



Sygn. akt I PK 110/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko Uniwersytetowi [...] w Ł.
o przywrócenie do pracy, wyrównanie wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 18 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

I oddala skargę kasacyjną,

**II zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...], Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. – w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Uniwersytetowi [...] w Ł. o przywrócenie do pracy i wyrównanie wynagrodzenia za pracę – oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 16 sierpnia 2017 r., sygn. akt X P [...], oddalającego powództwo.

W sprawie ustalono między innymi, że powódka jest nauczycielem akademickim na Uniwersytecie [...] w Ł.. Uchwałą z dnia 4 stycznia 2000 r. Rada Wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej w Ł., nadała powódce stopień naukowy doktora nauk medycznych w zakresie biologii medycznej. Od 1 maja 2009 r. powódka posiada uprawnienie do wcześniejszej emerytury. W dniu 2 stycznia 2012 r., została sporządzona przez Wydziałową Komisję Oceniającą ocena działalności powódki jako nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie [...] w Ł.. W części II karty oceny, przewidywany termin habilitacji został określony na czerwiec 2013 r. W części V, kierownik Zakładu Medycyny Społecznej w Katedrze Medycyny Społecznej i Zapobiegawczej Akademii Medycznej w Ł. dr hab. n. med. W. S. określił stopień zaawansowania pracy habilitacyjnej powódki na 90% oraz pozytywnie ocenił pracę powódki jako nauczyciela akademickiego. W części VI wystawiona została ocena negatywna powódki jako nauczyciela akademickiego. Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu [...] w Ł. prof. dr hab. n. med. T. K. , sformułował wniosek o przeniesienie powódki na stanowisko starszego wykładowcy. Powódka dnia 7 kwietnia 2012 r. wniosła odwołanie od negatywnej oceny pracy na stanowisku adiunkta i przeniesienia na stanowisko starszego wykładowcy. Odwoławcza Komisja Oceniająca, na posiedzeniu w dniu 6 lipca 2012 r., utrzymała w mocy negatywną ocenę pracy powódki z dnia 2 stycznia 2012 r.

W dniu 16 stycznia 2014 r. została sporządzona przez Wydziałową Komisję Oceniającą ocena działalności powódki jako nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie [...] w Ł.. W części II karty oceny przewidywany termin habilitacji został określony na maj – czerwiec 2014 r. W części V, kierownik Zakładu Medycyny Społecznej w Katedrze Medycyny Społecznej i Zapobiegawczej Akademii Medycznej w Ł. dr hab. n. med. W. S. pozytywnie ocenił pracę powódki jako nauczyciela akademickiego. W części VI została wystawiona ocena negatywna z uzasadnieniem, że powódka jest zatrudniona na etacie adiunkta od 2003 r. i nie obroniła pracy habilitacyjnej. Członkowie Komisji oraz Dziekan Wydziału Nauk o

Zdrowiu Uniwersytetu [...] w Ł. prof. dr hab. n. med. T. K. zawnioskowali o przeniesienie powódki na stanowisko starszego wykładowcy. Powódka odwołała się od negatywnej oceny pracy na stanowisku adiunkta i przeniesienia na stanowisko starszego wykładowcy. Odwoławcza Komisja Oceniająca na posiedzeniu w dniu 5 września 2014 r. zmieniła decyzję Wydziałowej Komisji Oceniającej z dnia 6 maja 2014 r. i przyznała ocenę pozytywną. W uzasadnieniu Komisja wskazała, że dokonała, w postępowaniu odwoławczym, szczegółowej analizy dorobku naukowego, dydaktycznego oraz organizacyjnego powódki, który został oceniony pozytywnie. W dniu 21 stycznia 2015 r. została sporządzona przez Wydziałową Komisję Oceniającą ocena działalności powódki jako nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie [...] w Ł.. W części V, kierownik Zakładu Medycyny Społecznej w Katedrze Medycyny Społecznej i Zapobiegawczej Akademii Medycznej w Ł. dr hab. n. med. W. S. pozytywnie ocenił pracę powódki jako nauczyciela akademickiego. W części VI wystawiona została ocena negatywna powódki jako nauczyciela akademickiego. W uzasadnieniu oceny wskazano, że powódka zatrudniona jest na stanowisku adiunkta od października 2003 r., więc okres zatrudnienia przekracza ustawowe normy zawarte w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Ocena działalności organizacyjnej i dydaktycznej jest pozytywna, ale brak uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego stanowi podstawę do sformułowania negatywnej oceny i wnioskowania o zatrudnienie na stanowisku starszego wykładowcy. Po uzyskaniu przez ocenianą stopnia naukowego doktora habilitowanego będzie możliwe zatrudnienie na stanowisku adiunkta. Powódka 31 marca 2015 r. wniosła odwołanie od negatywnej oceny pracy na stanowisku adiunkta i przeniesienia na stanowisko starszego wykładowcy. Odwoławcza Komisja Oceniająca, na posiedzeniu w dniu 15 czerwca 2015 r., utrzymała w mocy negatywną ocenę pracy powódki. W grudniu 2015 r. powódka otrzymała od Rektora Uniwersytetu [...] w Ł. nagrodę naukową pierwszego stopnia. W dniu 21 czerwca 2016 r. została sporządzona, przez Wydziałową Komisję Oceniającą, ocena działalności powódki jako nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie [...] w Ł.. W części V, kierownik Zakładu Medycyny Społecznej w Katedrze Medycyny Społecznej i Zapobiegawczej Akademii Medycznej w Ł. dr hab. n. med. W. S. pozytywnie ocenił pracę powódki jako nauczyciela akademickiego.

W części VI wystawiona została ocena negatywna powódki jako nauczyciela akademickiego. W uzasadnieniu oceny wskazano, że według ustawy o szkolnictwie wyższym na stanowisku adiunkta bez habilitacji pracownik może przebywać maksymalnie do 8 lat. Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu [...] w Ł. prof. dr hab. n. med. T. K. sformułował wniosek o przeniesienie powódki na stanowisko starszego wykładowcy. Powódka 4 lipca 2016 r. wniosła odwołanie od negatywnej oceny pracy na stanowisku adiunkta i przeniesienia na stanowisko starszego wykładowcy. W dniu 17 października 2016 r. Kierownik Katedry Medycyny Społecznej i Zapobiegawczej Uniwersytetu [...] w Ł. - prof. dr hab. med. W. D. wydał pozytywną opinię na temat dorobku naukowego oraz rozprawy habilitacyjnej powódki. Odwoławcza Komisja Oceniająca, na posiedzeniu w dniu 10 listopada 2016 r., utrzymała w mocy ocenę negatywną powódki. Pismem z dnia 30 listopada 2016 r. Rektor Uniwersytetu [...] w Ł. przychylił się do wniosku Dziekana o zmianę stanowiska powódki na etat starszego wykładowcy i zaproponował powódce przystąpienie do konkursu na to stanowisko, informując, że w przypadku wygrania konkursu jej wynagrodzenie zasadnicze nie ulegnie zmianie.

Oświadczeniem z dnia 10 listopada 2016 r. Rektor Uniwersytetu [...] – powołując się na przepisy art. 123 ust. 1 pkt 2 i art. 123 ust. 2 w związku z art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz art. 30 § 3-5 k.p. oraz na podstawie § 90 Statutu Uniwersytetu [...] w Ł. z dnia 29 września 2011 r. w związku z pkt 22 załącznika nr 6 do Statutu Uniwersytetu [...] w Ł. – rozwiązał z powódką stosunek pracy z mianowania za wypowiedzeniem. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było przyznanie powódce przez Wydziałową Komisję Oceniającą Wydziału Nauk o Zdrowiu na posiedzeniu w dniu 21 czerwca 2016 r. drugiej oceny negatywnej, która została utrzymana w mocy przez Odwoławczą Komisję Oceniającą na posiedzeniu w dniu 10 listopada 2016 r. W uzasadnieniu oświadczenia Rektor wskazał między innymi, że Odwoławcza Komisja Oceniająca zauważyła systematyczny spadek dokonań naukowych A. K.. Nagrody rektora, otrzymane w ocenianym okresie, zostały przyznane za prace zbiorowe, nie indywidualne, co może świadczyć o tym, że A. K. nie skupia się na indywidualnej ścieżce naukowej, której kolejnym krokiem na stanowisku adiunkta jest habilitacja. Ponadto A. K. nie jest i nie była także kierownikiem projektów krajowych o

charakterze naukowo-badawczym, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, a także nie była członkiem żadnego komitetu redakcyjnego czy naukowego. Ponadto przez okres 13 lat nie doprowadziła do wszczęcia procedury habilitacyjnej i nie jest w stanie podać daty jej rozpoczęcia.

Sąd pierwszej instancji, powołując się na art. 123 ust. 1 pkt 2 i art. 123 ust. 2 w związku z art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.), stwierdził, że bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy było przyznanie powódce przez Komisję Oceniającą Wydziału Nauk o Zdrowiu drugiej oceny negatywnej, która została utrzymana w mocy przez Odwoławczą Komisję Oceniającą na posiedzeniu w dniu 10 listopada 2016 r. W uzasadnieniu zarówno pierwszej, jak i drugiej oceny negatywnej, jako przyczynę jej przyznania wskazano przekroczenie przez powódkę ustawowego limitu czasowego zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego.

W chwili, gdy powódka została mianowana nauczycielem akademickim na stanowisku adiunkta (1 października 2003 r.), obowiązywała ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Art. 88 ust. 2 tej ustawy stanowił, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni ustali dłuższy okres. W okresie zatrudnienia powódki, od dnia 1 września 2005 r. zapoczął obowiązywać ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365), która w art. 120 stanowiła, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut. W art. 264 ust. 1 tej ustawy stwierdzono, że do stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się jej przepisy. Z powyższego wynika, że do asystentów bez doktoratu i adiunktów bez habilitacji stosuje się art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, wprowadzający ośmioletni termin, po upływie którego niedopuszczalne jest zatrudnianie tych osób, jeśli nie uzyskały odpowiednio stopnia doktora lub doktora habilitowanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie podjęła w swojej pracy naukowej skutecznych działań, aby na dzień 1 października 2011 r. legitymować się stopniem doktora habilitowanego. Sytuacja ta była powodem wystawienia powódce kolejno dwóch ocen negatywnych. Przyczyna wypowiedzenia, wskazana w oświadczeniu z dnia 10 listopada 2016 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem, jest więc obiektywnie prawdziwa i uzasadniona.

W drugiej kolejności Sąd pierwszej instancji ocenił zasadność, przyjętej przez Odwoławczą Komisję Oceniającą oraz Rektora Uniwersytetu [...] w Ł., oceny dorobku naukowego powódki. Według Sąd pierwszej instancji powódka nie osiągnęła wyników, które pozwoliłyby wszcząć jej przewód habilitacyjny na Uniwersytecie [...] w Ł.. Zarówno Rektor Uniwersytetu [...] w Ł., jak i Dziekan Wydziału Nauk o Zdrowiu wielokrotnie proponowali powódce przystąpienie do konkursu na starszego wykładowcę, doceniając jej dokonania w zakresie działalności dydaktycznej. Na stanowisku tym powódka mogłaby dalej kontynuować przygotowywanie rozprawy habilitacyjnej oraz powiększać swój dorobek naukowy, jednocześnie nie będąc związaną ośmioletnim terminem. Sąd uwzględnił to, że w piśmie z 30 listopada 2016 r. Rektor Uniwersytetu [...] w Ł. wskazał, że w przypadku wygrania konkursu, wynagrodzenie zasadnicze powódki nie ulegnie zmianie. Nie ma więc podstaw do uznania za zasadne twierdzeń powódki, że jej wynagrodzenie uległoby zmniejszeniu o 30%, jak też, że propozycja taka była niezgodna z przepisami ze względu na osiągnięcie przez nią uprawnień emerytalnych. Brak jest bowiem regulacji, która zakreślałaby taką granicę prawa do ubiegania się o stanowisko starszego wykładowcy. W konsekwencji powyższego oraz z uwagi przede wszystkim na upływ wskazanego w art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym okresu dopuszczalnego zatrudnienia na stanowisku adiunkta, osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, uzasadnione było wystawienie powódce drugiej oceny negatywnej, co wiązało się z obligatoryjnym rozwiązaniem przez Rektora za wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 124 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Według Sądu pierwszej instancji powódka nie udowodniła okoliczności nierównego traktowania jej w stosunku do innych pracowników Zakładu Medycyny Społecznej w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia – nie wykazała, aby

wykonywała jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak pracownik wynagradzany korzystniej. Sąd uwzględnił to, że do zakresu obowiązków dr n. med. M. Ż. należy między innymi koordynacja i nadzór działalności dydaktycznej pracowników kliniki, układanie planów i grafików zajęć ze studentami dla wszystkich pracowników dydaktycznych Kliniki. Powódka nie wykazała, aby wykonywała podobne czynności. Ponadto, wynagrodzenie dr n. med. M.Ż. z dniem 1 stycznia 2015 r. uległo podwyższeniu o pełną kwotę 420 zł, co również składa się na zróżnicowanie wysokości jego wynagrodzenia z wynagrodzeniem powódki.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własną podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji; podzielił także ocenę prawną zaskarżonego wyroku.

Według Sądu drugiej instancji brak habilitacji nie był wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Okoliczność ta nie była wskazywana w drugiej ocenie negatywnej, którą otrzymała powódka od Odwoławczej Komisji Oceniającej, a która to ocena była podstawą złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Główną przyczyną, dla której powódka otrzymała ocenę negatywną, była negatywna ocena jej działalności w płaszczyźnie naukowej, w której Odwoławcza Komisja Oceniająca zauważyła systematyczny spadek dokonań naukowych ocenianego nauczyciela akademickiego i publikacji naukowych. Publikacje naukowe w ocenianym okresie miały niższy *impact factor* niż w latach ubiegłych (np. w roku 2012). Także prace naukowe powódki charakteryzowały się zmniejszającą się liczbą cytowań w stosunku do ubiegłych lat. Komisja zauważyła tę zmniejszającą się tendencję również w zakresie przypisanych punktów MNiSW za opublikowane przez powódkę prace naukowe w stosunku do ubiegłych lat, niebranych pod uwagę w tym cyklu oceny. Komisja dokonała, w tym obszarze, także oceny nagród Rektora, jakie otrzymała powódka w ocenianym okresie, jednakże nie mogło umknąć uwadze, że nagrody te zostały przyznane za prace zbiorowe, a nie indywidualne. Prowadziło to do stwierdzenia, że powódka nie skupia się na indywidualnej ścieżce naukowej, której kolejnym krokiem na stanowisku adiunkta jest habilitacja. Powódka nie jest i nie była kierownikiem projektów krajowych o charakterze naukowo-badawczym, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, a także nie była członkiem żadnego komitetu redakcyjnego czy też

naukowego. Komisja odniosła się również do okresu zatrudnienia powódki na stanowisku adiunkta. Komisja zauważyła, że przez okres 13 lat powódka nie doprowadziła nawet do wszczęcia procedury habilitacyjnej i nie jest w stanie podać daty jej rozpoczęcia, tym bardziej że powódce udzielono, w tym celu, rocznego płatnego urlopu na ukończenie rozprawy habilitacyjnej w okresie od 20 marca 2013 r. do 19 marca 2014 r. Powódka była mianowana na stanowisko adiunkta w dniu 1 października 2003 r. – co najmniej od tej daty jej dorobek naukowy oraz zaangażowanie w pracę nad rozprawą habilitacyjną powinny ulegać systematycznemu zwiększeniu, co powinno z kolei znaleźć odzwierciedlenie w przeprowadzanych ocenach działalności. Początkowo oceny były pozytywne, gdyż powódka stale się rozwijała. Jednakże począwszy od 2012 r. zaangażowanie powódki, w materii tematycznej analizowanej i ocenianej przez Komisję Oceniającą, zaczęło spadać. Konsekwencją powyższego była pierwsza ocena negatywna w roku 2012, utrzymana w mocy przez Odwoławczą Komisję Oceniającą oraz druga ocena negatywna w roku 2016, także utrzymana w mocy przez Odwoławczą Komisję Oceniającą. Uwzględnieniu podlegała także liczba punktów - *impact factor* powódki jako pierwszego autora. Ta liczba nie uległa zwiększeniu od roku 2011, natomiast w odniesieniu do ogólnego wyniku *impact factor*, w latach 2012 i 2013 powódka uzyskała 3,548 punktów, w latach 2013 i 2014 - 0,564, a w latach 2014 i 2015 - 1,795. Współczynnik ten nie wykazywał tendencji wzrostowej. Zdaniem Sądu drugiej instancji prawidłowe jest stanowisko zaskarżonego wyroku, że przyczyna wypowiedzenia, wskazana w oświadczeniu z dnia 10 listopada 2016 r. o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem, jest obiektywnie prawdziwa i uzasadniona.

Konsekwencją negatywnej oceny pracy powódki było podwyższenie jej wynagrodzenia o 50%, a nie o 100%. Nieuzasadniony jest zarzut dyskryminacji powódki ze względu na otrzymywane wynagrodzenie, gdyż jak trafnie ustalił Sąd pierwszej instancji, przyczyny przyznania podwyżki w kwocie o 50% niższej były powszechnie znane, a pozwany postąpił tak nie tylko względem powódki, lecz także względem wszystkich adiunktów i wykładowców, którzy otrzymali oceny negatywne.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 132 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z § 94 ust. 2, 3 i 5 uchwały Senatu Uniwersytetu [...] w Ł.nr [...] z dnia 29 września 2011 r. w sprawie uchwalenia Statutu Uniwersytetu [...] w Ł. przez uznanie, że Odwoławcza Komisja Oceniająca mogła zmienić uzasadnienie oceny pracowniczej powódki na jej niekorzyść i dodać dodatkowe przyczyny oceny negatywnej, poza przyczyną wskazaną przez Wydziałową Komisję Oceniającą;

b) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce w sytuacji, kiedy to pracodawca stanął na przeszkodzie jej habilitacji, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę;

c) art. 45 § 1 k.p. przez odmowę przywrócenia powódki do pracy w sytuacji, kiedy przyczyna dokonania wypowiedzenia nie była ani prawdziwa, ani konkretna, zaś samo wypowiedzenie było nieuzasadnione;

d) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 124 ust. 1 pkt 3 Prawa o szkolnictwie wyższym przez odmowę przywrócenia powódki do pracy w sytuacji, kiedy wypowiedzenie naruszało obowiązujące prawo, bowiem zostało dokonane zanim powódka otrzymała ocenę negatywną, o której mowa w art. 132 Prawa o szkolnictwie wyższym;

e) art. 18^{3b} § 1 k.p. przez uznanie, że powódka nie była dyskryminowana w zakresie wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracodawca nie wykazał, że kierował się obiektywnymi kryteriami przyznając powódce niższe wynagrodzenie niż Michałowi Żebrowskiemu.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 6 ust. 1 EKPC w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 70 ust. 5 Konstytucji RP w związku z art. 4 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym przez nieprawidłową interpretację pojęcia autonomii uczelni wyższych oraz przyjęcie, że uczelniane komisje oceniające mogą w sposób

arbitralny i dowolny przyznawać oceny negatywne pracownikom bez możliwości zbadania przez sąd merytorycznych podstaw dokonanej oceny;

b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak własnego uzasadnienia orzeczenia, skopiowanie *expressis verbis* fragmentów uzasadnienia Sądu pierwszej instancji, co budzi uzasadnione wątpliwości odnośnie do rozpoznania przez Sąd Okręgowy zarzutów dotyczących prawa materialnego oraz brak odniesienia się w uzasadnieniu do treści apelacji, podniesionych w niej zarzutów oraz ich uzasadnienia, brak jakiegokolwiek odniesienia się do zarzutów dotyczących naruszenia zasady niedyskryminacji.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z załączoną fakturą.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z ustawą z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669) ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668) weszła w życie z dniem 1 października 2018 r., uchylając w art. 169 ust. 3 ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm.). W myśl jednak art. 252 ustawy wprowadzającej, wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, sprawy dotyczące zatrudnienia nauczyciela akademickiego prowadzi się na podstawie przepisów dotychczasowych, dlatego Sąd Najwyższy uznał, że materialne zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące sprawy zakończonej prawomocnym wyrokiem należy rozpoznać na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym.

Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. miało w zakresie art. 107-136 przymiot pragmatyki zawodowej, co oznaczało, że przepisy Kodeksu pracy miały zastosowanie jedynie w zakresie nieuregulowanym przez ustawę. Ustanowiona w

art. 107 tej ustawy dyferencjacja na pracowników akademickich i nieakademickich oparta została na specyfice rodzaju pracy w szkole wyższej. Tylko w przypadku tej pierwszej grupy pracowników uzasadnione było wprowadzenie do systemu prawa pracy specjalnych regulacji normatywnych. Co do zasady miały więc one przymiot norm *lex specialis* w odniesieniu do norm powszechnie obowiązujących. Stosownie do art. 118 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następowało na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudniało się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora. Zatrudnienie na podstawie mianowania następowało w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej nawiązywał i rozwiązywał rektor w trybie określonym w statucie, z zastrzeżeniem art. 121 ust. 4.

W myśl jednak art. 23 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455) osoba zatrudniona przed dniem jej wejścia w życie na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy (ust. 1), zaś osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę (ust. 2). Oznacza to, że wcześniej nawiązane stosunki pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony lub określony - także w przypadku, gdy dana osoba nie posiada tytułu naukowego profesora - nadal należało traktować jako stosunki nawiązane na podstawie mianowania. W myśl art. 121 ust. 2 mianowanie następowało na czas nieokreślony lub określony. Ponieważ powódka została mianowana na stanowisko wykładowcy w dniu 11 lutego 1991 r., dlatego zachowała status mianowanego nauczyciela akademickiego do końca zatrudnienia.

Relevantny art. 123 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym stanowił, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem

akademickim może być rozwiązany: 1) w drodze porozumienia stron; 2) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron; 3) bez wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następowało z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z niekwestionowanych w skardze kasacyjnej ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że 10 listopada 2016 r. rektor podpisał oświadczenie o rozwiązaniu z powódką za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania na czas nieokreślony na podstawie art. 123 ust. 1 i 2 w związku z art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, a także na podstawie § 90 statutu Uniwersytetu [...] w Ł.. Powódka otrzymała tę decyzję pracodawcy 30 listopada 2016 r., co spowodowało, że okres wypowiedzenia upłynął 28 lutego 2017 r.

W myśl art. 124 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, rektor mógł rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku: 1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekraczał okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekraczał dwa lata; 2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni; 3) otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132; 4) podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10.

Stosownie do art. 124 ust. 2 tej ustawy „rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132”.

W aspekcie tego unormowania, wskazanego jako podstawa rozwiązania stosunku pracy z powódką, należy przyjąć, że obligowało ono pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych negatywnych ocen. Na podstawie poczynionych ustaleń Sady obu instancji uznały, że pracodawca zastosował ten przepis w sposób uzasadniony. W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki nie zarzuca zaskarżonemu wyrokowi niewłaściwego zastosowania tego przepisu, natomiast

jako jedyne unormowanie pragmatyki służbowej dotyczące rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim wskazuje w punkcie 2d skargi kasacyjnej naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 124 ust. 1 pkt 3 Prawa o szkolnictwie wyższym przez dokonanie wypowiedzenia zanim powódka otrzymała ocenę negatywną, o której mowa w art. 132 (nie podając żadnych ustępów tego artykułu) Prawa o szkolnictwie wyższym.

W ocenie Sądu Najwyższego powołany w skardze kasacyjnej art. 124 ust. 1 pkt 3 dotyczy fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy i nie był podstawą ani decyzji pracodawcy, ani oceny Sądu, którego ustalenia wskazują, że powódka otrzymała ocenę negatywną w 2012 r., następnie ocenę negatywną w 2014 r., która została zmieniona przez komisję odwoławczą na ocenę pozytywną, a następnie oceny negatywne w 2015 r. i w 2016 r., utrzymane w mocy przez komisje odwoławcze. Mimo że kierownik katedry pozytywnie oceniał działalność naukową powódki, skonstatować należy, że powódka otrzymała w sumie trzy oceny negatywne, a dwie ostatnie wystąpiły po kolei (rok po roku). Pracodawca zobligowany był zatem do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Decyzja rektora podjęta została tego samego dnia, gdy zakończono posiedzenie komisji odwoławczej, ale skarga kasacyjna nie powołuje żadnego przepisu, który umożliwiałby rektorowi rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim dopiero po doręczeniu nauczycielowi decyzji komisji odwoławczej.

W dniu 10 listopada 2016 r. art. 132 ust. 1, 2, 3 i 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym stanowił, że wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Podmiot, o którym mowa w ust. 2, dokonując oceny nauczyciela akademickiego, uwzględnia ocenę dokonywaną co najmniej raz w roku akademickim przez studentów i doktorantów w zakresie wypełniania obowiązków dydaktycznych przez tego

nauczyciela akademickiego. Zasady dokonywania oceny przez studentów i doktorantów i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni. Do okresu, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się okresu nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przytoczone unormowania określają jedynie maksymalny okres przerwy między ocenami i nie było przeszkód, aby tych ocen dokonywać częściej niż co cztery lub dwa lata, zwłaszcza w stosunku do nauczyciela akademickiego, który uzyskał wcześniej negatywną ocenę. W myśl § 90 Statutu pozwanej uczelni oceny adiunktów dokonuje się nie rzadziej niż co dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. Nie naruszało tych unormowań dokonanie dwóch ostatnich ocen w stosunku do powódki w styczniu 2015 r. oraz w styczniu 2016 r.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2018 r., I PK 314/16 (OSNP 2018 nr 10, poz. 133) zajęto stanowisko, że wskazany w art. 132 ust. 2 zdanie drugie ustawy statut uczelni określa kryteria oraz tryb dokonywania oceny okresowej, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni. Przedmiotem oceny okresowej mogą być co najmniej trzy grupy obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku naukowo-dydaktycznym. Należy więc przyjąć, że podstawą oceny okresowej jest ocena poszczególnych grup obowiązków, według kryteriów i procedury przewidzianej w statucie szkoły wyższej. Wynika z tego, że jest to podstawą do przyznania ostatecznej oceny pozytywnej lub negatywnej. Przyznanie ostatecznej (jednej) oceny stanowi więc zakończenie procesu oceny okresowej nauczyciela akademickiego. Brak przyznania negatywnej oceny ostatecznej i rozwiązanie stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem, na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy, jedynie z powodu otrzymania oceny negatywnej jednej grupy obowiązków pracowniczych należy kwalifikować jako naruszenie przepisu o wypowiedzaniu stosunku pracy. Przepis ten stanowi bowiem niewątpliwie nie o ocenie negatywnej jednej grupy obowiązków, a o ocenie negatywnej ostatecznej.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, nauczyciel akademicki zachowuje uprawnienie do weryfikacji ostatecznej oceny negatywnej w postępowaniu sądowym także w przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. W tym kontekście zwrócić należy uwagę na bardzo obszerne i szczegółowe postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem pierwszej instancji, którego przedmiotem było nie tylko zachowanie adekwatnej procedury, lecz także zapoznanie się z oceną profesorów pozwanej uczelni. O ile bowiem ocena dynamiki badań naukowych powódki mogła być obiektywnie weryfikowana przez *impact factor*, aktywność na zajęciach ze studentami – przez listy obecności, o tyle ocena poziomu naukowych badań i publikacji z innej dziedziny niż prawo, przekraczałaby kompetencje sądu. Powoływanie biegłych profesorów z innych uczelni (gdyby wniosek taki był zgłoszony) do oceny pracy powódki mogłoby być ocenione jako naruszające prawo uczelni do autonomicznej oceny dokonań naukowych doktora. W myśl bowiem art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie, natomiast art. 132 ust. 2 stanowi, że ceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni. Jedynie więc uczelniana komisja odwoławcza była uprawniona do wydania ostatecznej i relewantnej oceny. Ocena dorobku naukowego adiunkta, dokonana przez profesora z innej uczelni, wymagałaby odniesienia się do niej pozwanej uczelni. W sprawie objętej skargą kasacyjną problem ten nie wystąpił.

Zdaniem Sądu Najwyższego powódka miała znaczący dorobek naukowy, jednak nie ulega wątpliwości, że w okresie kilkunastu lat przed rozwiązaniem stosunku pracy nie obroniła pracy habilitacyjnej (mimo pozostawania w 2014 r. przez rok na płatnym urlopie w tym celu), a w ocenie zdecydowanej większości profesorów pozwanej uczelni nie było pomyślnych rokowań w tej kwestii. Konkludując, skarga kasacyjna nie przedstawia argumentów, które podważyłyby prawidłowość dwóch końcowych ocen negatywnych z 2015 r. oraz z 2016 r. Przedstawione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia art. 45 § 1 k.p. okazały się bezzasadne – tym bardziej że nie powiązano ich z naruszeniem art. 124 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, stanowiącego

podstawę decyzji pracodawcy, ani z art. 136 ust. 1 ustawy (w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy).

Zgłoszony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 18^{3b} § 1 k.p. przez uznanie, że powódka nie była dyskryminowana w zakresie wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracodawca nie wykazał, że kierował się obiektywnymi kryteriami, przyznając powódce niższe wynagrodzenie niż M. Ź., nie został w uzasadnieniu skargi uzasadniony. Na skutek tego nie można stwierdzić, jakiego okresu zarzut ten dotyczy i jakie przepisy unormowań zakładowych mogły być naruszone. Zarzut nie odnosi się do ustaleń zaskarżonego wyroku, z których wynika, że powódka nie wykazała, aby wykonywała jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości jak pracownik wynagradzany korzystniej. Sąd uwzględnił to, że do zakresu obowiązków dr n. med. M. Ź. należała między innymi koordynacja i nadzór działalności dydaktycznej pracowników kliniki, układanie planów i grafików zajęć ze studentami dla wszystkich pracowników dydaktycznych Kliniki. Powódka nie wykazała, aby wykonywała podobne czynności. W sytuacji ogólnikowego sprecyzowania tego zarzutu kasacyjnego nie było podstaw do jego weryfikacji i uwzględnienia.

Również zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie są uzasadnione. Powódka nie została pozbawiona prawa do sądu lub prawa do sądowej weryfikacji negatywnych ocen uczelnianych komisji odwoławczych, co zostało w wystarczający sposób przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlatego niesłuszny jest zarzut naruszenia art. 6 ust. 1 EKPC w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 70 ust. 5 Konstytucji RP w związku z art. 4 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym przez nieprawidłową interpretację pojęcia autonomii uczelni wyższych oraz przyjęcie, że uczelniane komisje oceniające mogą w sposób arbitralny i dowolny przyznawać oceny negatywne pracownikom bez możliwości zbadania przez sąd merytorycznych podstaw dokonanej oceny. W ocenie Sądu Najwyższego, mimo wielowątkowego charakteru tych ocen, komisje odwoławcze w sposób jednoznaczny dwukrotnie z rzędu oceniły pracę powódki negatywnie. Ocena ta była kompleksowa i obiektywna – uwzględniająca między innymi pozytywną ocenę bezpośredniego przełożonego powódki oraz wykonywanie

przez nią *pensum* dydaktycznego. Biorąc jednak pod uwagę, że również w 2012 r. powódka otrzymała ocenę negatywną, nie można przyjąć, że końcowe oceny z 2015 i 2016 r. były arbitralne.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie III PK 73/18 (LEX nr 2686083) przypomniano, że w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (k.p.c.). W konsekwencji zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Taki sposób wykładni prowadzi do konkluzji, że zawarty w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.,

niepowiązany w sposób adekwatny z przepisami prawa materialnego, nie mógł zostać uwzględniony w postępowaniu kasacyjnym.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy skargę kasacyjną oddalił na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).