji dla rektora, który nie dokonał wypowiedzenia adiunktowi stosunku pracy w przepisany terminie. Nie każde zaniechanie wykonania obowiązku wypowiedzenia stosunku pracy będzie sankcjonowane, ale traktowanie tego jako stałej praktyki należałoby kwalifikować jako działanie na szkodę długofalowych interesów uczelni, a tym samym jako podstawę odwołania rektora przez organ, który dokonał jego wyboru (art. 61 ust. 1 ustawy).

Dlaczego więc, jak zasadnie pyta NSZZ „Solidarność”, upływ dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie skutkuje wygaśnięciem stosunku pracy ?

Uzyskanie stopnia doktora habilitowanego nie powoduje automatycznego awansu na stanowisko bezpośrednio wyższe - profesora nadzwyczajnego (tak jak to było np. na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 4 maja 1982 r., kiedy to jej art. 164 ust. 8 zobowiązywał właściwego ministra do wskazania adiunktowi po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego szkoły lub innej jednostki organizacyjnej, w której zostanie zatrudniony na stanowisku docenta albo innym, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami). Na stanowisku adiunkta zatrudniani są obecnie pracownicy naukowo-dydaktyczni o różnych kwalifikacjach zawodowych - nauczyciele akademicki zarówno ze stopniem doktora, jak i doktora habilitowanego. Taka jest ratio legis mianowania adiunktów na czas nie określony. Zwykłym zaś sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy jest, niezależnie od podstawy jego nawiązania, wypowiedzenie. Na marginesie można dodać, że także w czasie obowiązywania ustawy z dnia 4 maja 1982 r. dopuszczalne było mianowanie adiunkta na czas nie określony, jednak tylko mającego stopień naukowy doktora habilitowanego.

III. Stosunki społeczne są bardziej skomplikowane niż wyobrażnia najbardziej nawet wnikliwego ustawodawcy. Może się więc zdarzyć, że adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego w czasie przepisany ustawą lub statutem uczelni wskutek okoliczności od niego niezależnych, ale dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, jednak w dającym się przewidzieć terminie. Poprzednio obowiązująca ustawa o szkolnictwie wyższym z 4 maja 1982 r. wprowadzała *expressis verbis* możliwość przedłużenia okresu zatrudnienia adiunkta, w stosunku do którego zapadła uchwała o nadaniu stopnia doktora habilitowanego do czasu podjęcia w tej sprawie decyzji przez Centralną Komisję Kwalifikacyjną do Spraw Kadr Naukowych (art. 164 ust.7), zaś do czasu zakończenia postępowania habilitacyjnego, jeżeli przed upływem okresu mianowania rozprawa habilitacyjna została przyjęta do druku (art. 164 ust. 10). Żadne racjonalne argumenty nie sprzeciwiają się stosowaniu powyższych reguł *de lege lata*. Nie wymaga szerszego dowodu twierdzenie, że wypowiedzenie adiunktowi w opisanych okolicznościach stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tej czynności.

Ścisłe zastosowanie art. 94 ust. 2 ustawy może być ocenione w indywidualnym

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

Kierując się powyższymi motywami Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi jak w uchwale.

=====