



Sygn. akt I PK 182/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Politechnice (...) w G.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. W. w pozwie wniesionym przeciwko Politechnice (...) w G. domagał się przywrócenia go do pracy u pozwanej na poprzednio zajmowanym stanowisku adiunkta w Katedrze (...).

Wyrokiem z 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt VI P (...), Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie mianowania od dnia 1 lutego 1999 r. W akcie mianowania podano, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 15 lat. Statut pozwanej z 2006 r. określa, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie powinno przekroczyć piętnastu lat (§ 90 pkt 5 Statutu). Zastrzeżenie o podobnej treści zawierał Statut z 1991 r. W przypadku pozytywnych rokowań co do ukończenia w okresie dwóch lat procedury habilitacyjnej oraz przy jednoczesnym uzyskaniu pozytywnych ocen od dziekana wydziału i kierownika jednostki, pozytywnej oceny studentów, rektor pozwanej może wyrazić zgodę na dalsze zatrudnienie pracownika na stanowisku starszego wykładowcy celem dokończenia habilitacji.

Rada Wydziału Organizacji i Zarządzania 14 maja 2014 r. zaakceptowała wniosek w sprawie nieprzedłużania powodowi zatrudnienia na stanowisku adiunkta. W końcu maja 2014 r. powód przedstawił co prawda przełożonym swoje plany dotyczące publikacji i rozprawy habilitacyjnej, jednak nie zyskały one ich akceptacji. Przełożeni powoda uznali, że powód nie rokował na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w najbliższych latach.

Po zasięgnięciu opinii Rady Wydziału, zgodnie z art. 120, art. 123 ust. 2 i art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, wypowiedzeniem z 29 maja 2014 r. (wręczonym powodowi 11 czerwca 2014 r.) pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od dnia 1 lipca 2014 r. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było nieuzyskanie przez powoda stopnia doktora habilitowanego w okresie 15-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Jak wskazał Sąd pierwszej instancji, stosunek pracy powoda powinien trwać przez okres 15 lat, w którym to okresie powinien był uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego. Powód miał tego świadomość i w przepisany termin nie opracował monografii habilitacyjnej (według poprzedniej procedury habilitacyjnej) i

nie opublikował odpowiednio punktowanych materiałów naukowych (według nowych kryteriów habilitacyjnych). Czas trwania stosunku pracy powoda wynikał z aktu mianowania na czas nieokreślony, ale jednocześnie przewidziany był w ustawie i statucie właściwy czas jego trwania. Z uwagi na fakt, że mianowanie określone zostało na czas nieokreślony, stosunek pracy nie wygaś z upływem przewidzianego okresu zatrudnienia. Upływ tego okresu stanowił ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Sąd Rejonowy, powołując się na stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że stosunek pracy nauczyciela akademickiego - adiunkta na podstawie mianowania jest stosunkiem pracy o charakterze mieszanym. Powstaje on wprawdzie na czas nieokreślony, ale ma silne elementy stosunku pracy na czas określony. Stosunek pracy ma także elementy stosunku na czas wykonywania określonej pracy, czyli uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Osiągnięcie tego stopnia w trakcie przewidzianego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta powoduje ustanie stosowania przepisów limitujących okres zatrudnienia na tym stanowisku (art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym). W tym aspekcie omawiany stosunek pracy przypomina umowę rezultatu: pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego w określonym okresie pod rygorem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy po upływie tego okresu.

W dacie mianowania na stanowisko adiunkta (1 lutego 1999 r.) powód miał świadomość, że okres jego zatrudnienia na tym stanowisku bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego nie powinien trwać dłużej niż 15 lat. Miał obowiązek zabiegania o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. W ocenie wiarygodnych świadków, doświadczonych pracowników naukowych posiadających tytuły profesorskie, powód nie miał szans na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w ciągu kolejnych 5 lat.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że w stosunku do powoda u pozwanej nie była stosowana dyskryminacja polegająca na nierównym traktowaniu w zakresie nawiązania czy rozwiązania stosunku pracy. Powód w toku postępowania nie wskazał przyczyny dyskryminacji oraz okoliczności dowodzących nierównego traktowania.

Apelację powoda wniesioną od powyższego wyroku oddalił Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 26 listopada 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...).

Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie naruszył zasad swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe w zakresie oceny przesłanek z art. 125 ustawy o Prawie o szkolnictwie wyższym, Statutu pozwanej, art. 18^{3b} k.p. oraz wyciągnął poprawne i logiczne wnioski. Ocena zgromadzonego materiału odpowiadała regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniała zasady doświadczenia życiowego, a dla skuteczności zarzutu popełnienia przez Sąd pierwszej instancji błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza stwierdzenie o ich wadliwości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w zaskarżonym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów. Sąd odwoławczy ocenił również, że uzasadnienie sporządzone przez Sąd pierwszej instancji zawiera wszystkie istotne elementy przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd należycie przedstawił podstawę faktyczną i szczegółowo omówił motywy rozstrzygnięcia, wskazał pełną podstawę prawną rozstrzygnięcia i właściwie uzasadnił swoje stanowisko. Ocenił wszystkie istotne dla sprawy dowody. Wspomnieć należy, że nie było dowodów, którym Sąd nie dał wiary.

Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda była konkretna i prawdziwa: powód nie uzyskał stopnia doktora habilitowanego w okresie 15-letniego zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Przyczyna była również uzasadniona, bowiem spełniała wymóg „innej ważnej przyczyny” w rozumieniu art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwana dochowała wymogów formalnych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że § 110 ust. 2 Statutu Politechniki (...) stanowi, że mianowanie pracownika naukowo-dydaktycznego na stanowisku adiunkta następuje na czas nieokreślony. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinno być

dłuższe niż 15 lat, w przypadku uzyskania kolejnych pozytywnych ocen okresowych. Sąd Rejonowy wskazał, że niedopuszczalne jest zatrudnianie osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego przez okres ponad 15 lat za wyjątkiem osób, które miały zagwarantowany 40-letni okres zatrudnienia w dacie nawiązania stosunku pracy na stanowisku adiunkta. Powód do tych osób nie należy. Sąd podniósł, że pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy wskutek ziszczenia się warunku z § 110 ust. 2 Statutu pozwanej. Ustalił również, że możliwe jest dalsze zatrudnienie osób, którym upłynął 15-letni okres zatrudnienia na stanowisku starszego wykładowcy, celem ukończenia w ciągu dwóch lat procedury habilitacyjnej. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód nie rokował ukończenia procedury habilitacyjnej w okresie najbliższych 2 lat wobec znikomego dorobku naukowego.

Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem sądowym nieuzyskanie określonego stopnia naukowego w czasie przewidzianym w statucie uczelni stanowi „ważną przyczynę” w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Sąd drugiej instancji uznał przy tym, że mimo zmiany stanu prawnego, zachował swoją aktualność pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 grudnia 1998 r., III ZP 1/97, zgodnie z którym po upływie czasu przewidzianego w ustawie lub dłuższego wyznaczonego Statutem uczelni powinnością rektora jest rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym adiunktem, bowiem nadal „celem zatrudnienia adiunkta na stanowisku 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”. Sąd Rejonowy szczegółowo zbadał podstawy zatrudniania adiunktów i starszych wykładowców, w stosunku do których upłynął 15-letni okres zatrudnienia. Są to osoby, które rokują ukończenie procesu habilitacji w ciągu najbliższych dwóch lat, bądź osoby, które w dacie zatrudnienia miały zagwarantowany 40-letni okres pracy na stanowisku adiunkta

bez habilitacji.

Sąd Okręgowy wskazał w końcu, że z wyciągu z protokołów Rady Wydziału z dnia 14 maja 2014 r. wynika, że przedstawiono wniosek „w sprawie nieprzedłużania zatrudnienia dr. inż. J. W. na stanowisku adiunkta ze względu na brak habilitacji”. Rada Wydziału większością głosów zaakceptowała wniosek. Przyjąć zatem należało, w ocenie Sądu odwoławczego, że organ kolegialny uczelni wyraził opinię, o której mowa w art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, a opinia ta dotyczyła nieprzedłużania zatrudnienia a więc rozwiązania stosunku pracy, a nie tylko zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Sąd Rejonowy szczegółowo ustalił, które z osób i z jakich przyczyn są nadal zatrudnione w Politechnice (...), mimo że upłynął 15-letni okres ich pracy na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie można dopatrzeć się dyskryminowania powoda z uwagi na fakt, że zostało mu doręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Powód w odróżnieniu od innych zatrudnianych pracowników nie miał szans na ukończenie postępowania habilitacyjnego w terminie dwóch lat. W przypadku dwóch innych osób - zostały one zatrudnione, kiedy obowiązywały przepisy, zgodnie z którymi na stanowisku adiunkta bez habilitacji można było pracować przez okres czterdziestu lat. Ponadto, jak słusznie zauważyła pozwana, przedmiotem sporu nie była odmowa zatrudnienia powoda na innym stanowisku.

Sąd Okręgowy nie przychylił się do zarzutu nadużycia prawa, podnosząc, że art. 8 k.p. może być stosowany wyjątkowo. Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska powoda, że pozwana naruszyła zasady współzycia społecznego, doręczając mu wypowiedzenie umowy o pracę. Powód od dnia 1 lutego 1999 r. był świadomy tego, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 15 lat i mimo upływu tego okresu dorobek naukowy powoda jest niewielki. Zdaniem jego przełożonych jest wykluczone, aby powód w najbliższym okresie przeprowadził habilitację. Zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego mógłby być uzasadniony w sytuacji, gdyby procedura habilitacyjna była na tyle zaawansowana, że powód mógłby ją ukończyć w najbliższym okresie.

Sąd drugiej instancji uznał, że praca dydaktyczna powoda pozostaje bez

znaczenia dla oceny przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji ocenił charakter prawny umowy o pracę wskazując, że stosunek pracy był oparty na mianowaniu na czas nieokreślony. Twierdzenie powoda, że wypowiedzenie dotyczyło jedynie zatrudnienia na stanowisku adiunkta, a nie definitywnego ustania stosunku pracy, nie może się ostać. Sąd Rejonowy ocenił również postanowienia Statutów Politechniki (...) obowiązujących w czasie zatrudnienia powoda i nie dopatrywał się dyskryminacji czy naruszenia zasad współżycia społecznego. Ocena dorobku naukowego powoda nie była kwestionowana w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Sąd oparł swoje ustalenia na niekwestionowanych przez powoda zeznaniach świadków.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną w całości powód. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a to:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 9 k.p. oraz art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że do sytuacji prawnej powoda powinny znaleźć zastosowanie przepisy obowiązujące w momencie jego zatrudnienia w pozwanej uczelni na stanowisku adiunkta jako bardziej korzystne niż obecnie obowiązujący przepis art. 120 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadzony skutek wejścia w życie 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) i postanowienia statutu Politechniki (...) z 2006 r., a w konsekwencji uznanie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta upłynął powodowi w dniu 1 lutego 2014 r., podczas gdy upłynie on najwcześniej z dniem 1 października 2021 r.;

b) błędną wykładnię art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym w jego aktualnym brzmieniu w związku z art. 9 k.p., a w konsekwencji niezastosowanie tej normy prawnej i przyjęcie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta upłynął w dniu 1 lutego 2014 r., podczas gdy upłynie on najwcześniej z dniem 1 października 2021 r.;

c) niewłaściwe zastosowanie art. 125 w związku z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym przez uznanie, że ważną przyczyną umożliwiającą wypowiedzenie powodowi stosunku pracy na podstawie mianowania stanowi brak uzyskania habilitacji w okresie 15 lat od zatrudnienia, w sytuacji gdy powodowi nie upłynął okres do uzyskania habilitacji w związku z nowelizacją art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym;

d) niewłaściwe zastosowanie § 110 ust. 2 Statutu strony pozwanej obowiązującego od 1991 r. w związku z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym do ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia powoda, w sytuacji gdy do powoda powinny znaleźć zastosowanie przepisy Statutu obowiązującego na dzień wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na treść art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym;

e) błędną wykładnię § 90 ust. 3 w związku z § 139 statutu Politechniki (...) ustalonego uchwałą Senatu z dnia 12 grudnia 2011 r. w związku z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w jego aktualnym brzmieniu oraz art. 18 k.p., a w konsekwencji niezastosowanie tej normy i przyjęcie, że okres na uzyskanie habilitacji upłynął powodowi z upływem 15-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, w sytuacji gdy dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta w okresie od 8 października 1991 r. do 31 sierpnia 2006 r. okres ten upłynie najwcześniej z dniem 1 października 2021 r.;

f) niewłaściwe zastosowanie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że w stosunku do powoda wystąpiła inna ważna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania w postaci nieuzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w ustawowym terminie, podczas gdy taki wniosek nie wynika z materiału dowodowego;

g) niewłaściwe zastosowanie art. 6 Kodeksu cywilnego w związku z art. 18^{3b} Kodeksu pracy w związku z art. 232 Kodeksu postępowania cywilnego przez uznanie i pominięcie tego, że to na pozwanym spoczywał ciężar dowodu, że nie dyskryminuje on pracownika;

h) błędną wykładnię art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegającą na przyjęciu, że to powód powinien wykazać, z jakich

przyczyn był dyskryminowany ze względu na warunki zatrudnienia oraz powód wypowiedzenia umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powód nie udowodnił podstawy roszczenia, podczas gdy w procesie o naruszenie zakazu dyskryminacji pracownik zwolniony jest z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji;

i) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 Kodeksu pracy oraz art. 8 k.p. przez uznanie, że odmienne traktowanie adiunktów w poszczególnych Statutach pozwanego ze względu na datę zatrudnienia nie narusza zasady równego traktowania pracowników oraz niedyskryminacji.

2. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a) rażące naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tzn. art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c., polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w G. bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, bądź pominięciu niektórych zarzutów apelacyjnych, w sytuacji gdy zarzuty apelacji obejmowały w głównej mierze sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co sprawiło, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane:

b) art. 236 k.p.c. w związku z 281 k.p.c. przez brak formalnego rozstrzygnięcia w przedmiocie zgłoszonego wniosku dowodowego przez stronę powodową na etapie postępowania apelacyjnego, co skutkowało pominięciem dowodów na okoliczność dyskryminacji powoda.

Skarżący wniósł o:

1. uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w G., VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...) w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w G., VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych – w sytuacji uznania przez Sąd Najwyższy podstawy naruszenia przepisów postępowania oraz podstaw naruszenia przepisów prawa materialnego za uzasadnioną, albo - w przypadku uznania podstawy naruszenia przepisów postępowania za bezzasadną i

jednoczesnego uznania, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona - uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. VIII Pa (...) w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych;

3. przeprowadzenie rozprawy kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o:

1) odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy z uwagi na brak przesłanek w myśl art. 398⁹ k.p.c., a w razie jej przyjęcia o:

2) oddalenie skargi, a także:

3) zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

W pierwszej kolejności należy odnieść do zarzutów procesowych sformułowanych w skardze kasacyjnej.

Nie okazał się uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji ma prawo po dokonaniu oceny dowodów zebranych w sprawie podzielić ustalenia faktyczne i ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, w takim wypadku zbyteczne staje się ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, niepubl.; postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604). Jak wynika z

uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji dotyczących ustalenia stanu faktycznego i podzielił w całości ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, w związku z czym nie musiał szczegółowo odnosić się do poszczególnych z nich w treści uzasadnienia.

W istocie Sąd odwoławczy nie zajął wprost stanowiska w przedmiocie wniosków dowodowych złożonych przez powoda w apelacji, co mogło stanowić naruszenie art. 236 k.p.c. w związku z 381 k.p.c. Jak bowiem wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd powinien wypowiedzieć się w przedmiocie wniosku dowodowego strony. Jeżeli „przyjmuje” do akt dokument, to powinien określić sposób jego potraktowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2008 r., II PK 125/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 66). Zatem sąd rozpoznający sprawę powinien wypowiedzieć się wprost co do każdego wniosku dowodowego zgłaszanego przez strony, również, gdy go przyjmuje. Nie rozstrzygając zatem o przydatności powoływanych przez skarżącego dowodów dla rozstrzygnięcia sprawy, należy zauważyć, że Sąd Okręgowy nie zajął stanowiska, czy przyjmuje, czy też oddala ten wniosek dowodowy.

Uzasadnione okazały się zarzuty skarżącego związane z błędnym przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że przewidziany prawem okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta upłynął powodowi w dniu 1 lutego 2014 r.

Kwestia liczenia okresu zatrudnienia adiunktów w szkołach wyższych jest przedmiotem bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Należy zauważyć, że na skutek nowelizacji art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym dokonanej ustawą 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 (dalej jako: nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r.) doszło do zmiany reguł dotyczących okresów zatrudniania nauczycieli akademickich nieposiadających co najmniej stopnia doktora habilitowanego. Stosownie do treści tego przepisu w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r., 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, z tym że zatrudnianie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Kolejna zmiana art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym miała miejsce od dnia 1 października 2014 r. na mocy ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r., poz. 1198, dalej jako: nowelizacja z dnia 11 lipca 2014 r.). Nowelizacją z dnia 11 lipca 2014 r. do treści ust. 1 dodano ust. 2 stanowiący, że do okresu zatrudnienia nie wlicza się przerwy związanej z:

1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w Kodeksie pracy;

2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Kolejna nowelizacja tego przepisu weszła w życie z dniem 2 stycznia 2016 r. w oparciu o przepisy ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268, dalej jako: nowelizacja z dnia 24 lipca 2015 r.). Nowelizując z dniem 1 października 2013 r. treść art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, ustawodawca nie określił jednak, od kiedy należy liczyć ośmioletni staż pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta bądź adiunkta w przypadku osób zatrudnionych na tych stanowiskach przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej i nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego.

Nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r., ustanawiając maksymalny ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta dla osób nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego, w przeciwieństwie do art. 188 ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, który nakazywał wliczać okresy mianowania i zatrudniania na stanowiskach asystenta i adiunkta przed wejściem w życie tej ustawy, nie zawierała przepisów przejściowych, które stanowiłyby od jakiej daty należy liczyć ten okres zatrudnienia. Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23

tej nowelizacji, zgodnie z którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. Ostatecznie treść art. 23 nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. stanowi, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy (ust. 1) oraz że 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). Przepis ten przewiduje ponadto, że okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata. Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 r., będącym odpowiedzią na pismo *European Trade Union Committee for Education* z dnia 21 listopada 2011 r. zaprezentowało stanowisko, że okresy zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku asystenta oraz adiunkta przed dniem 1 października 2013 r. nie zostają wliczone do określonego art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym ośmioletniego okresu zatrudnienia. Przepis art. 120 w znówelizowanej (nowelizacją z dnia 18 marca 2011 r.) postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 r., zatem ośmioletni okres liczy się od momentu wejścia w życie przepisu, czyli od dnia 1 października 2013 r. (por. odpowiedź Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na interpelację nr 2015, www.sejm.gov.pl). Identyczne stanowisko zostało wyrażone w piśmie z dnia 19 stycznia 2012 r. skierowanym do Prezesa Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP (MNiSW - DNS - WRK - 619 - 21149 -1/ZM/12).

W związku z powyższym Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 k.c. oznacza, że do nowego prawa nie

stosuje się oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wobec czego okresu zatrudnienia adiunkta sprzed 1 października 2013 r. nie wlicza się do ośmioletniego okresu zatrudnienia, o którym stanowi art. 120 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921; wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15, LEX nr 2202495).

W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów – uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2017 r., II PK 396/15, LEX nr 2255422).

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo pominął wskazane powyżej zmiany art. 120 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i oparł się jedynie na stanie prawnym istniejącym w dniu zatrudnienia powoda.

Nie okazały się natomiast uzasadnione zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów dotyczących dyskryminacji powoda. Godzi się zauważyć, że w uzasadnieniach swoich wyroków Sądy rozpoznające przedmiotową

sprawę wyjaśniły, dlaczego pracodawca mógł zadecydować o braku kontynuacji zatrudnienia powoda, a przedłużeniu zatrudnienia innych pracowników, Sądy wskazały przy tym, że pracodawca kierował się obiektywnymi przesłankami przy podejmowaniu decyzji, a zatem spełnił przesłankę określoną w art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine*.

Na zakończenie należy podnieść, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że złożenie wniosku restytucyjnego (którego rozpoznanie wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego), uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 193/13, LEX nr 1446439).

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę ponownie, weźmie pod uwagę wskazówki sformułowane przez Sąd Najwyższy powyżej i po raz kolejny ustali obowiązujący w przypadku powoda stan prawny, a następnie oceni w jego świetle sytuację powoda i rozstrzygnie sprawę.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

r.g.