



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa X. Y.

przeciwko Uniwersytetowi w K.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 25 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach

z dnia 3 grudnia 2021 r., sygn. akt XI Pa 171/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 690
(sześćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Bohdan Bieniek Jolanta Frańczak Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Katowice-Zachód w Katowicach, wyrokiem z dnia 12 marca 2021 r., przywrócił powoda X. Y. do pracy w Uniwersytecie w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.276,40 zł netto tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 2) oraz oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 3) i orzekł o kosztach (pkt 4).

W sprawie ustalono, że X. Y. został zatrudniony w Uniwersytecie na podstawie aktu mianowania z dnia 26 października 2005 r. na stanowisku adiunkta, na czas nieokreślony w Katedrze Prawa i Postępowania Administracyjnego na Wydziale Prawa i Administracji.

Pozwany, wypowiedzeniem z dnia 9 lutego 2017 r., rozwiązał z powodem stosunek pracy. Sąd Rejonowy w Chorzowie, wyrokiem z dnia 3 października 2017 r., przywrócił powoda do pracy. Następnie, pismem z dnia 21 maja 2018 r., pozwany wypowiedział powodowi stosunek pracy z dniem 30 września 2018 r., wskazując jako przyczynę nieuzyskanie przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego, po upływie 12-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, to jest w terminie przewidzianym w § 226 ust.1 pkt 1 i ust. 3 statutu Uniwersytetu.

Powyższe wypowiedzenie stosunku pracy zostało przesłane powodowi za pośrednictwem Poczty Polskiej, a powód odebrał je w dniu 2 lipca 2018 r. Pismem z dnia 10 września 2018 r. pozwany poinformował pracownika, że w związku z doręczeniem mu oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, rozwiązanie nastąpi z końcem semestru zimowego roku akademickiego 2018/2019, to jest z dniem 17 lutego 2019 r.

Postanowieniem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 marca 2019 r. powód został powołany do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód był zatrudniony na podstawie stosunku pracy z mianowania, który określał część warunków zatrudnienia powoda, jednak nie wszystkie. Niektóre z jego warunków zatrudnienia zostały określone przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy (na przykład okres wypowiedzenia na koniec roku akademickiego w myśl art. 93 ust. 1 pkt 2, art. 93 ust. 2 pkt 3, art. 93 ust. 3 oraz art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym,

Dz.U. z 1990 r. Nr 65, poz. 385, ze zm.) oraz pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 1 listopada 2005 r., że długość okresu wypowiedzenia wynosi trzy miesiące, a rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić na koniec roku akademickiego.

Pozwany powyższych reguł nie zmienił i one nie uległy zmianie także po wyroku Sądu Rejonowego w Chorzowie z dnia 3 października 2017 r. Dlatego też Sąd pierwszej instancji przyjął, że okres wypowiedzenia był trzymiesięczny na koniec roku akademickiego i upłynął w dniu 30 września 2019 r. Dalej ten Sąd wziął pod uwagę, że w dniu 1 października 2018 r. wszedł w życie art. 121a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r.- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 742, dalej jako u.p.s.w.), zgodnie z którym nie można rozwiązać umowy o pracę ani zmieniać warunków pracy nauczyciela akademickiego będącego sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego. Jak wyjaśniono w uzasadnieniu tej zmiany, jego celem było zapewnienie dożywotniego zatrudnienia na uczelni bez względu na wynik oceny pracowniczej.

Powód sędzią Naczelnego Sądu Administracyjnego został w dniu 13 marca 2019 r., to jest w okresie wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do odmowy zastosowania art. 121a u.p.s.w., mimo że Prezydent RP, wnioskiem z dnia 30 stycznia 2019 r., na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 1 Konstytucji RP, wniósł o zbadanie przez Trybunał Konstytucyjny zgodności tego przepisu z Konstytucją RP (między innymi z art. 121 ust. 2, art. 118 ust. 1, art. 32 ust. 1 i art. 70 ust. 5). Powyższa sprawa została zarejestrowana w Trybunale Konstytucyjnym (K 1/19) i do dnia wyrokowania przez Sąd Rejonowy nie została rozpoznana. Sąd pierwszej instancji uznał, że koncepcja domniemania konstytucyjności sprzeciwia się odmowie zastosowania art. 121a u.p.s.w.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 3 grudnia 2021 r., na skutek apelacji Uniwersytetu w K., zmienił wyrok Sądu Rejonowego (pkt 1, 2 i 4) i oddalił powództwo (pkt I); odrzucił apelację co do pkt 3 wyroku (pkt II) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.230 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie dokonano prawidłowych ustaleń, a one następnie zostały trafnie rozważone. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że nie był zobowiązany do zawieszenia postępowania z uwagi na sprawę

K 1/19, zwłaszcza że art. 177 § 1 pkt 3¹ k.p.c. wprowadza jedynie fakultatywność tego rodzaju rozstrzygnięcia, zaś w sprawie przed Trybunałem Konstytucyjnym nie wyznaczono do tej pory terminu rozprawy i nie wyznaczono składu orzekającego. Ta opieszałość uprawnia, zdaniem Sądu Okręgowego, do samoistnej kontroli art. 121a u.p.s.w. z wzorcami konstytucyjnymi.

Następnie Sąd Okręgowy uznał, że w polu widzenia pozostawały dwa problemy prawne. Pierwszy dotyczył kwestii, czy powód został skutecznie powołany na stanowisko sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego, drugi czy istnieją przesłanki do odmowy zastosowania ochrony z art. 121a u.p.s.w.

Odnosnie do pierwszego z nich Sąd Okręgowy podzielił wątpliwości co do trybu i sposobu oraz prawidłowości i skuteczności dokonanych powołań na stanowiska sędziowskie przez Prezydenta RP z uwagi na sposób ukształtowania Krajowej Rady Sądownictwa (KRS). Ponadto zgodnie z orzeczeniami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w sprawach przeciwko Polsce, orzeczenia wydawane przez osoby powołane na urząd sędziego z rażącym naruszeniem podstawowych norm dotyczących ustroju i funkcjonowania rozpatrywanego systemu sądownictwa należy uznawać za niebyłe. Z kolei Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPCz) uznał w swoich już licznych orzeczeniach, że postępowanie przed KRS jest dotknięte wadliwością z uwagi na sposób ustanawiania jej członków oraz nieposiadania i niespełniania wystarczającej gwarancji niezależności od władzy wykonawczej i ustawodawczej. W końcu z uchwały połączonych Izb Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20 (OSNKW 2020 nr 2, poz. 7) wynika wadliwy tryb powoływania sędziów przy udziale „neo” KRS. Powołane orzecznictwo prowadzi do wniosku, że powód nie mógłby powoływać się na skuteczne i ważne uzyskanie urzędu sędziego NSA. Jednak, *per saldo*, to tego rodzaju wątpliwości obecnie nie mają decydującego znaczenia dla wyniku sprawy, gdyż decydujące pozostaje rozstrzygnięcie czy treść art. 121a u.p.s.w. wpływa na „los” powoda, czy też należy odmówić zastosowania tej normy z uwagi na jej niekonstytucyjne brzmienie.

Sąd Okręgowy, po przeprowadzeniu bardzo wnikliwej analizy treści obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, orzecznictwa jak i poglądów doktryny, opowiedział się za „uzasadnioną odmową zastosowania” przepisów, które

są niezgodne (zwłaszcza w sposób oczywisty) z przepisami (wzorcami) Konstytucji RP. Przede wszystkim ten Sąd podzielił szeroko prezentowany w literaturze (por. W. Sanetra: Bezpośrednie stosowanie Konstytucji RP przez Sąd Najwyższy, Przegląd Sądowy 2017 nr 2, s. 5-27) pogląd o możliwości - co do zasady - bezpośredniego stosowania Konstytucji. Stosowanie to musi być aktem konkretnym, a polegającym na ustanowieniu indywidualnej i konkretnej reguły prawnej. Przepis art. 8 ust. 2 Konstytucji RP wprowadzony został przede wszystkim z myślą o organach stosujących prawo w klasycznym rozumieniu tego słowa znaczeniu (to jest sądach). W takim wypadku (ocena konstytucyjności przepisu ustawy), nie wkracza się w kompetencje Trybunału Konstytucyjnego. Idąc dalej Sąd odwoławczy podkreślił, że odmowa zastosowania przepisu ustawy musi być rezultatem starannej i przemyślanej wykładni, prowadzącej do wniosku, iż dana norma w ustalonym przez sąd znaczeniu jest niezgodna z określonymi i wyraźnie wskazanymi przepisami Konstytucji RP. Inaczej mówiąc, niezbędne jest wystąpienie dwóch przesłanek, to jest: (-) przepisu ustawy, który miałby stanowić podstawę lub przesłankę rozstrzygnięcia, nie da się pogodzić z określoną normą lub zasadą konstytucyjną; (-) w tej sprawie nie wypowiedział się dotąd Trybunał Konstytucyjny i nie istnieją widoki na jego wypowiedź orzeczniczą.

Zdaniem Sądu Okręgowego, doszło na kanwie art. 121a u.p.s.w. do naruszenia wzorców konstytucyjności w postaci naruszenia art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP, przez naruszenie zasady równości wszystkich wobec prawa przez to, że przedmiotowy przepis wyodrębnia z grupy nauczycieli akademickich, grupę nauczycieli akademickich – sędziów (TK, SN, NSA) oraz nauczycieli akademickich – sędziów tych sądów w stanie spoczynku, gwarantując im uprawnienia inne od tych, które u.p.s.w. przyznaje nauczycielom akademickim. Artykuł 121a ust. 2 tej ustawy wprowadza rozwiązanie, na podstawie którego umowa o pracę nauczyciela akademickiego zawarta na czas określony staje się *ex lege*, z dniem objęcia stanowiska sędziego (TK, SN, NSA), umową o pracę na czas nieokreślony (w rozumieniu tego przepisu). Gwarantowana ustawowo nierozwiązywalność umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej z nauczycielem akademickim – sędzią (TK, SN, NSA) oraz nauczycielem akademickim - sędzią w stanie spoczynku, wyłącza stosowanie podstaw wypowiedzenia określonych w

art. 123 u.p.s.w. Rektor nie może rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem ani w przypadku negatywnej oceny okresowej takiego pracownika, ani w przypadku, gdy pracownik otrzymał dwie kolejne oceny negatywne. Podobnie, jeżeli taki nauczyciel akademicki podejmie lub będzie wykonywał dodatkowe zatrudnienie bez zgody rektora, okoliczność ta nie może stanowić dla niego podstawy rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Kategoryczny zwrot „nie można rozwiązać umowy o pracę” oznacza również wyłączenie wobec nauczyciela akademickiego – sędziego o określonym statusie oraz nauczyciela akademickiego - sędziego w stanie spoczynku, stosowania przepisów Kodeksu pracy wskazujących inne przypadki rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, tak wprowadzonemu zróżnicowaniu statusu nauczycieli akademickich trudno przypisać racjonalną motywację. Ustawodawca ogranicza swoją dbałość o wzmocnienie „niezależności” tylko nauczycieli akademickich- sędziów oraz nauczycieli akademickich- sędziów w stanie spoczynku (SN, NSA i TK). Paradoksalnie, podejście takie może prowadzić do powstania kolejnej nierówności w ramach wykreowanej kategorii wszystkich nauczycieli akademickich - sędziów oraz nauczycieli akademickich - sędziów w stanie spoczynku, w której ustawodawca pominął wskazanie jako adresatów zaskarżonego przepisu sędziów ETPCz i TSUE, sądów powszechnych i szczególnych, którzy są nauczycielami akademickimi. W tym stanie rzeczy nie można uznać, że wagę interesu, któremu służy dokonane zróżnicowanie podmiotów podobnych, zarówno w kategorii nauczycieli akademickich, jak i wszystkich nauczycieli akademickich - sędziów, cechuje proporcjonalność do wagi interesów usprawiedliwiających powstałą nierówność. Należy również podkreślić, że zróżnicowanie wprowadzone przez art. 121a ust. 1 i 2 u.p.s.w. nie pozostaje w związku z żadną z zasad, wartości lub norm konstytucyjnych, które uzasadniałyby jego dopuszczalność.

Sąd Okręgowy wskazał również, że art. 121a u.p.s.w. należy postawić również zarzut naruszenia konstytucyjnie zapewnionej autonomii szkół wyższych (art. 70 ust. 5 Konstytucji RP). Powołany wzorzec kontroli konstytucyjności, gwarantuje szkołom wyższym autonomię, stanowiąc jednocześnie, że jej zasady (zakres i kształt) określa ustawa. Wskazał przy tym trzy kluczowe elementy autonomii instytucjonalnej: (-) prawo do przyjmowania pracowników i rekrutowania studentów

oraz ustalania warunków, po spełnieniu których nadal mogą pozostać na uczelni; (-) prawo do decydowania o programie nauczania i wymaganiach niezbędnych do zdobycia dyplomu. Przyjęte w art. 121a u.p.s.w. rozwiązania zaprzeczają urzeczywistnieniu nie tylko zasady autonomii instytucjonalnej szkoły wyższej w aspekcie doboru i zatrudniania nauczycieli akademickich, o których mowa w tym przepisie, ale również ingerują w autonomię materialną szkoły wyższej, ograniczając swobodę uczelni w decydowaniu, kto ma być pracownikiem naukowym prowadzącym zajęcia, podważając tym samym istotę akademickiej wolności badań naukowych, nauczania i bycia nauczonym. Obowiązywanie art. 121a tej ustawy należy rozpatrywać również w kontekście zobligowania szkół wyższych do finansowania tych umów o pracę nauczycieli akademickich (sędziów TK, SN, NSA) oraz nauczycieli akademickich (sędziów w stanie spoczynku), które w rozumieniu zaskarżonego przepisu - jako niepodlegające rozwiązaniu - staną się „dożywotnie”. Tym samym dochodzi do naruszenia autonomii instytucjonalnej w aspekcie niezależności finansowej szkół wyższych.

W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że art. 121a u.p.s.w. nie spełnia w indywidualnej sprawie wskazanych wyżej wzorców konstytucyjnych, a jednocześnie przy tym jest sprzeczny z przepisami tworzącymi system prawa pracy. Daną tezę wzmacnia orzecznictwo (zob. wyrok TSUE z dnia 26 czerwca 2001 r., C-212/99, LEX nr 83327) odnoszące się do konieczności zachowania zasad równości w zatrudnieniu pracowników na uczelniach wyższych. Tym samym zasadne była zmiana zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Okręgowy ocenił zasadność dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy. W tej mierze powód podnosił, że pozwany nie uwzględnił okoliczności, iż ma on wszczęty przewód habilitacyjny. Sąd odwoławczy odwołał się do brzmienia statutu Uniwersytetu, jaki obowiązywał w dniu nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie mianowania (§ 130) oraz do treści § 226 statutu Uniwersytetu z dnia 24 stycznia 2012 r. To zaś oznaczało, że powód przez cały czas swojego zatrudnienia u pozwanego miał 12-letni okres na zdobycie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Dodatkowo w statucie z dnia 24 stycznia 2012 r. przyjęto, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta może ulec przedłużeniu (§ 226 pkt 3) na czas potrzebny do zakończenia postępowania habilitacyjnego. W

ocenie Sądu Okręgowego, takie postanowienie statutu nie kształtuje obowiązku pracodawcy dalszego zatrudnienia, a zwłaszcza poszukiwania i badania przez władze uczelni czy dana osoba ma wszczęty przewód habilitacyjny. Powód, mimo swoich twierdzeń, że ma wszczęty przewód habilitacyjny, nie wskazał, kiedy i gdzie nastąpiło jego wszczęcie. Z informacji zaś zawartej na stronie internetowej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu (zakładka postępowanie habilitacyjne) w dniu 23 stycznia 2013 r. powód złożył wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk prawnych w dyscyplinie prawo. Jednakże uchwałą [...] Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu, podjętą w dniu 18 grudnia 2015 r., odmówiono powodowi nadania stopnia doktora habilitowanego. Następnie powód pismem z 10 kwietnia 2019 r. złożył kolejny wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego w dziedzinie nauk prawnych, wskazując jednostkę do przeprowadzenia tegoż postępowania Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Uniwersytetu w L.. Jednakże z informacji zamieszczonych na stronie internetowej wydziału (uchwała nr [...] Rady Instytutu z dnia 12 kwietnia 2021 r.) dane postępowanie o nadanie stopnia doktora habilitowanego na wniosek habilitanta zostało umorzone. Zatem na moment wypowiedzenia złożonego przez pozwanego, powód nie posiadał i tym samym nie mógł przedstawić pracodawcy uchwały o wszczęciu postępowania habilitacyjnego.

Sąd Okręgowy wskazał, że powód, będąc nadal sędzią, mógł dopuścić się potwierdzenia nieprawdy w swoim piśmie procesowym z dnia 16 marca 2020 r. (k.518), z którego wynika, że miał wszczęty przewód habilitacyjny na etapie dokonywania wypowiedzenia przez pracodawcę, a wiedza w tym zakresie miała mieć charakter powszechny. Również w pozwie wskazywał, że spełniał przesłanki z § 226 ust. 3 statutu uczelni, gdyż w tym czasie miało toczyć się postępowanie habilitacyjne powoda. To oznaczałoby, że powód świadomie wprowadził sąd w błąd, co do spełnienia przesłanki, której wystąpienie miało mu dawać możliwość ewentualnego dalszego zatrudnienia na uczelni. Tym samym nie istniały przeszkody do rozwiązania z powodem stosunku pracy, zaś on nie udowodnił również, by w najbliższym (dającym się przewidzieć) czasie mógł złożyć do oceny recenzentów gotową rozprawę habilitacyjną. Sąd Okręgowy uznał za niezasadne stanowisko, że

ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta powinien się liczyć na nowo od 1 października 2013 r. w związku ze zmianą ustawy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, co do pkt I i pkt III, wskazując na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie (-) art. 121a ust. 1 u.p.s.w. w związku z art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze, art. 70 ust. 5 i art. 188 pkt 1 Konstytucji RP, przez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że przepis art. 121a ust. 1 u.p.s.w. nie spełnia w indywidualnej sprawie rozpoznawanej przez sąd pracy wzorców konstytucyjnych zawartych we wskazanych wyżej przepisach Konstytucji RP, gdyż narusza zasadę równości wobec prawa i prowadzi do zawarcia „dożywotniej” umowy o pracę; nie traktuje równo wszystkich podmiotów prawa charakteryzujących się w równym stopniu daną cechą istotną i narusza zasadę autonomii szkół wyższych, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia norm konstytucyjnych nie pozwala na samodzielne uznanie przez sąd pracy - wbrew zasadzie domniemania konstytucyjności oraz kompetencjom Trybunału Konstytucyjnego określonym w przepisie art. 188 pkt 1 Konstytucji RP - niezgodności z ustawą zasadniczą art. 121a ust. 1 u.p.s.w., który to przepis przewiduje ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę, co pozostaje uzasadnione funkcją tej regulacji, którą jest zapewnienie nauczycielowi akademickiemu będącemu sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego rzeczywistej niezależności od wpływów pracodawcy oraz stworzenie tej grupie pracowników pełniących funkcje orzecznicze w najwyższych organach władzy sądowniczej w Polsce realnych możliwości świadczenia pracy na uczelni w sposób niezależny od wpływów czy nacisków pracodawcy, co nie wyklucza dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy tych pracowników na analogicznych zasadach, jak innych grup pracowników, co do których ustawodawca wprowadził zakaz rozwiązania umowy o pracę (np. z uwagi na naruszenie zasad współżycia społecznego - jak w przypadku członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, co do której zarząd związku nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę); nie narusza zasady równości, gdyż osoby wymienione w tym przepisie odróżnia istotna cecha relewantna uzasadniająca takie rozróżnienie ani nie uchybia zasadzie autonomii szkół wyższych, gdyż swoboda prowadzenia polityki personalnej nie może ingerować w niezależność poglądów wymienionej w

tym przepisie kategorii sędziów; (-) art. 121a ust. 1 u.p.s.w. w związku z art. 2 Konstytucji RP, przez ich niezastosowanie i zastosowanie w ich miejsce art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP oraz ich błędną wykładnię, naruszającą regułę wykładni *in dubio pro libertate* oraz zasadę ochrony praw nabytych wynikającą z art. 2 Konstytucji RP, prowadzącą do pozbawienia jednostki prawa wynikającego z przepisu art. 121a ust. 1 u.p.s.w. i uznaniu, że przepis ten nie znajduje zastosowania w indywidualnej sprawie rozpoznawanej przez sąd pracy jako niespełniający wzorców konstytucyjnych zawartych w art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze i art. 70 ust. 5 Konstytucji RP, w sytuacji gdy nie istnieją racje (wartości) wynikające z praw podstawowych Unii Europejskiej i zasad ustawy zasadniczej, aby legalność i przewidywalność prawa nabytego jednostki będącej pracownikiem, obejmującego wprowadzoną ustawą gwarancję zatrudnienia, stosowaną przecież w przepisach prawa pracy, wobec niektórych zatrudnionych, miała zostać unicestwiona w następstwie arbitralnego pominięcia powyższej gwarancji jednostki i uznania w toku stosowania prawa przez sąd powszechny, że powyższe prawo nabyte pracownika (jednostki) jest wartością mniej chronioną niż inne wartości o charakterze ogólnym i gwarancja ta pracownikowi nie przysługuje, a ochrona praw nabytych jest jednym z elementów składowych zasady zaufania obywatela do państwa i do stanowionego przezeń prawa, wynikającej z zasady demokratycznego państwa prawnego, zakazując arbitralnego znoszenia lub ograniczania praw podmiotowych przysługujących jednostce i jest traktowana w orzecznictwie TSUE jako podstawowa zasada prawa UE; (-) art. 121a ust. 1 u.p.s.w. w związku z art. 45 § 1 i 2 k.p., przez ich niezastosowanie z uwagi na przyjęcie, że art. 121 a ust. 1 tej ustawy nie spełnia wzorców konstytucyjnych zawartych w art. 32 ust. 1 zdanie pierwsze i art. 70 ust. 5 Konstytucji RP i stwierdzenie braku podstawy prawnej powództwa, a zatem brak powołania przepisu prawa stanowiącego podstawę oddalenia powództwa, w sytuacji gdy przepis art. 188 pkt 1 Konstytucji RP nie pozwala na samodzielne uznanie przez sąd pracy niezgodności z Konstytucją RP art. 121a ust. 1 u.p.s.w., co w konsekwencji doprowadziło do nieuprawnionego i niedopuszczalnego oparcia rozstrzygnięcia w sprawie o przywrócenie do pracy na „braku podstawy prawnej” powództwa, to jest rozstrzygnięcia sporu bez osadzenia w przepisie prawa materialnego, w sytuacji, gdy rozstrzygnięcie w takiej sprawie winno odnosić się co najmniej do przesłanek z art. 45

§ 1 k.p. (wystąpienia lub braku wystąpienia zasadności wypowiedzenia lub naruszenia lub braku naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę).

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się bezzasadna, mimo że wykadrowana treść art. 121a u.p.s.w. nie ujawnia szeregu wątpliwości interpretacyjnych, jakie wynikają z ustanowienia w tej normie szczególnej ochrony stosunku pracy pracownika naukowego, będącego jednocześnie sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Jednak szersza perspektywa nie tylko ukazuje, ale i wyostrza problemy prawne związane z wykładnią art. 121a cytowanej ustawy. Przede wszystkim ujawnia konflikty w obrębie wartości konstytucyjnych i obliuguje do ich ważenia, tak by rozstrzygnięcie uwzględniało wszelkie okoliczności sprawy. Wynik tego procesu nie pozwala na akceptację stanowisk, jakie zostały zaprezentowane przez kasatora, co już dostrzegł i szeroko (ponadstandardowo) omówił w pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy. Skarżący, zwalczając stanowisko Sądu drugiej instancji, odwołuje się również do Konstytucji RP i domaga się udzielenia powodowi szczególnej ochrony w związku z ustaniem stosunku pracy.

Krótko mówiąc, chodzi o to czy prawo jednostki do indywidualnej ochrony przed ustaniem zatrudnienia powiązane z domniemaniem konstytucyjności (art.121a

u.p.s.w.) i zasadą praw nabytych oraz uzasadnione z funkcją tej regulacji (jak twierdzi skarżący) powinno być (jest) wartością dalej chronioną niż konieczność zapewnienia jednostkom równości wobec prawa, czy też zagwarantowanie autonomii szkole wyższej. W każdym przypadku nie można tracić z pola widzenia kompetencji sądu powszechnego do bezpośredniego stosowania Konstytucji RP i tym samym – gdy zachodzą podstawy ku temu - możliwości odmowy zastosowania normy ustawowej w konkretnym stanie faktycznym.

Odpowiedź na tak wywołane zagadnienia należy rozpocząć od przedstawienia procesu legislacyjnego, na podstawie którego sporna norma weszła w życie, tak by uchwycić kontekst aksjologiczny tych zmian, to jest zmian wprowadzających dotychczas nieznaną prawu pracy (z uwagi na przedmiot, zakres regulacji i wąski zakres podmiotowy) szczególną ochronę pracownika naukowego, będącego jednocześnie sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego (w tym także obejmującą sędziów tych sądów w stanie spoczynku). Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce Sejm uchwalił na 66. posiedzeniu w dniu 3 lipca 2018 r. i przekazał ją do Senatu. Marszałek Senatu w dniu 6 lipca 2018 r. skierował ustawę do Komisji Nauki, Edukacji i Sportu, która na posiedzeniu w dniu 9 lipca 2018 r. zawnioskowała o wprowadzenie 4. poprawek (druk 888A), wśród których nie było propozycji dodania do ustawy art. 121a. Z kolei w toku debaty nad ustawą (10 lipca 2018 r.) zgłoszono dodatkową poprawkę (druk 888Z, poz. 24) i w takiej wersji ostatecznie przepis został przyjęty, mimo że poprawka wprowadzająca art. 121a nie została w żaden sposób uzasadniona.

W doktrynie brzmienie art. 121a u.p.s.w. zostało krytycznie ocenione. Z jednej strony zwrócono uwagę, że treść poprawki Senatu wykracza poza materię ustawową przyjętą przez Sejm, a tego rodzaju propozycja mogła być zrealizowana wyłącznie w drodze inicjatywy ustawodawczej podjętej na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji RP (por. A. Jakubowski (red): *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Komentarz, C.H. BECK, Warszawa 2023; A. Balicki, M. Pyter, B. Zięba: *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. Komentarz, Warszawa 2021). Z drugiej strony dane rozwiązanie zostało uznane za kuriozalne, skoro nowa ustawa zawiera treść przepisu z „literą a”, przede wszystkim zaś z uwagi na wprowadzenie – dotychczas nieznanego – wymiaru szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, który nie jest ograniczony w żaden

sposób, w szczególności nie uchyla go zgoda jakiegokolwiek ciała czy organu funkcjonującego w strukturze Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego czy Trybunału Konstytucyjnego (por. J. M. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. M. Zieliński: Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz do art. 121a, wyd. III, LEX/el. 2023; M. Lekston [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz (red.) K. W. Baran, Warszawa 2020).

W tej sytuacji nie dziwi, że Prezydent RP (wnioskiem z dnia 30 stycznia 2019 r.) wniósł o zbadanie zgodności art. 121a u.p.s.w. z art. 32 ust. 1 i art. 70 ust. 5 Konstytucji RP. Stanowisko Prezydenta RP poparł Rzecznik Praw Obywatelskich, Prokurator Generalny i sam Sejm RP (vide stanowiska wymienionych organów zgłoszone w sprawie K 1/19). Niestety do tej pory w Trybunale Konstytucyjnym nie podjęto żadnych czynności, nie wyznaczono nawet składu orzekającego. Tego rodzaju sytuacja nie jest jednostkowa (zob. przebieg postępowania w sprawie P 4/18, w którym od 2018 r. Trybunał Konstytucyjny nie wydał rozstrzygnięcia) i sprowadza się do wniosku o braku efektywnych środków odwoławczych w prawie krajowym w celu kontroli procesu legislacyjnego. Tymczasem system prawa nie może być postrzegany jako element bezbronny, który jest wyłącznie zależny od stopnia aktywności Trybunału Konstytucyjnego, dodajmy aktywności, która w ostatnich latach wyraźnie uległa obniżeniu. Jednocześnie pod adresem tego organu wysuwa się zastrzeżenia natury podmiotowej. Po pierwsze, zaniechanie rozpoznania sprawy K 1/19 (przez 5 lat) nie wynika z „ponadnormatywnego obciążenia” sędziów Trybunału, co z łatwością można dostrzec w danych statystycznych umieszczonych na stronie internetowej tej instytucji. Z informacji o istotnych problemach wynikających z działalności i orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego (lata 2013-2022) wynika, że „wydajność Trybunału” systematycznie spada. O ile w latach 2013- 2014 wydano po 71 wyroków, zaś w 2015 r. - 63 wyroki, o tyle – po jego „reformie” zakładającej poprawę funkcjonowania Trybunału Konstytucyjnego – w 2016 r. wydano 39 wyroków; rok później 36 wyroków, zaś w roku w 2022 r. - 14 wyroków. Odnotować trzeba malejącą liczbę spraw, jakie do tego organu wpływają.

Po drugie, należy zwrócić uwagę na wadliwy tryb wyboru sędziów Trybunału Konstytucyjnego (zob. M. Radajewski: glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego

z dnia 20 czerwca 2017 r., K 5/17, Państwo i Prawo, 2018 nr 3, s. 132-139; Małgorzata Pyziak-Szafnicka: Trybunał Konstytucyjny a *rebour*, Państwo i Prawo 2020 nr 5, s. 25-45), co było już w orzecznictwie sygnalizowane wcześniej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2019 r., III PO 7/18, OSNP 2020 nr 4, poz. 38, stanowiący wykonanie wyroku TSUE z dnia 19 listopada 2019 r., w sprawach połączonych C-585/18, C-624/18 i C-625/18). Ponadto w obszarze wymiaru sprawiedliwości pojawiły się dodatkowe orzeczenia, w tym przede wszystkim wyrok ETPCz z dnia 7 maja 2021 r., sprawa 4907/18, Xero Flor Sp. z o.o. v. Polsce, LEX nr 3170326, skutecznie dezawuuujący prawo jednostki do sądu (przed Trybunałem Konstytucyjnym), skoro wybór jego członków (trzech) byłznaczony poważnymi nieprawidłowościami naruszającymi samą istotę przedmiotowego prawa. W ostatnim czasie na podkreślenie zasługuje także wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 listopada 2022 r. (III OSK 258/21, LEX nr 3422115), w którym podkreślono, że osoby powołane na stanowisko sędziego ze złamaniem przepisów Konstytucji RP, prowadzą niejako do „zainfekowania bezprawnością całego organu, który tym samym utracił w sensie materialnym zdolność do zgodnego orzekania z prawem (zob. także: T. Pietrzykowski: Polski kryzys konstytucyjny oczami pozytywisty prawniczego, PiP 2022 nr 3, s. 3-17; L. Garlicki: Trybunał Strasburski a kryzys polskiego sądownictwa. Uwagi na tle wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 19 grudnia 2020 r., *Ástráðsson* przeciwko Islandii, Przegląd Sądowy 2021 nr 4, s. 5; M. Granat: Kryzys obowiązywania Konstytucji RP, PiP 2023 nr 9, s. 3-20; P. Radziejewicz: Kontrola konstytucyjności prawa na peryferiach (artykuł recenzyjny), PiP 2024 nr 3, s. 126-138; T. Słomka: Władza sądownicza w warunkach kryzysu demokracji konstytucyjnej, Przegląd Prawa Konstytucyjnego 2020 nr 4, s. 218; J. Wawrzyniak: Systemowa deprecjacja praworządności (kontekst ustrojowy), PiP 2021 nr 9, s. 67-85).

Powyższy stan rzeczy uprawnia do stwierdzenia, że ścieżka kontroli konstytucyjnej nie funkcjonuje, co z kolei aktywuje opcję uruchomienia rozproszonej kontroli konstytucyjnej, tak by ocenić otoczenie normatywne art. 121a u.p.s.w. Z tej możliwości skorzystał Sąd Okręgowy, a zaprezentowane argumenty zasługują w pełni na aprobatę. Oczywiście zagadnienie dotyczące rozproszonej kontroli konstytucyjnej nie jest nowe i w znacznej mierze zostało już opisane przez Sąd

drugiej instancji. Wbrew twierdzeniom skarżącego możliwość odmowy zastosowania przez sąd przepisu ustawy, który uznał za niezgodny z Konstytucją RP, jest dopuszczalna w ściśle określonych przypadkach, a te mają miejsce w sprawie. Owszem ten problem od dawna absorbuje orzecznictwo, a ostatnio szeroko został omówiony przez Sąd Najwyższy (zob. zamiast wielu: postanowienie z dnia 9 października 2020 r., III CZP 95/19, LEX nr 3066660 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2022 r., III USKP 145/21, OSNP 2022 nr 11, poz. 113).

Ergo, wadliwe powołanie sędziów Trybunału Konstytucyjnego (zob. motywy wyroku ETPCz z dnia 7 maja 2021 r., nr 4907/18, Xero Flor *przeciwko Polsce*, a ostatnio także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2024 r., I USKP 118/23, LEX nr 3699997) oraz utrata, w sensie materialnym, zdolności do zgodnego orzekania z prawem (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 listopada 2022 r., III OSK 258/21, LEX nr 3422115), a także przewlekłość postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawie K 1/19 nie tylko stwarza możliwość, ale i zobowiązuje sąd powszechny do rozproszonej kontroli konstytucyjności art. 121a u.p.s.w. Argument ten opiera się między innymi na wypracowanej w piśmiennictwie doktrynie konieczności (zob. P. Mikuli: Doktryna konieczności jako uzasadnienie dla rozproszonej kontroli konstytucyjności ustaw w Polsce, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2018, t. XL, s. 635-648). W przywołanej literaturze podkreśla się, że dopuszczalność samodzielnego orzekania o konstytucyjności ustaw przez sądy budziła od lat spory zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie. Przeciwnicy incydentalnej kontroli konstytucyjności kierowali się przede wszystkim przeświadczeniem, że kontrolę konstytucyjności ustaw powierzono Trybunałowi Konstytucyjnemu i że jest on zdolny do skutecznego i rzetelnego wypełniania tej kompetencji. Tworzenie konkurencyjnych procedur kontroli konstytucyjności ustaw nie było więc niezbędne do ochrony nadrzędności Konstytucji RP, a jego szkodliwym skutkiem mogłoby być osłabienie pozycji Trybunału Konstytucyjnego i zakłócenie spójności jego orzecznictwa. Natomiast obecne zakłócenie zdolności Trybunału Konstytucyjnego do realizowania swoich kompetencji pozbawia te argumenty siły przekonywania. Innymi słowy, naruszenie konstytucyjnej pozycji Trybunału Konstytucyjnego nie może być premiowane uznaniem, że Konstytucja RP – jako taka – zostaje pozbawiona gwarancji swojej

nadrzędności wobec ustawy. W konkluzji, jeżeli sąd rozpoznający sprawę indywidualną uzna, że: po pierwsze, przepisu ustawy, który miałby stanowić podstawę lub przesłankę rozstrzygnięcia, nie da się pogodzić (w drodze zastosowania prokonstytucyjnej wykładni) z określoną normą lub zasadą konstytucyjną; po drugie, że w sprawie nie wypowiadał się dotąd Trybunał Konstytucyjny, i po trzecie, że nie istnieją warunki pozwalające na uzyskanie rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego, to dysponuje on kompetencją do odmowy zastosowania (pominięcia) tego przepisu przy wydawaniu rozstrzygnięcia. Konkluzja ta sformułowana została w celu poszukiwania remediów w związku z zakłóceniem działalności Trybunału Konstytucyjnego. Odnosi się więc przede wszystkim do sytuacji o charakterze nadzwyczajnym. Sądy powinny traktować odmowę zastosowania przepisu jako środek ostateczny, a odmowa stosowania przepisów ustawowych nie powinna prowadzić do zakłócenia jednolitości orzecznictwa sądowego (zob. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2022 r., III PZP 2/21, OSNP 2023 nr 3, poz. 25; uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – zasada prawna – z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22, OSNP 2023 nr 10, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2023 r., III USKP 45/23, LEX nr 3645275). Innymi słowy, bezpieczeństwo obrotu prawnego, kształtowanego również przez indywidualne akty stosowania prawa, jakimi są orzeczenia sądowe - odmowa zastosowania przepisu ustawy - może nastąpić w wypadku, gdy sąd rozpoznający sprawę nie ma wątpliwości co do niezgodności tego przepisu z Konstytucją RP, a sprzeczność ma charakter oczywisty.

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 188 Konstytucji RP, w którego treści skarżący upatruje brak podstaw do samodzielnego uznania przez sąd pracy - wbrew zasadzie domniemania konstytucyjności oraz kompetencjom Trybunału Konstytucyjnego określonym w tym przepisie - niezgodności z Konstytucją art. 121a ust. 1 u.p.s.w. Skarżący nie dostrzega jednak, że o ile bowiem Trybunał Konstytucyjny wypowiada się o zgodności z Konstytucją RP normy ustawowej w rozumieniu generalnym i abstrakcyjnym, o tyle sąd orzeka o zgodności tej normy z ustawą zasadniczą w rozumieniu indywidualnym i konkretnym, aplikowanym do konkretnego stanu faktycznego. Próba postawienia znaku równości między tymi - komplementarnymi

względem siebie - mechanizmami kontroli konstytucyjności opiera się zatem na błędzie przesunięcia kategoryjnego. Mechanizmy te działają bowiem na różnych poziomach (por. M. Gutowski: Bezpośrednie stosowanie Konstytucji w orzecznictwie sądowym, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 2018 nr 1, s. 93-109; P. Jabłońska: Konstytucyjne podstawy rozproszonej kontroli konstytucyjności prawa, *Przegląd Sądowy* 2020 nr 11-12, s. 21; W. Sanetra: Fetysz domniemania zgodności ustawy z Konstytucją, *PiZS* 2016 nr 4, okładka; M. Florczak-Wątor (red.), A. Grabowski (red.): *Argumenty i rozumowania prawnicze w Konstytucyjnym Państwie Prawa*, Komentarz, Kraków 2021, s. 861-877). Kompetencja sądu powszechnego do zastosowania rozproszonej kontroli konstytucyjnej nie koliduje (nie krzyżuje się) z kompetencją Trybunału Konstytucyjnego, ponieważ nie prowadzi do uchylenia ustawy (przepisu tej ustawy) i nie ma mocy powszechnie obowiązującej, a jedynie stanowi rozstrzygnięcie w indywidualnej sprawie, co nie wiąże innych sądów orzekających na podstawie tych samych ustaw.

Powracając na grunt art. 121a u.p.s.w., należy podsumować dotychczasowe wnioski i stwierdzić, że odmowa zastosowania tego przepisu nie koliduje z regułą opisaną w art. 8 ust. 2 Konstytucji RP, a wręcz przeciwnie sprzeciwia się nieuprawnionemu prymatowi ustawy nad Konstytucją RP. Nie ingeruje w „żadne prawa nabyte”, bo tego rodzaju ochrona nie może prowadzić do wypaczenia instytucji ustanienia zatrudnienia na gruncie prawa pracy, zwłaszcza gdy pracownik (tu nauczyciel akademicki) nie wywiązuje się ze swoich podstawowych obowiązków (dydaktycznych i naukowych). W tej sytuacji naruszenie Konstytucji RP jest widoczne już na tle tekstu ustawy, która zawiera normy nie dające się pogodzić z normami, zasadami czy wartościami konstytucyjnymi, niezależnie od stosowanych metod wykładni (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 stycznia 2000 r., P 11/98, OTK-ZU 2000 nr 1, poz. 3).

Artykuł 121a u.p.s.w. ustanawia szczególną ochronę nauczyciela akademickiego (będącego jednocześnie sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego, dalej jako sędziego NSA). Nie jest to zabieg sam w sobie wyjątkowy, bo prawo materialne zna i w wielu wypadkach aprobuje konieczność istnienia szczególnej ochrony stosunku pracy. Jednak w analizowanym przypadku ten zakres (niezwykle szeroki) budzi sprzeciw. W wymiarze

pojęciowym szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje ze względu na sytuację osobistą pracownika bądź w związku z pełnionymi przez niego funkcjami społecznymi lub państwowymi, bądź z uwagi na fakt, że pracownik znajduje się w okresie ochronnym (zob. Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2004, s. 127). Odwołując się do ustaleń doktryny prawa pracy, należy przyjąć, że ochrona ta polega w istocie na wprowadzeniu ograniczeń możliwości składania oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, które mogą polegać na niedopuszczalności (zakazie) rozwiązania stosunku pracy w określonym momencie lub na możliwości tego rodzaju działania, ale pod warunkiem uchylenia takiej niemożliwości na skutek zgody właściwego organu. Dokonując podziału przypadków szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, można wyodrębnić co do zasady dwie grupy, to jest związane z sytuacją osobistą i rodzinną pracownika oraz wynikające z pełnienia różnorodnych funkcji. W ramach pierwszej grupy kluczowe znaczenie przypisuje się ochronie pracownika w wieku przedemerytalnym, ochronie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy oraz ochronie implikowanej uprawnieniami rodzicielskimi pracownika. Ochrona trwałości stosunku pracy w związku z pełnieniem funkcji dotyczy w szczególności ochrony związkowej, członkostwa w radzie pracowniczej czy wykonywania mandatu radnego (zob. M. Lekston [w:] System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, K.W. Baran (red.), Z. Góral red., Warszawa 2021 s. 953).

Z reguły odrębna od przedstawionej regulacja dotyczy pracowników mianowanych. Uregulowania ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem zawarte w pragmatykach pracowniczych można podzielić na trzy grupy (zob. E. Mazurczak-Jasińska: Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania, Warszawa 2010, s. 64). Do pierwszej z nich można zaliczyć ustawy zawierające unormowanie, z którego wynika ochrona szczególna (o charakterze względnym). Do drugiej należą pragmatyki zawierające przepisy odnoszące się bezpośrednio do rozwiązań w zakresie ochrony szczególnej zawartych w innych aktach prawnych. Do trzeciej zaś zalicza się pragmatyki, które nie zawierają żadnych uregulowań dotyczących szczególnej ochrony stosunku pracy. Do tej grupy należą też nauczyciele akademicki, stąd nie budzi wątpliwości transferowanie konstrukcji szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy na grunt akademickiego prawa zatrudnienia w przypadku nauczycieli

akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Gdy chodzi o stosunki pracy z mianowania sprawa nie jest już tak oczywista. W doktrynie można spotkać poglądy aprobujące rozciągnięcie ochrony szczególnej także i na pracowników mianowanych, argumentowane wnioskiem, że działanie przeciwne stawiałoby ich w sytuacji gorszej od pracowników umownych, a podstawą takiego działania może być art. 5 k.p. (zob. H. Szewczyk: Zagadnienie wzmożonej ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowania urzędnikowi służby cywilnej, PiZS 2001 nr 11, s. 24; M. Raczkowski: Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego [w:] Zatrudnienie nauczycieli akademickich, (red.) W. Sanetra, Warszawa 2015.).

Nauczyciele akademicy, którzy aktualnie pracują na wyższych uczelniach (publicznych i niepublicznych), są z reguły zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, z tym wyjątkiem, że ci, którzy byli zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie u.p.s.w. pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres (zob. art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2018 r., poz. 1669). Oznacza to, że nauczyciele akademicy, którzy przed 1 października 2018 r. świadczyli pracę na podstawie mianowania, zachowują status pracownika mianowanego. To zaś implikuje wniosek, że wobec tej grupy nauczycieli akademickich do 30 września 2020 r. obowiązywały przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183, dalej jako ustawa z 2005 r.) z wyjątkiem przepisów dotyczących wynagrodzeń. Wśród uregulowań zachowujących do tej daty moc obowiązującą wymienić można przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy z mianowania (art. 124-126 ustawy z 2005). Dopiero od dnia 1 października 2020 r. zasady ustania zatrudnienia wszystkich nauczycieli akademickich określają jednolicie przepisy u.p.s.w.

Powyższe ustalenia pozwalają na ocenę zarzutu naruszenia art. 45 § 1 k.p. Skarżący podniósł, że stwierdzenie niekonstytucyjności art. 121a u.p.s.w. doprowadziło do nieuprawnionego i niedopuszczalnego rozstrzygnięcia - w sprawie o przywrócenie do pracy - „bez podstawy prawnej” w sytuacji, gdy rozstrzygnięcie winno odnosić się do przesłanek z art. 45 § 1 k.p., to jest wystąpienia lub braku wystąpienia zasadności wypowiedzenia lub naruszenia, lub braku naruszenia

przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że stosunek zatrudnienia powoda nie wynikał z umowy o pracę, lecz z mianowania i w większym stopniu (niż umowa) jego treść była kształtowana bezpośrednio przez ustawę z 2005 r. Dotyczy to w szczególności przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Skarżący – w warstwie argumentacyjnej – pomija, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło po jego wypowiedzeniu na podstawie art. 125 ustawy z 2005 r. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn (innych niż enumeratywnie wymienione w art. 124 tej ustawy), po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie.

Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie jak i w doktrynie „ważna przyczyna” z art. 125 ustawy z 2005 r. nie może być utożsamiana z uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z art. 45 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX nr 515694; z dnia 27 czerwca 2007 r., I PK 102/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 190 i podane w jego uzasadnieniu wyroki w sprawach: I PK 496/98, I PRN 25/95, II PK 249/05; A. Dubownik: Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007 z. 9; P. Kucharski: Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z 27 lipca 2005 - Prawo o szkolnictwie wyższym, Studia i Analizy SN, Tom III, Warszawa 2009; K. Leszczyńska: Rozwiązanie stosunku pracy „z ważnych przyczyn” z mianowanym nauczycielem akademickim, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 11, s. 577). Powołane orzecznictwo wyraźnie wskazuje na określoną funkcję rozwiązania przyjętego w art. 125 ustawy z 2005 r. oraz przykładowe sytuacje, które pozwalają stwierdzić „ważną przyczynę”. Ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym w art. 125 dopuszcza (dopuszczała) więc rozwiązanie stosunku pracy z mianowania w zakresie węższym niż Kodeks pracy, a jego przepisy mogą (mogły) być stosowane tylko w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie (art. 136 ust. 1 ustawy z 2005 r.).

Skarżącemu nie można oczywiście odmówić racji, gdy twierdzi, że przysługuje mu prawo do oceny jego powództwa w oparciu o właściwe prawo materialne, jednakże nie można jednocześnie pominąć istotnej różnicy pomiędzy dopuszczalnością wypowiedzenia umowy o pracę z art. 45 § 1 k.p. (zasadnością wypowiedzenia) i rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela mianowanego

warunkowanym „innymi ważnymi przyczynami” z art. 125 ustawy z 2005 r. Poprzestanie na standardach dotyczących umowy o pracę i pominięcie ochrony wynikającej z art. 125 ustawy z 2005 r. stanowi mankament metodyczny i merytoryczny takiej linii argumentacyjnej – w tym wypadku na niekorzyść samego skarżącego. W sytuacjach zaś marginalnych, gdy uczelnia nie powoła w rozwiązaniu stosunku pracy art. 125 ustawy z 2005 r. przy ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem istotne znaczenie będzie miała wskazana przez pracodawcę przyczyna (podstawa faktyczna) wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 20/10, LEX nr 1086254). Powodem rozwiązania stosunku pracy powoda było niewykonanie przez niego obowiązku pracowniczego w postaci uzyskania stopnia doktora habilitowanego (to w sprawie pozostawało bezsporne).

Istotą stosunku pracy z mianowania jest stabilizacja zatrudnienia, która jest jedną z podstawowych jego cech. Z reguły odrębna regulacja zasad ustania stosunku pracy z nominacji powoduje, że w założeniu pracownicy mianowani korzystają z większej ochrony niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (por. L. Florek: Uwagi w sprawie ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego, PiP 2015 nr 1, s. 20-40), a ochrona ta opiera się na katalogu przyczyn wypowiedzenia.

Idąc dalej, ujęcie legislacyjne rozwiązania zawartego w art. 121a u.p.s.w. konstruuje nowy wymiar szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, który polega na wprowadzeniu bezwzględnego zakazu rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem akademickim, który pełni funkcję sędziego NSA, a także zmiany warunków jego zatrudnienia. W wymiarze podmiotowym zakaz dotyczy także nauczyciela akademickiego, będącego sędzią NSA w stanie spoczynku. Przepis ten ustala zatem nowy zakres szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, dotychczas nieobecny nie tylko w regulacjach dotyczących szkolnictwa wyższego, ale również w prawie pracy. Co więcej, zakaz ten nie jest ograniczony w żaden sposób. W szczególności nie uchyla go zgoda jakiegokolwiek podmiotu (organu) funkcjonującego w strukturze Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego. Jedynie utrata statusu sędziego albo uprawnienia do stanu spoczynku (z wyłączeniem sytuacji zrzeczenia się urzędu

sędziego albo uprawnienia do stanu spoczynku) wyłączają ochronę szczególną wynikającą z art. 121a u.p.s.w.

Skarżący w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wskazuje, że funkcją tej regulacji jest zapewnienie nauczycielowi akademickiemu (sędziemu NSA) rzeczywistej niezależności od wpływów pracodawcy oraz stworzenie tej grupie pracowników, pełniących funkcje orzecznicze w najwyższych organach władzy sądowniczej w Polsce, realnych możliwości świadczenia pracy na uczelni w sposób niezależny od wpływów czy nacisków pracodawcy. Jednocześnie skarżący wskazuje, że nie wykluczono dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy tych pracowników na analogicznych zasadach, jak innych grup pracowników, co do których ustawodawca wprowadził zakaz rozwiązania umowy o pracę (np. z uwagi na naruszenie zasad współżycia społecznego - jak w przypadku członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, co do której zarząd związku nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę). Oba poglądy autora skargi kasacyjnej należy odrzucić.

Po pierwsze, pełnienie funkcji orzeczniczych w najwyższych organach władzy sądowniczej w Polsce, w żaden sposób nie pozbawia nauczyciela akademickiego realnych możliwości świadczenia pracy na uczelni w sposób niezależny, co skarżący (powołany przez Prezydenta RP na urząd sędziego Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach w 2007 r.) winien niewątpliwie dostrzegać. Łączenie pracy naukowej ze sprawowaniem urzędu sędziego stanowi generalnie wyjątek od zakazu pozostawania sędziego w innym stosunku służbowym, czy też podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia. To rozwiązanie funkcjonuje od wielu lat w systemie prawa i nie spotkało się do tej pory z krytyką albo innymi wątpliwościami w zakresie swobody pracy naukowej, a tym samym już ustawodawca dostrzega brak konfliktu interesów między pełnieniem urzędu sędziego, a wykonywaniem obowiązków nauczyciela akademickiego. Zresztą rozumowanie skarżącego traci z pola widzenia, że ta „swoboda pracy naukowej” nie obejmuje sędziego TSUE, ETPCz (także najważniejszych instytucji wymiaru sprawiedliwości), czy też sędziów sądów powszechnych (administracyjnych), co też wyklucza aksjologię takiego pojmowania rzeczy. Tymczasem obowiązki nauczyciela akademickiego nie krzyżują się w żadnym wymiarze z obowiązkami związanym z pełnieniem urzędu sędziego. Potwierdza to również treść art. 125a u.p.s.w., na mocy którego następuje

ograniczenie zasady wolności pracy, gwarantowanej przez art. 65 Konstytucji RP oraz art. 10 k.p., a także wolności działalności gospodarczej, która została zagwarantowana w art. 22 Konstytucji RP, wobec wymogu uzyskania zgody rektora, na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia tylko u jednego pracodawcy, prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Celem tych ograniczeń jest, jak się wydaje, zapewnienie odpowiednio wysokiego poziomu kształcenia przez wyeliminowanie sytuacji, w której nauczyciele akademicki nie byłiby skoncentrowani na powierzonych im obowiązkach, jak też ochrona interesu podmiotu zatrudniającego oraz zachowanie prestiżu społecznego zajmowanego przez nauczycieli akademickich stanowiska (zob. M. Wujczyk [w:] Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015, LEX/el). Przy czym, co należy podkreślić, zgoda rektora na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia tylko u jednego pracodawcy dotyczy wyłącznie pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową.

Nie ma również racji skarżący, że treść art. 121a u.p.s.w. nie wyklucza dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy, wskazanych w nim pracowników, na analogicznych zasadach jak innych grup pracowników, co do których ustawodawca wprowadził zakaz rozwiązania umowy o pracę. Jeszcze raz należy podkreślić, że zakaz ten nie jest ograniczony w żaden sposób, w szczególności nie uchyla go zgoda jakiegokolwiek organu, co stwarza paradoksalną sytuację, że nauczyciel akademicki (sędzia NSA) jest bardziej chroniony niż kobieta w ciąży (por. treść art. 177 k.p.). W prawie pracy zasadniczo szczególna ochrona dotyka wypowiedzenia umowy o pracę (zob. na przykład art. 39, 41 k.p.). Warto jeszcze dodać, że sprawowanie urzędu sędziego NSA z istoty rzeczy nie zapowiada konfliktów na linii z uczelnią, tak jak to może mieć miejsce w przypadku działacza związkowego, który - walcząc o prawa pracownicze - wchodzi na kurs kolizyjny ze swoim pracodawcą.

Należy podkreślić, że w prawie pracy mamy *numerus clausus* przypadków, w których na pracodawcę został nałożony ustawowy obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia). Przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie należy tłumaczyć dążeniem do silniejszej ochrony osoby, w interesie której zgoda jest udzielana.

Obowiązek ten polega na przedłożeniu przez pracodawcę wniosku o udzielenie zgody właściwemu podmiotowi, upoważnionemu przez przepisy prawa do jej udzielenia. Innymi słowy, ustawodawca udzielił prawnej kompetencji określonym podmiotom, by przez udzielenie zgody lub odmowę jej udzielenia, jednostronnie ukształtowały sytuację prawną stron stosunku pracy.

Procedura rozwiązywania stosunku pracy – której elementem koniecznym (warunkującym prawidłowe dokonanie czynności prawnej) jest zgoda podmiotu trzeciego – mieści się w zakresie instytucji jaką jest szczególna ochrony trwałości stosunku pracy osób, które lub zostały powołane do sprawowania funkcji publicznych lub społecznych (społeczny inspektor pracy) lub wykonują pracę, np. na podstawie mianowania, w instytucjach publicznych (zob. A. Górnicz-Mulcahy, T. Grzyb, M. Lewandowicz-Machnikowska: Zgoda jako zdarzenie prawa pracy, Warszawa 2023, s. 91).

Celem ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854) jest stworzenie pracownikom będącym działaczami związkowymi warunków do realizacji celów związkowych, to jest obrony praw i interesów zawodowych pracowników. Ustawodawca uznał, że są oni ze względu na swoją aktywność szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji mogą być narażeni na działania niekorzystnie zmieniające ich warunki pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia. Z uwagi na cel, któremu ochrona trwałości stosunku pracy ma służyć, ustawodawca uznał, że nie powinno się różnicować ochrony w zależności od podstawy nawiązania stosunku pracy.

Skarżący twierdzi, że istota tej ochrony sprowadza się do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, czym zaprzecza wcześniej przedstawionym twierdzeniom. Teza ta jest zresztą nieprawdziwa, co staje się zrozumiałe, jeśli dostrzeże się, że przewidziana w tym przepisie ochrona nie ma charakteru bezwzględnej. Owszem w doktrynie podkreśla się, że zgoda lub odmowa zgody w sprawie wypowiedzenia, rozwiązania, zmiany stosunku prawnego działaczy związkowych nie wymaga uzasadnienia. Nie oznacza to jednak, że może ona być

podjęta arbitralnie. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub inny uprawniony podmiot powinien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, także dobro zakładu pracy. W szczególności nie może on ignorować faktów wskazanych przez pracodawcę w zawiadomieniu. Decyzja w tej materii podjęta z ich pominięciem stanowi nadużycie prawa, co może wykluczać ochronę. Instrumentami normatywnymi służącymi eliminacji tego rodzaju praktyk jest albo art. 8 k.p. wobec pracowników, albo art. 5 k.c. wobec innych osób wykonujących pracę zarobkową na podstawach cywilnoprawnych (zob. K.W. Baran [w:] Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019, LEX/el). W judykaturze Sądu Najwyższego wyrażano ponadto stanowisko, że utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku zatrudnienia przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenia umów o pracę, jest nadużyciem wolności koalicji i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, nie podlega ochronie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, LEX nr 30214). Sąd Najwyższy wskazuje również, że zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości (art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 r., II PSKP 22/21, LEX nr 3252426). Uzupełniając można dodać, że roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), nawet wówczas, gdy zgłasza je pracownik podlegający ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy. O nadużyciu prawa z powodu sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa decydują bowiem szczególne okoliczności świadczące o tym, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie byłoby do pogodzenia z celem przepisów regulujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem

umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21, LEX nr 3419125002).

W omawiany schemat wpisuje się argument skargi kasacyjnej, który odwołuje się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (LEX nr 78049). W tym orzeczeniu przyjęto, że regulacja naruszająca wzorce konstytucyjne, w tym zasadę równości, nie może być zaaprobowana. Zgodnie z treścią tego wyroku art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2003 r. w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji RP. Trybunał wskazał, że z założenia szeroka ochrona trwałości stosunku pracy powinna dotyczyć tylko tych pracowników, którzy z natury pełnionej we władzach związku funkcji narażeni są na bezpośredni konflikt z pracodawcą. Dlatego też, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, nie znajduje uzasadnienia objęcie ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych członków komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, która jest organem wewnątrzwiązkowym. W istocie więc sytuacja członka komisji rewizyjnej nie różni się od sytuacji pozostałych pracowników, którzy w takim samym stopniu mogą być narażeni na konflikt z pracodawcą i groźbę zwolnienia z pracy.

Z dotychczasowej argumentacji wyłania się wyraźny wniosek, że celem uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku zatrudnienia przez pracowników nie jest i być nie może uniemożliwienie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który nie wykonuje swoich obowiązków w sposób sumienny i staranny, zgodnie z treścią zobowiązania. Chodzi o zatem o ochronę tych pracowników, którzy z racji na swoją aktywność, związaną z pełnieniem określonej funkcji, są szczególnie narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji mogą być narażeni na działania niekorzystnie zmieniające ich warunki pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia. Tego rodzaju zagrożenie nie występuje w przypadku nauczyciela akademickiego, będącego jednocześnie sędzią NSA. Nie można zatem zgodzić się ze skarżącym, by objąć go ochroną wywodzoną z treści art. 121a ust. 1 u.p.s.w., tym bardziej, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest niewykonanie przez niego obowiązku pracowniczego w postaci uzyskania stopnia doktora habilitowanego.

Należy również podkreślić – dla pełnego kadru – że powód nie wykonywał swoich obowiązków pracowniczych, także po restytucji stosunku pracy, dokonanej na mocy wyroku sądu z 2017 r. Powód, w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych, nie odwołał się do swojej aktywności w procesie sprawowania wymiaru sprawiedliwości jako ewentualnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jak również nie wskazał siebie jako „ofiary” działań pracodawcy wobec ubiegania się przez niego o urząd sędziego NSA. Jednocześnie pominął milczeniem te obiektywne okoliczności, które – poza wskazanymi w uzasadnieniu wypowiedzenia – składają się na pełny obraz analizowanej sytuacji. Należy bowiem pamiętać, że uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu (Nr [...] z dnia 27 marca 2018 r.) wyrażono pozytywną opinię w sprawie rozwiązania stosunku pracy skarżącego z powodu nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego w czasie trwania 12-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Z treści uchwały wynika również, że powód nie wykonywał swoich obowiązków: dydaktycznych (nie prowadził zajęć dydaktycznych w wyznaczonych terminach), naukowych (brak punktowanych publikacji naukowych w latach 2013-2018). Wątpliwa pozostaje też ocena etyczna postawy powoda, który wobec informacji o możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy powiedział, że „zwróci się w tej sprawie do sądu i tym razem sąd także przywróci go do pracy, ponieważ rozmawiał z kolegami, którzy nie wykluczyli takiej możliwości”. Strażnikiem w sprawach etycznych danej osoby będącej nauczycielem akademickim jest nie tylko sumienie wykonywanie pracy, ale również poczucie odpowiedzialności za jakość i rzetelność prowadzonej działalności badawczej i dydaktycznej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że w okresie od 21 maja 2018 r. (dzień sporządzenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy) do 14 czerwca 2018 r., powód ignorował wszelkie maile i telefony, w których wzywany był w trybie pilnym do Rektora Uniwersytetu w celu wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu.

Podsumowując ten wątek, nie jest aprobowana (i nie może być akceptowana) sytuacja, w której nauczyciel akademicki (będący sędzią NSA) narusza swoje obowiązki pracownicze, a jednocześnie oczekuje objęcia go szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Taki układ zależności wyklucza powoływanie się przez niego na zasady współżycia społecznego. W innym wypadku dochodzi do

paradoksalnej sytuacji, że ustawodawca (w 2018 r.) permanentnie krytykujący nadmierne prawa sędziów w wymiarze sprawiedliwości, sam tworzy konkretne przykłady „nadzwyczajnej kasty”, której ustanawia nadzwyczajne przywileje nieznane do tej pory w systemie prawa, skoro obejmuje „parasolem ochronnym” określoną grupę podmiotów, mimo braku jakichkolwiek podstaw aksjologicznych ku temu (w tym także braku jakiejkolwiek tradycji tego typu przywileju). Tego rodzaju rozwiązanie skłania także do wniosku, że dane różnicowanie w tym zakresie sytuacji prawnej nauczyciela akademickiego nie spełnia definicyjnych wymogów dyferencjacji i stwarza stan traktowania nierównego (zob. M. Lekston [w:] System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, K.W. Baran red., Z. Góral (red.), Warszawa 2021 s. 955). W ten sposób dochodzi do kolejnej kolizji z wartością konstytucyjną (art. 32 Konstytucji RP o czym jeszcze będzie mowa).

Dokonując dalszej oceny tego rodzaju konstrukcji, „bije po oczach” nie tylko jej niekonstytucyjność, ale również zupełnie nieproporcjonalna ingerencja w autonomię uczelni wyższej (w zakresie kreowania polityki kadrowej, w szczególności przez wyłączenie możliwości albo obowiązku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, którego praca została oceniona negatywnie). Skarżący, sformułowany w tej płaszczyźnie zarzut, ogranicza jedynie do stwierdzenia, że tak jak z zasadą autonomii uczelni wyższych (art. 70 ust. 5 Konstytucji RP) nie koliduje treść art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, to z nią nie koliduje również treść art. 121a ust. 1 u.p.s.w. Brak dalszej argumentacji skarżącego w tej perspektywie powoduje, że ocenie może zostać poddane samo twierdzenie, a ono nie zasługuje na akceptację.

Konstytucja RP, zapewniając autonomię szkół wyższych, nie definiuje pojęcia „autonomia” ani nie ustanawia jej zakresu. Oznacza to, że kwestie te pozostawiono dookreśleniu przez ustawodawcę. Autonomia *sensu largo* rozumiana jest jako samodzielność, niezależność, niezawisłość (K. Skotnicki: Pojęcie autonomii w teorii prawa państwowego, Studia Prawno-Ekonomiczne 1986, Tom XXXVI, s. 72). Przez autonomię szkół wyższych rozumieć należy konstytucyjnie chronioną sferę wolności prowadzenia badań naukowych i kształcenia w ramach obowiązującego porządku prawnego (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, LEX nr 489824), a władzom szkół wyższych musi być pozostawiona sfera

swobodnego decydowania o sprawach nauki i nauczania, z czym wiązać się też musi sfera swobodnego (samorządnego) decydowania o sprawach organizacji wewnętrznej i składu władz, toku nauczania, przyjmowania i promowania studentów, a także określania niektórych ich praw i obowiązków (zob. P. Winczorek: Komentarz do Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Warszawa 2000, s. 94–95). Gwarancja zawarta w art. 70 ust. 5 Konstytucji RP w odniesieniu do szkół wyższych służy stworzeniu warunku realizacji ich celów, zadań i funkcji, a w konsekwencji – zakreśla ramy swobody działania szkoły wyższej. Autonomia wyznacza zatem warunki działalności, które mają zapewnić skuteczne realizowanie zadań uczelni. Cele polegające z jednej strony na realizacji prawa do nauki, z drugiej – wolności nauczania, badań naukowych oraz twórczości artystycznej mają być urzeczywistniane przez szkoły wyższe równolegle, a ich funkcje wzajemnie się uzupełniają. Oznacza to, że autonomia uczelni ma służyć określonym celom, a wszelkie ingerencje ustawodawcy są uzasadnione, jeżeli służą tym wartościom. Te zaś, które są sprzeczne z nimi (wartościami) należy uznać za nieuzasadnianą ingerencją w autonomię uczelni. Mając to na względzie, należy uznać, że gwarancja dożywotniego zatrudnienia w uczelni wyższej jest sprzeczna z wartościami leżącymi u podstaw autonomii uczelni (jakością prowadzonych badań naukowych i jakością kształcenia studentów oraz dydaktyką). W zakresie działalności dydaktycznej prawo szkoły wyższej do zachowania autonomii powinno być zharmonizowane z prawem studentów do nauki, to jest do otrzymania rzetelnego i użytecznego wykształcenia. Student może bowiem oczekiwać, że przekazywana mu wiedza, warsztat i umiejętności reprezentują aktualny stan nauki. Realizacja tego prawa wiąże się zaś nierozzerwalnie z poziomem merytorycznym reprezentowanym przez nauczycieli akademickich, tworzących kadrę naukową i dydaktyczną. Swoboda jej naboru i kształtowania składu stanowi też, wskazywany w literaturze, przejaw autonomii zewnętrznej uczelni (oznaczonej jako autonomia w stosunku do państwa i innych podmiotów) w aspekcie merytorycznym (zob. W. Borysiak, M. Królikowski, K. Szczucki [w:] M. Safjan (red.), L. Bosek (red.): Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86, Warszawa 2016). Jednym z podstawowych zadań uczeni wyższych, a zarazem przejawem autonomii wewnętrznej uczelni, jest kształcenie i promowanie kadr uczelni (art. 11 ust. 1 pkt 5 u.p.s.w.). Termin w brzmieniu „promowanie kadr

uczelni” dotyczy intencji ustawodawcy zapewnienia istnienia w uczelni mechanizmów, struktur i procedur w ramach określonych ścieżek kariery naukowej, a w tym osiągnięcia stopni naukowych i tytułu profesora, co w ogólności ma służyć wymienności i odnawialności kadry naukowej (zob. J. Woźnicki [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz. J. Woźnicki (red.), Warszawa 2019, LEX).

W mechanizm ten wpisuje się instytucja oceny okresowej nauczyciela akademickiego, która służy weryfikacji jakości jego pracy. Stabilizacja jego zatrudnienia nie ma charakteru absolutnego, a zgodnie z art. 128 u.p.s.w. ocenie okresowej podlega każdy nauczyciel akademicki z wyjątkiem rektora. Oznacza to, że ocenie podlegają nauczyciele akademicy bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, zajmowane stanowisko oraz wymiar czasu pracy, w tym obowiązek podlegania ocenie okresowej mają również ci nauczyciele akademicy, którzy zachowali status pracowników mianowanych. Konsekwencje negatywnej oceny są dla nauczyciela akademickiego daleko idące. Już pierwsza negatywna ocena stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Kolejna negatywna ocena powoduje już obowiązek rozwiązania umowy o pracę. W obu przypadkach nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo odwołania do sądu pracy, który w ramach postępowania może badać zarówno prawidłowość proceduralną, jak i merytoryczną oceny, która stała się podstawą rozwiązania stosunku pracy.

W doktrynie wskazuje się również (zob. M. Lekston [w:] Akademickie prawo pracy. Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020, LEX) że specyfika zatrudnienia nauczyciela akademickiego, a szczególnie jego zadania o charakterze dydaktycznym powodują, że nawet tak nieostre okoliczności, jak utrata zaufania (zob. U. Jackowiak: Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania stosunku pracy, PiZS 2003 nr 11, s. 15), czy zarzut braku nieposzlakowanej opinii (choć niewymaganej w ramach rygorów selekcyjnych, A. Leja: Utrata nieposzlakowanej opinii *versus* niegodne zachowanie w służbie oraz poza nią na przykładzie urzędnika służby cywilnej, Roczniki Administracji i Prawa 2013 nr XIII, s. 263), mogą uzasadniać w konkretnych okolicznościach rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Należy też podkreślić, że klauzula zasadności wypowiedzenia musi uwzględniać

podstawową funkcję wypowiedzenia, jaką jest racjonalizacja zatrudnienia, bo „pracodawca w nowych warunkach społeczno-gospodarczych jako uczestnik obrotu gospodarczego poddany regułom rynkowym oraz presji rosnącej konkurencji, musi posiadać dostateczną swobodę w organizowaniu procesu pracy i realizacji gospodarczych celów” (D. Klucz: Klauzula zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście słusznego interesu pracodawcy, MPP 2008 nr 7, s. 39). Ta ostatnia uwaga w pełni odnosi się również do uczelni wyższych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że w ujęciu systemowym, istnieje wyraźna wewnętrzna sprzeczność między obowiązkiem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który otrzymał dwie oceny negatywne, a treścią art. 121a ust. 1 u.p.s.w. Autonomia uczelni wyższej jako wartość konstytucyjna, sprzeciwia się nakładaniu w drodze innych ustaw *a priori* zakazów rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi, którzy swoją postawą sprzeniewierzają się podstawowym obowiązkowym naukowym i dydaktycznym. Aprobowanie zaś takich postaw godzi w dobre imię uczelni i działa demoralizująco na studentów, narażając jednocześnie władze uczelni na odpowiedzialność za niewykonanie jednego z podstawowych zadań, jakim jest kształcenie studentów, w tym realizacja ich prawa do otrzymania rzetelnego i użytecznego wykształcenia.

Kończąc ten wątek, należy zgodzić się z twierdzeniem, że autonomia nie powinna być przeciwstawiana właściwie rozumianym interesom państwa. Kształcenie i rozwój badań naukowych czy twórczości artystycznej stanowią filary prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki. Niedopuszczalne jest takie ukształtowanie formy publicznej szkoły wyższej, by stanowiła ona jedynie urzeczywistnienie aktualnych interesów państwa i rządzących, nie zaś osób, którym przysługuje wolność nauki i sztuki. Autonomia ma bowiem sprzyjać rozwojowi indywidualnej wolności, zaś - przez zabezpieczenie samodzielności wyłączona spod aktualnych wpływów świata polityki szkoła wyższa - może lepiej i efektywniej realizować ten cel niż organy władzy publicznej (zob. W. Borysiak, M. Królikowski, K. Szczucki [w:] M. Safjan (red.), L. Bosek (red.): Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86, Warszawa 2016).

Skarżący podnosi również zarzut naruszenia art. 121a ust. 1 u.p.s.w. w związku z art. 2 i 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP, przekonując o naruszeniu

reguły wykładni *in dubio pro libertate* oraz ingerencję w zasadę ochrony praw nabytych. Odnosząc się do tak sformułowanego zarzutu, w pierwszej kolejności należy podnieść, że Trybunał Konstytucyjny wyprowadził z zasady ochrony zaufania jednostki do państwa i prawa również zasadę ochrony praw nabytych. Ustalając znaczenie tej zasady, Trybunał stwierdził, że zasada ochrony praw nabytych zakazuje arbitralnego znoszenia lub ograniczenia praw podmiotowych, przysługujących jednostce lub innym podmiotom prywatnym występującym w obrocie prawnym. Zasada ochrony praw nabytych zapewnia ochronę praw podmiotowych – zarówno publicznych jak i prywatnych - a poza zakresem stosowania tej zasady znajdują się sytuacje prawne, które nie mają charakteru praw podmiotowych ani ekspektatywy tych praw (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 czerwca 1999 r., K 18/99, LEX nr 39280). Innymi słowy, zasada ochrony praw słusznie nabytych opiera się na założeniu, w myśl którego prawa podmiotowe przysługujące jednostce nie mogą być w sposób arbitralny znoszone lub ograniczane (zob. K. Działocha: Zasada ochrony praw nabytych w orzecznictwie polskiego Trybunału Konstytucyjnego [w:] Prawa człowieka. Geneza, koncepcje, ochrona, B. Banaszak red., Wrocław 1993, s. 11). Towarzyszą mu jednak obostrzenia, ponieważ w świetle tej zasady chronione są wyłącznie racjonalne i usprawiedliwione oczekiwania jednostki. Wyklucza się natomiast możliwość skutecznego powoływania się na tę zasadę w przypadku praw nabytych niesłusznie lub niegodziwie, jak również niemających oparcie w porządku konstytucyjnym obowiązującym w momencie orzekania (zob. W. Sokolewicz, M. Zubik [w:] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I, Warszawa 2016, LEX/el; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 kwietnia 2006 r., SK 30/04, LEX nr 189576). Dlatego brakiem ochrony należy objąć sytuacje, w których – obok praw nabytych niesprawiedliwie – mamy do czynienia z prawami nieznajdującymi uzasadnienia w aksjologii obecnej Konstytucji RP (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, LEX nr 37318; z dnia 6 kwietnia 2004 r., SK 56/03, LEX nr 107446). Należy również podkreślić, że ochronie podlegają przy tym tylko prawa słusznie (sprawiedliwie) nabyte. Ich ocena musi brać pod uwagę kryterium słuszności, związane z kryterium sprawiedliwości społecznej (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 14 lipca 2003 r., SK 42/01, LEX nr 80206). Zatem powód (nauczyciel akademicki, sprawujący

jednocześnie urząd sędziego NSA) nie może powoływać się na ochronę trwałości stosunku pracy (prawo nabyte wskutek brzmienia art. 121a u.p.s.w.), bowiem ochrona wynikająca z tej normy ustawowej pozostaje w oczywistej kolizji z wzorcami konstytucyjnymi (art. 2 i 32 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP).

Marginalnie (poza zarzutami skargi kasacyjnej) trzeba dodać, że przyznanie powodowi (*ad casum*) indywidualnej ochrony z art. 121a u.p.s.w. byłby jaskrawym nadużyciem prawa. Przypomnieć trzeba, że oświadczenie o wypowiedzeniu przez pracodawcę zostało sporządzone w dniu 21 maja 2018 r., to jest ponad miesiąc przed dniem 30 czerwca 2018 r., który był dniem ostatnim dla doręczenia tego oświadczenia, by skutek w postaci rozwiązania z powodem stosunku pracy z mianowania nastąpił z upływem trzech miesięcy (czyli 30 września 2018 r. – w dniu zakończenia roku akademickiego). Z zebranego materiału dowodowego wynika, że do 14 czerwca 2018 r., powód ignorował wszelkie maile i telefony, w których wzywany był w trybie pilnym do Rektora Uniwersytetu. Wobec powyższego oświadczenie o wypowiedzeniu zostało nadane przesyłką poleconą w dniu 15 czerwca 2018 r., a powód odebrał ją w dniu 2 lipca 2018 r., powodując tym działaniem przesunięcie terminu rozwiązania stosunku pracy na ostatni dzień semestru. W koincydencji czasowej wejścia w życie nowej ustawy (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce weszło w życie w dniu 1 października 2018 r.), powód zyskał nowy termin rozwiązania stosunku pracy, to jest 30 września 2019 r., a w marcu 2019 r., objął urząd sędziego NSA. Oznacza to, że w dniu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie tylko nie był objęty ochroną przed wypowiedzeniem, ale art. 121a u.p.s.w. nie obowiązywał. Mając na uwadze, że w świetle zasady praw słuszenie nabytych chronione są wyłącznie racjonalne i usprawiedliwione oczekiwania jednostki, można przyjąć, iż przedstawione działania powoda były intencjonalnie nakierowane na uzyskanie tej ochrony, mimo istnienia obiektywnych przesłanek do ustania zatrudnienia. O nadużyciu prawa z powodu sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa decydują bowiem szczególne okoliczności świadczące o tym, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie byłoby do pogodzenia z celem przepisów regulujących szczególną ochronę przed wypowiedzeniem bądź rozwiązaniem umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 80/21, LEX nr 3419125002).

Summa summarum, wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego nie mogą prowadzić do korekty zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego, w zgodzie z wartościami konstytucyjnymi, przeprowadzając w tym obszarze pełny (i zasługujący na akceptację) wywód prawny. W rezultacie uprawnione staje się stwierdzenie, że bezwzględny zakaz rozwiązania stosunku pracy nauczyciela akademickiego, będącego sędzią Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego godzi w zasady równości wobec prawa, gdy gwarantuje dożycotne zatrudnienie takiego pracownika (art. 121a ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm. w związku z art. 2 i 32 ust. 1 Konstytucji RP).

Niemniej należy odnieść się jeszcze do jednego wątku, który wywołał Sąd Okręgowy. Chodzi o to, że w pisemnych motywach swojego uzasadnienia (s. 21) Sąd odwoławczy poruszył kwestię skutecznego powołania powoda na urząd sędziego Naczelnego Sądu Administracyjnego, odwołując się do dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego (uchwała połączonych Izb) oraz orzeczeń ETPCz i TSUE). Ten aspekt Sąd Okręgowy uznał ostatecznie za nieistotny z perspektywy rozstrzygnięcia sprawy. W tej sytuacji naturalnie w skardze kasacyjnej tego rodzaju zagadnień nie poruszono, co niejako z istoty rzeczy pozostaje poza nawiasem głównego nurtu postępowania kasacyjnego. Jednak tak istotna kwestia nie może być zupełnie pominięta, nawet gdy nie stanowi osi rozstrzygnięcia.

Ma rację Sąd odwoławczy, że w uchwale połączonych Izb Sądu Najwyższego (Izba Cywilna, Karna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110- 1/20 (OSNK 2000 nr 2, poz. 1 i OSNC 2020 nr 4, poz. 34) przesądzono, że występuje nienależyta obsada sądu w rozumieniu art. 439 § 1 pkt 2 k.p.k. albo sprzeczność składu sądu z przepisami prawa w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. także wtedy, gdy w składzie sądu bierze udział osoba powołana na urząd sędziego Sądu Najwyższego na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa, ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 3). Można też dodać, że skutków tej uchwały nie zniweczyły wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego w sprawach K 5/17 (wyrok z dnia 20 czerwca 2017 r., OTK-A 2017

poz. 48) i U 2/20 (wyrok z dnia 20 kwietnia 2020 r., U 2/20, OTK-A 2020 poz. 61). O ile zgodnie z art. 190 ust. 1 Konstytucji RP orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego są ostateczne, o tyle odnosi się do wszystkich orzeczeń tego organu, w tym także wyroków Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 3 grudnia 2015 r., K 34/15 (OTK-A 2015 nr 11, poz. 185); z dnia 9 marca 2016 r., K 47/15 (LEX nr 2001897); z dnia 11 sierpnia 2016 r., K 39/16 (LEX nr 2086840); z dnia 7 listopada 2016 r., K 44/16 (LEX nr 2146792). Nie można również tracić z pola widzenia mechanizmu (zwłaszcza momentu) odebrania ślubowania od osób na stanowiska (już zajęte) sędziów Trybunału Konstytucyjnego. Ten bezprecedensowy pośpiech był początkiem degradacji roli Trybunału Konstytucyjnego, co doprowadziło Sąd Najwyższy do wniosku (zob. na przykład wyrok z dnia 6 lutego 2024 r., I USKP 114/23, LEX nr 3668529), że skutek określony w art. 190 ust. 1 Konstytucji RP, wynikający z orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w sprawach K 34/15 oraz K 35/15, powinien powodować w konsekwencji stwierdzenie, iż w składzie Trybunału Konstytucyjnego (wyroki w sprawach K 5/17 i U 2/20) nie zasiadali prawidłowo wybrani sędziowie Trybunału. To zaś oznacza, że przestrzegając Konstytucji RP w zakresie dotyczącym obsady Trybunału Konstytucyjnego (argumentacja wyroków w sprawach K 34/15 oraz K 35/15), Sąd Najwyższy nie może uznać, że orzeczenie wydane w sprawach K 1/17 i U 2/20 jest wyrokiem, którego treść objęta jest skutkiem wyznaczonym normą art. 190 ust. 1 Konstytucji RP. Nie można bowiem wiązać konieczności przestrzegania art. 190 ust. 1 Konstytucji RP z wyrokiem w sprawie K 1/17 i U 2/20, gdyż łączyłoby się to jednocześnie z naruszeniem art. 194 ust. 1 Konstytucji RP, wynikającym z orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego we wskazanych wcześniej sprawach. W takiej sytuacji Sąd Najwyższy uznaje, że wobec naruszenia art. 194 ust. 1 Konstytucji RP jedynym możliwym działaniem, w którym Sąd Najwyższy może dochować swoim orzecznictwem stanu zgodności z Konstytucją RP, jest konieczność uznania, że wyroki Trybunału Konstytucyjnego, wydanych w sprawach K 1/17 i U 2/20, nie wywierają skutków z art. 190 ust. 1 i 3 Konstytucji RP.

Niezależnie od powyższego należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 5 kwietnia 2022 r., III PZP 1/22, OSNP 2022 nr 10, poz. 95, a także postanowienia z dnia 16 września 2021 r., I KZ 29/21, OSNK 2021 nr 10, poz. 41 i z dnia 29 września 2021 r., V KZ 47/21, LEX nr 3230203) wyjaśniono

zależności między poglądem wyrażonym w sprawie U 2/20, a uchwałą połączonych Izb Sądu Najwyższego. Trybunał Konstytucyjny nie ma kompetencji do stwierdzenia niezgodności z Konstytucją orzeczeń sądowych, czy też nie ma kompetencji do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni ustaw (por. także art. 239 ust. 2 i 3 Konstytucji RP). Sądy nie mogą podlegać Konstytucji i ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP), a nadto i niejako odrębnie być wiązane wykładnią Konstytucji i ustaw dokonywaną przez Trybunał Konstytucyjny. Sądy są zatem związane tylko takim orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego, które trwale eliminuje zakwestionowane przepisy z obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej systemu prawnego (art. 190 ust. 1 Konstytucji RP). Taki walor prawny nie przysługuje natomiast i nie może być przenoszony na orzeczenia interpretacyjne, zawierające w sentencji ustaloną wykładnię prawa, jeżeli nie prowadzi to do usunięcia zakwestionowanego przepisu z obowiązującego systemu prawa bądź do zmodyfikowania jego treści normatywnej w drodze nowelizacji (zob. szerzej postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2022 r., III CO 6/22, LEX nr 3371942 i podane tam orzeczenia). W końcu warto także odwołać się do wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości UE, w których wyjaśniono, że jeśli wyroki Trybunału Konstytucyjnego stanowiłyby przeszkodę dla zapewnienia skuteczności prawa unijnemu, orzeczenia takie należy pominąć jako niezgodne z zasadą pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej (wyrok (Wielka Izba) z dnia 22 lutego 2022 r. w sprawie C-430/21, LEX nr 3307854). Ze standardu obowiązującego w prawie unijnym wynika zaś, że „gwarancje dostępu do niezawisłego i bezstronnego sądu ustanowionego uprzednio na mocy ustawy, a w szczególności gwarancje określające pojęcie, jak również skład tego sądu, stanowią podstawę prawa do rzetelnego procesu sądowego. Nie inaczej rzecz kształtuje się w standardzie strasburskim (por. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 7 maja 2021 r. w sprawie Xero Flor przeciwko Polsce, skarga nr 4907/18; wyrok z dnia 23 listopada 2023 r., skarga nr 50849/21, Wałęsa p-ko Polsce). Te judykaty są kolejnymi, po wyroku Wielkiej Izby w sprawie *Guðmundur Andri Ástráðsson* przeciwko Islandii, orzeczeniami mającymi kolosalne znaczenie dla obecnej praktyki sprawowania wymiaru sprawiedliwości przez sądy Rzeczypospolitej Polskiej wszystkich szczebli – zarówno sądownictwa powszechnego, jak i administracyjnego – w zakresie stosowania konwencyjnego standardu prawa do sądu i jego rozumienia rozwijanego

w orzecznictwie ETPC oraz w zakresie stosowania standardów konstytucyjnych oraz sądowej aplikacji orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego (por. P. Florjanowicz-Błachut: Omówienie wyroku ETPC z dnia 7 maja 2021 r., 4907/18 Xero Flor przeciwko Polsce, ZNSA 2021 nr 5, s. 119-128; J. Kocjan: Znaczenie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dla naprawy wymiaru sprawiedliwości po kryzysie praworządności w Polsce, EPS 2023 nr 12, s. 18-24).

Trzeba jednak dodać, że omawiane przykłady orzecznictwa dotyczyły prawa do sądu ustanowionego ustawą, gdyż Krajowa Rada Sądownictwa nie może być postrzegana jako organ realnie stojący na straży niezależności sądów i niezawisłości sędziów, co wpływa także na ocenę wykonywania przez nią swoich konstytucyjnych kompetencji. Dotyczy to również jej udziału w procedurze powoływania sędziów. Nominacje sędziowskie dokonywane na wniosek zreformowanej KRS dotknięte są zatem wadą systemową, która rodzi określone konsekwencje prawne (por. także postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 5 lutego 2020 r., I OSK 1394/18, LEX nr 2784907. Te konsekwencje w dotychczasowym orzecznictwie nie zostały zakwalifikowane jako takie, które pozwalają na stwierdzenie, że dana osoba sprawująca wymiar sprawiedliwości nie jest sędzią. Na tle tego problemu wypowiadał się Trybunał Konstytucyjny (zob. wyrok z dnia 5 czerwca 2012 r., K 18/09, OTK-A 2012 nr 6, poz. 63), przyjmując, że kompetencja w zakresie powoływania sędziów jest na podstawie art. 144 ust. 3 pkt 17 Konstytucji RP prerogatywą Prezydenta, to znaczy jego osobistym uprawnieniem, które dla swej ważności nie wymaga podpisu Prezesa Rady Ministrów. Jako takie pozostaje w sferze wyłącznej gestii i odpowiedzialności Prezydenta, aczkolwiek nie znaczy to, że może on działać całkowicie dowolnie - wiązać go zasady i wartości wyrażone w Konstytucji, nad której przestrzeganiem, zgodnie z art. 126 ust. 2 Konstytucji RP, ma obowiązek czuwać. Zatem Prezydent dopiero po złożeniu wniosku (przez uprawniony organ, to jest Krajową Radę Sądownictwa) może podjąć działania mające na celu powołanie sędziów. Oczywiście przy tym jest, że przepis ten nie opisuje szczegółowo całej procedury i w tym sensie nie ma charakteru samowystarczalnego. W tym zakresie realizacja przez Prezydenta jego kompetencji może być dookreślona w ustawach, jednakże pod warunkiem zachowania wyrażonej w art. 8 ust. 1 Konstytucji RP zasady jej nadrzędności. Regulacje ustawowe nie mogą w szczególności naruszać istoty

prezydenckiej prerogatywy w zakresie powoływania sędziów (zob. także postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 17 października 2012 r., I OSK 1889/12, LEX nr 1325012, z którego wynikało, że orzeczeń Prezydenta nie może kontrolować sąd administracyjny). Prowadzi to do wniosku, że judykatura (przynajmniej dotychczas) przyjmowała jednolicie brak możliwości sądowego weryfikowania postanowienia Prezydenta RP wyrażającego jego decyzję o powołaniu albo niepowołaniu danej osoby na stanowisko sędziowskie (zob. także postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 czerwca 2008 r., Kpt 1/08; OTK-A 2008 nr 5, poz. 97; postanowienia Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia 20 marca 2013 r., I OSK 3129/12, LEX nr 1601658; z dnia 17 października 2012 r., I OSK 1877/12, LEX nr 1325009). Jednak wypracowane na tym polu mechanizmy zupełnie nie przystają do obecnej sytuacji, bowiem powołane orzeczenia wydano w stanie prawnym, w którym nie było wątpliwości co do tego, że ówczesna Krajowa Rada Sądownictwa (dalej jako KRS) była organem niezależnym od władzy wykonawczej i ustawodawczej. Uchwały KRS w przedmiocie przedstawienia Prezydentowi kandydata z wnioskiem o powołanie na stanowisko sędziowskie podlegały uprzedniej kontroli sądowej. Do upływu terminu na wniesienie odwołania od uchwały KRS, a w przypadku jej zaskarżenia - do dnia oddalenia skargi, uchwała KRS nie podlegała wykonaniu. Na podstawie zaskarżonej uchwały KRS nie aktywowała się więc prerogatywa Prezydenta, która obejmuje jedynie decyzję głowy państwa czy wniosek KRS o powołanie danego kandydata na stanowisko sędziowskie zyska jego akceptację, czy też nie. Prezydent korzystał wówczas ze swojej prerogatywy dopiero po przeprowadzeniu sądowej kontroli prawidłowości procedowania przez KRS w przedmiocie obsady danego stanowiska sędziowskiego, ewentualnie po bezskutecznym upływie terminu do zaskarżenia uchwały KRS. Jednak ten stan rzeczy wymaga przewartościowania, to jest czy pozostawienie tej sfery całkowicie poza jakąkolwiek kontrolą nie zagraża wartościom konstytucyjnym i nie sprzyja tworzeniu pola potencjalnych konfliktów między dwoma konstytucyjnymi organami, których cele są (powinny być) wspólne. Wyraźnego podkreślenia wymaga, że w latach 2018-2024 w polskim systemie prawnym funkcjonowało szczególne „okno transferowe”, w którym z jaskrawym i ewidentnym naruszeniem standardu konstytucyjnego oraz przy pełnej tego świadomości wszystkich zainteresowanych,

wręczono powołania do pełnienia służby w wymiarze sprawiedliwości; co więcej okoliczności, w jakich doszło do tych powołań, uzasadniają powstanie u jednostek liczących na zapewnienie prawa do sądu uzasadnionych wątpliwości w przedmiocie jego realizacji, skoro najpierw Prezydent przygotował projekty ustaw (dotyczące Sądu Najwyższego) umożliwiające kreowanie sądów niespełniających wymogów niezależności i niezawisłości, a następnie na podstawie takich przepisów – z naruszeniem konstytucyjnych gwarancji proceduralnych zakładających uprzednią kontrolę sądową uchwał KRS - powołał na stanowiska sędziowskie bliskie mu osoby (zob. A. Dąbrowska: Wpływowi znajomi Prezydenta Dudy, *Polityka* z 9 lipca 2020 r., s. 26 i n.).

Zarysowane powyżej wątpliwości ujawniają skalę problemów, z jakimi można mieć do czynienia w razie próby odpowiedzi na pytanie czy doszło do wykreowania służbowego stosunku pracy sędziego. Taki proces nie może jednak toczyć się w płaszczyźnie relacji między pracownikiem naukowym (a jednocześnie sędzią) i uczelnią wyższą na tle szczególnej ochrony stosunku pracy, zwłaszcza gdy procesujące się strony na tym polu pozostają zgodne i prezentują tożsame stanowiska. W postępowaniu nie brał udziału podmiot zatrudniający sędziego i stąd ramy tego postępowania były ukierunkowane czy dany podmiot dysponuje skutecznym prawem do ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z uczelnią wyższą.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ i art. 98 § 1 oraz art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

(r.g.)