



Sygn. akt III PK 1/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa W.B.

przeciwko Uniwersytetowi [...] o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 grudnia 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 13 lipca 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 lipca 2016 r. oddalił apelację pozwanego Uniwersytetu [...] w [...] od wyroku Sądu Rejonowego w [...] VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Okręgowego z dnia 28 stycznia 2016 r., w którym to w punkcie

pierwszym oddalił powództwo W.B. o przywrócenie do pracy, w punkcie drugim zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.944,04 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, w punkcie trzecim zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.975 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz w punkcie czwartym nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.314.68 zł.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony na pozwanym Uniwersytecie od 1 października 1974 r., początkowo jako stażysta, następnie na samodzielny stanowisku pracy - chemika oraz specjalisty. W dniu 31 lipca 1995 r. został mianowany na stanowisko adiunkta w Zakładzie [...], gdzie prowadził badania naukowe nad rozdzielaniem związków optycznie czynnych metodą kapilarnej chromatografii gazowej. Do prowadzenia tych badań niezbędne było urządzenie o nazwie chromatograf kapilarny.

W dniu 24 września 2004 r. pozwana uczelnia doręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z powodu uzyskania dwóch negatywnych ocen pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z końcem roku akademickiego, tj. 30 września 2005 r. Po wręczeniu powodowi wypowiedzenia rektor pozwanej uczelni pismem z dnia 1 października 2004 r. przeniósł go do pracy w Zakładzie [...], bez obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych. Przeniesienie to nastąpiło na wniosek dziekana Wydziału [...], który uzasadniał to faktem rozwiązania umowy o pracę z dniem 1 października 2005 r. oraz dokonany już rozdziałem godzin dydaktycznych. Wyrokiem z dnia 30 lipca 2007 r. Sąd Rejonowy w [...] przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z powodu niezapewnienia przez uczelnię chromatografu kapilarnego, niezbędnego do pracy badawczej powoda. Sąd ten uznał, że negatywne oceny pracy powoda wynikały z przyczyn leżących po stronie uczelni, która nie zapewniła pracownikowi niezbędnych narzędzi do prowadzenia pracy naukowej. Chromatograf kapilarny został bowiem zakupiony dopiero w lipcu 2000 r. a pierwsza negatywna ocena pracy powoda została wystawiona jeszcze już w listopadzie 2000 r. W późniejszym okresie uczelnia nie zapewniała ponadto niezbędnych odczynników i materiałów koniecznych do pracy naukowej powoda. Wyrok ten uprawomocnił się 2 kwietnia 2008 r.

Po przywróceniu do pracy na pozwanym Uniwersytecie powód został skierowany do pracy w Zakładzie [...], co odbyło się bez zgody powoda, który ukończył 58 lat. Zmiana zakładu, w którym wykonywał pracę, wiązała się ze zmianą dotychczasowej tematyki naukowej powoda. W tej nowej dziedzinie dotychczasowa praca badawcza powoda nie miała żadnego znaczenia i nie mogła być wykorzystana do uzyskania habilitacji. Przez okres kolejnych 7 lat powód zajmował się „nowym tematem - materiałami mezoporowatymi”.

Pismem z dnia 7 stycznia 2015 r., doręczonym powodowi 23 lutego 2015 r., prorektor pozwanego rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z datą zakończenia stosunku pracy na koniec roku akademickiego, tj. 30 września 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy było nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego w okresie wymaganym przez statut pozwanej uczelni.

W międzyczasie powód nabył powszechnie uprawnienia emerytalne 23 grudnia 2014 r. i od tej daty pobiera emeryturę. W dniu 23 czerwca 2017 r. ukończył wiek, skutkujący wygaśnięciem stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Powód nadal jest zainteresowany uzyskaniem habilitacji, ponieważ chodzi mu o prestiż, zwłaszcza, że jest dodatkowo zatrudniony w uczelni niepublicznej. Szansa na uzyskanie habilitacji przez powoda w dziedzinie materiałów mezoporowatych przed upływem okresu zatrudnienia 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta była niewielka. Wynikało to z faktu, że powód tą problematyką zajął się dopiero w roku 2008, a pierwszą publikację miał w 2010 r. Termin 12 lat na uzyskanie habilitacji, liczony od dnia uzyskania stanowiska adiunkta z uwzględnieniem wszystkich statutowych okresów, skutkujących zawieszeniem tego biegu upłynął w przypadku powoda 23 grudnia 2014 r. Okres po rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2005 r., do czasu powrotu do pracy w wyniku przywrócenia do pracy został potraktowany jako okres zawieszenia tego biegu terminu uzyskania habilitacji.

W pozwanej uczelni na Wydziale [...] były zatrudnione osoby na stanowiskach adiunktów, którym także upłynął 12 letni okres zatrudnienia, a nie uzyskały stopnia doktora habilitowanego. Osobom tym, po upływie tego okresu doręczono wypowiedzenie, jednakże na wniosek dziekana Wydziału wypowiedzenia zostały cofnięte, a ich zatrudnienie zostało przedłużone w celu

umożliwienia uzyskania habilitacji, tyle że w każdym przypadku dorobek naukowy tych osób rokował, że habilitacja zostanie uzyskana w nieodległym czasie. Takimi adiunktami byli M. J., D. W. oraz T. Z., w tym M. J. uzyskała habilitację 27 października 2014 r., D. W. dnia 15 grudnia 2014 r., a T.Z. w dniu 27 kwietnia 2015 r.

W ramach takich ustaleń Sąd drugiej instancji ocenił, że przywracający powoda do pracy jest prawidłowy, a apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie. W szczególności, Sąd drugiej instancji dokonał analizy zmian legislacyjnych dotyczących spornego okresu zatrudnienia nauczycieli akademickich nieposiadających odpowiedniego stopnia naukowego, do których doszło wskutek nowelizacji art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm., dalej Prawo o szkolnictwie wyższym), dokonanej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie 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 ze zm., dalej jako nowelizacja z 2011 r.), a następnie ustawą z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2014 r., poz. 1198 ze zm., dalej jako: nowelizacja z 2014 r.). Nowelizacja z 2011 r. dotyczyła okresu zatrudnienia między innymi na stanowisku adiunkta osób nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunków skracania i przedłużania oraz zawieszania tego okresu, które powinny znaleźć się w statusie uczelni, z tym że okres zatrudnienia do uzyskania habilitacji nie powinien trwać dłużej niż osiem lat. Nowelizacja ta nie zawierała przepisów przejściowych, które stanowiłyby, od jakiej daty należy liczyć ten okres. Zgodnie z art. 23 ust. 1 nowelizacji z 2011 r. osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony pozostawała zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. Natomiast jego ust. 2 stanowił, 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 lub w umowie o pracę. Przepis ten przewidywał ponadto, że okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 p.s.w. będzie wynosił dwa lata. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa

Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 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 p.s.w. ośmioletniego okresu zatrudnienia. Przepis art. 120 w znowelizowanym brzmieniu wszedł 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., co oznacza, że po tej dacie powinien być na nowo.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu drugiej instancji, pojawił się problem prawny dotyczący wykładni art. 120 p.s.w. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r. oraz możliwości odpowiedniego skorzystania z reguł intertemporalnych określonych w art. 3 k.c. W tej kwestii Sąd ten podzielił rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15. Zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 k.c. oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Tym samym art. 120 p.s.w. należy rozumieć w ten sposób, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego musi być ustalony w statucie uczelni i nie może przekraczać ośmiu lat, ale nie zalicza się do tego okresu okresów zatrudnienia przed dniem 1 października 2013 r., zatem ośmioletni okres liczy się od wejścia w życie przepisu, czyli od 1 października 2013 r. W ocenie Sądu Okręgowego, taka wykładnia przepisu art. 120 p.s.w. w pełni odzwierciedla zasady dotyczące stosunków pracy nauczycieli akademickich po nowelizacji przepisów z 2011 r. „W przypadku skarżącego, minimalny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, nawiązanego pod rządami ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym i obowiązującego wówczas art. 88 ust. 2 tej ustawy, nie zakończył się przed dniem wejścia w życie art. 120 p.s.w. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą”. Niekorzystne dla powoda regulacje statutowe były nieważne z mocy art. 9 § 2 k.p. i nie mogły uwzględniać okresu jego zatrudnienia sprzed 1 października 2013 r. do maksymalnego stażu pracy na stanowisku adiunkta, któremu ten okres „biegł na nowo”.

W skardze kasacyjnej pozwany pracodawca zarzucił naruszenie prawa materialnego przez: 1/ błędną wykładnię art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym i

przyjęcie, że wskazany w nim ośmioletni okres zatrudnienia należało liczyć od nowa od 1 października 2013 r., podczas gdy należało zastosować § 144a statutu pozwanego, 2/ niezastosowanie § 144a statutu pozwanego w związku z art. 9 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że maksymalny statutowy okres 12 lata zatrudnienia powoda nie upłynął, 3/ niewłaściwe zastosowanie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że w stosunku do powoda nie wystąpiła inna ważna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania w postaci upływu statutowego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, 4/ niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. i uznanie, że pozwany uniemożliwił powodowi prowadzenie pracy naukowej w sposób dający realne szanse na uzyskanie habilitacji, podczas gdy powód sam stwierdził, że zespoły badawcze mogą składać się z osób z różnych zakładów.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność oraz występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne: „a/ czy postanowienia statutu regulujące zasady liczenia okresu zatrudnienia na stanowisku asystentów i adiunktów bez wymaganego stopnia naukowego stanowią źródło prawa pracy, b/ czy skoro statut reguluje zasady liczenia okresu zatrudnienia na stanowisku asystentów i adiunktów bez wymaganego stopnia naukowego wobec pracowników zatrudnionych przed 1 października 2013 r., którym jeszcze nie minął okres rotacyjny, to postanowienia te znajdują zastosowanie przed regulacją ustawową”.

Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Sądy obu instancji nie dostrzegły, iż przepis ten „nie ustala, że okres zatrudniania na stanowisku adiunkta ma wynosić osiem lat. Przepis ten odsyła do statutu uczelni w celu określenia maksymalnego okresu zatrudnienia i jednocześnie ustala tylko jego górną granicę. Z porównania brzmienia art. 120 p.s.w. przed i po nowelizacji z 1 października 2013 r. wynika, że prawodawca uregulował jedynie maksymalny czas trwania stosunku pracy adiunktów nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego. Przepis ten wprowadził normę bezwzględnie obowiązującą, która wyklucza zatrudnienie tych osób na długotrwałe okresy przekraczające 8 lat”.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie apelacji pozwanego oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych za postępowanie przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przewidzianych za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała co do zasady usprawiedliwione podstawy, ponieważ Sąd drugiej instancji wyrokował bez uwzględnienia pierwszeństwa statutowych regulacji maksymalnych długości okresów zatrudniania adiunktów dla uzyskania habilitacji, zawartych w § 144a statutu skarżącego. Z tej autonomicznej normy statutowej wyraźnie wynika, że w przypadku adiunktów nieposiadających stopnia doktora habilitowanego, z którymi stosunek pracy został nawiązany na tym stanowisku przed dniem 1 października 2011 r. i trwa nieprzerwanie, nadal określa się go według przepisów dotychczasowych. Do okresu ich zatrudnienia zalicza się dotychczasowe zatrudnienie na tym stanowisku bez względu na formę zatrudnienia, ale maksymalny okres ich zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie może trwać dłużej niż 12 lat. Taka regulacja statutowa autonomicznie uregulowała kwestie intertemporalnego liczenia maksymalnych okresów zatrudnienia adiunktów do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Rację miał zatem skarżący, twierdząc, że według art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 r., ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może uwzględniać okresów zatrudnienia adiunktów przypadających przed 1 października 2013 r. tylko wtedy, gdyby statut pozwanej uczelni nie zawierał

odrębnych regulacji o charakterze temporalnym o zachowaniu korzystniejszego, tj. dłuższego od 8 lat zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta w wymiarze 12 lat.

Wykładnię, że okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 wymienionej ustawy, jeżeli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa pozostawiła w statucie dłuższy niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji ustawowej, zapoczątkował wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16 (LEX nr 2329455), którą potwierdza skład orzekający w przedmiotowej sprawie. W motywach tej przekonującej interpretacji wskazano, że według zasady autonomii szkół wyższych w odniesieniu do regulacji okresów zatrudniania pracowników naukowych nie obowiązuje bezwzględny prymat przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym nad statutem uczelni wyższej, ale pierwszeństwo regulacji statutowych ze względu na konstytucyjne prawo szkoły wyższej do autonomii ustrojowej oraz powiązane z nią inne wartości konstytucyjne. Dopuszczalne było zatem odmienne uregulowanie w statutach poszczególnych uczelni okresów maksymalnego zatrudnienia pracowników naukowych, co ma racjonalnie uzasadnienie w ramach zadań szkół wyższych, które powinny urzeczywistniać w jak największym stopniu prawo do nauki oraz wolność badań naukowych. Utrzymanie wysokiego poziomu nauczania oraz badań naukowych, bezpośrednio prowadzące do optymalnej realizacji art. 70 ust. 1 i art. 73 Konstytucji, wymaga konkurencyjności zarówno pomiędzy poszczególnymi uczelniami, jak i obiektywnie „zdrowej” rywalizacji pracowników naukowych szkół wyższych. Konkurencja taka pozwala na zatrzymywanie przez najlepsze uczelnie wyższe najwyżej wykwalifikowanych pracowników naukowych i nauczycieli akademickich. Stanowiska asystenta oraz adiunkta są z natury rzeczy stanowiskami rotacyjnymi („przejściowymi”), które prowadzić mają do osiągnięcia samodzielności na poziomie dydaktyki oraz badań naukowych (tak Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, stwierdził zgodność art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym z art. 2 i art. 32 Konstytucji). W tym judykacie Trybunał wskazał na potrzebę ustanowienia odpowiedniej *vacatio legis*, którą została ustanowiona w ustawie z 18 marca 2011 r. nowelizującej z dniem 1 października 2013 r., art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Senat pozwanej uczelni nie mógłby przyjąć regulacji statutowej ustanowionej w § 144a tylko wtedy, gdyby była ona sprzeczna z ustawą, która *pro futuro* ograniczała okres zatrudnienia adiunktów bez stopnia naukowego doktora habilitowanego do 8 lat (art. 9 § 2 k.p.), czego nie podważał art. 144a pkt 4 zdanie drugie statutu pozwanej uczelni, który zachował korzystniejszy dotychczasowy maksymalny okres zatrudnienia adiunktów w wymiarze 12 lat. Według ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie ten maksymalny 12-letni okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta, „z uwzględnieniem wszystkich statutowych okresów skutkujących zawieszeniem tego biegu”, miał upłynąć w dniu 23 grudnia 2014 r. Nowa regulacja art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym nie zmieniła ani nie pogorszyła sytuacji prawnej powoda, ponieważ pozwana w okresie *vacatio legis* ustawy nowelizującej z 18 marca 2011 r. autonomicznie i legalnie uregulowała w statucie uczelni sytuację prawną adiunktów zatrudnionych przed wejściem w życie art. 120, przeto nie było podstaw prawnych ani uzasadnienia do stwierdzenia niezgodności tej regulacji statutowej z wymienionym przepisem ustawy. Bezpodstawne i nieuprawnione było zatem zaskarżone stanowisko o niezgodności § 144a statutu pozwanej uczelni z art. 120 ustawy w rozumieniu art. 9 § 2 k.p., ponieważ ustawa nowelizująca nie stanowiła, iżby taka regulacja statutowa była niedopuszczalna, sprzeczna z ustawą lub mniej korzystna dla adiunkta zatrudnionego przed 1 października 2013 r., któremu przecież utrzymała dłuższy 12-letni okres zatrudnienia na uzyskanie habilitacji od maksymalnego 8-letniego okresu zatrudnienia ustanowionego w art. 120 ustawy dla adiunktów bez stopnia doktora habilitowanego. Zachowane zatem zostało statutowe pierwszeństwo pozwanej uczelni temporalnej i korzystniejszej dla powoda statutowej regulacji maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta dla uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, ponieważ zachowany dotychczasowy 12-letni okres był ewidentnie bardziej korzystny dla powoda od maksymalnego 8-letniego okresu, który wprowadził art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Dlatego bezpodstawne i bezzasadne było stwierdzenie w zaskarżonym wyroku rzekomej nieważności art. 144a statutu pozwanej uczelni, który był wprowadzony w okresie *vacatio legis* ustawy nowelizującej uchwałą Senatu pozwanej uczelni nr XXII z dnia 21 marca 2012 r.

W art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym nie ma takiej regulacji, że okres zatrudnienia adiunktów powinien być zawsze liczony od nowa lub od początku. Regulacja ta nie naruszała autonomii uczelni, a jedynie ograniczała na przyszłość okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego do 8 lat, ale bez podważania statutowych gwarancji dłuższych okresów zatrudnienia adiunktów zatrudnionych przed 1 października 2013 r. Uczelnia, która zważając na nowelizację ustawy w 2011 r., skorzystała z autonomii statutowej i zawarła w swoim statucie regulacje korzystniejszych okresów zatrudnienia wcześniej zatrudnionym adiunktom, zachowując dotychczasowe dłuższe okresy ich zatrudnienia na uzyskanie habilitacji, które były korzystniejsze niż w nowelizacji art. 120, przeto tę korzystniejszą regulację statutową należy respektować jako autonomiczne prawo pozwanej uczelni, zachowujące zgodny z poprzednią regulacją dłuższy okres zatrudnienia niż dla adiunktów zatrudnianych po zmianie art. 120. Dlatego nie było podstaw do liczenia spornego maksymalnego okresu zatrudnienia od nowa (od początku), gdyż nie występuje kolizja ustawy i statutu, który zachował korzystny dla wcześniej zatrudnionego adiunkta dłuższy okres zatrudnienia niż określony w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Oznacza to, że uprawniony jest pogląd o pierwszeństwie autonomicznej regulacji statutowej uczelni w spornej kwestii liczenia okresu zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego na czas potrzebny do uzyskania habilitacji, który mógł być statutowo utrzymany na zasadach obowiązujących przed wejściem w życie nowelizacji art. 120 ustawy, z zastrzeżeniem, że nie mógł być on krótszy od okresu z art. 120. Zatrudnienie powoda na stanowisku adiunkta nie zaczęło się z dniem wejściem w życie nowelizacji (1 października 2013 r.), lecz trwało wcześniej. Zasadnie zatem skarżąca twierdzi, że do tego samego wcześniejszego stosunku zatrudnienia należało stosować dotychczasowe przepisy, które potwierdziła temporalna regulacja statutowa, nie skracając poprzednich okresów zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji. Równocześnie tylko do stosunków pracy zawieranych od 1 października 2013 r. przewiduje się stosowanie nowych (aktualnych) przepisów. Taki był sens i cel autonomicznej regulacji art. 144a statutu pozwanej uczelni, który

miał zastosowanie „bez względu na formę” zatrudnienia na stanowisku adiunkta przed 1 października 2013 r.

Nowelizacja art. 120 ustawy nie zmieniała uprawnień uczelni do decydowania o zatrudnieniu, w tym do określania czasokresu zatrudnienia dla uzyskania kolejnych stopni naukowych. Zarówno przed, jak po zmianie, ustawa pozostawia uczelni uregulowanie okresu zatrudnienia adiunkta bez habilitacji do materii statutowej. Adiunkt, który przed zmianą art. 120 miał 12-letni okres na uzyskanie habilitacji był w lepszej sytuacji niż adiunkt zatrudniony po nowelizacji na nie więcej niż 8 lat. W spornej kwestii pierwszeństwo ma statut uczelni, co oznacza, że przy wykładni ustawowego ograniczenia, obejmującego tylko okres nowego zatrudnienia, nie można pomijać woli uczelni wyrażonej w zmianie statutu i twierdzić tak jak w zaskarżonym wyroku, jakoby § 144a statutu skarżącej uczelni był nieważny w rozumieniu art. 9 § 2 w związku z art. 18 § 2 k.p. Takie założenie było błędne, ponieważ Sąd drugiej instancji nie wskazał konkretnych przepisów prawa pracy, które miałyby być bardziej korzystne dla powoda, ale w sposób niedopuszczalny ograniczył przysługującą skarżącej uczelni autonomię w zakresie korzystnie pozostawiającym dłuższe niż ustawowe okresy zatrudnienia do uzyskania stopnia doktora habilitowanego przez adiunkta zatrudnionego przed zmianą art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Wykładnia celowościowa i systemowa art. 120 ustawy wskazuje, że celem przepisu było ograniczenie do 8 lat okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego, ale nie wydłużenie trwającego w okresie *vacatio legis* nowelizacji ustawy stosunku pracy na stanowisku adiunkta bez habilitacji o kolejne 8 lat, jeżeli skarżąca uczelnia statutowo uregulowała zasady zachowania dłuższego okresu zatrudnienia w § 144a i nie było podstaw do uznania, że taka regulacja statutowa była mniej korzystna dla powoda. Przeciwnie, nieuzasadnione byłoby doliczenie powodowi dodatkowych 8 lat, który miałby czas „do 2022 r.” na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, bowiem w taki niedopuszczalny sposób faworyzowałoby powoda w porównaniu do adiunktów zatrudnionych od 1 października 2013 r., którzy mają tylko 8 lat na uzyskanie tego samego stopnia naukowego. Z art. 144a statutu skarżącej wynika, że ograniczenie okresu zatrudnienia z art. 120 ustawy dotyczy nowo zatrudnionych, natomiast dla

wcześniej zatrudnionych zakłada, że od wejścia życie ustawy ich zatrudnienie nie będzie już dłuższe niż nowo zatrudnianych adiunktów.

Wyłącznie wtedy, gdyby w statucie pozwanej uczelni zabrakło temporalnego dostosowania statutu do wymagań aktualnego art. 120 ustawy, dopuszczalne byłoby liczenie biegu ustawowego 8-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji „od nowa”, tj. bez uwzględnienia okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta przed 1 października 2013 r. (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921 lub 20 czerwca 2017 r., I PK 182/16, LEX nr 2360538).

Uwzględnienie skargi kasacyjnej pozwanego co do zasady nie zwalnia Sądu drugiej instancji od rozważenia innych istotnych okoliczności przedmiotowej sprawy dla prawidłowego ponownego osądu jego apelacji. W szczególności, Sąd ten powinien mieć na uwadze, że po przywróceniu powoda do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 30 lipca 2007 r., który „uprawomocnił się w dniu 2 kwietnia 2008 r.”, skarżący miał powierzyć powodowi bez jego zgody wprowadzić nadal stanowisko adiunkta, tyle że wymagające podjęcia zupełnie nowej problematyki naukowo-badawczej „w dziedzinie materiałów mezoporowatych”. Taki stan rzeczy być może wymagał, co najmniej na gruncie art. 8 k.p., zmodyfikowanego sposobu liczenia obowiązującego ówczesnie (w 2008 r.) 12-letniego okresu zatrudnienia dla uzyskania habilitacji od daty podjęcia nowej problematyki badawczej, skoro „dotychczasowa praca badawcza powoda nie miała żadnego znaczenia i nie mogła być wykorzystana przy staraniach powoda o uzyskanie habilitacji”, bo powód nową problematyką zajął się „dopiero w roku 2008, a pierwszą publikację miał w 2010 r.”. Sąd drugiej instancji powinien zatem ocenić, czy w tym ujawnionym kontekście ostatecznie usprawiedliwione było zasądzenie przez Sąd pierwszej instancji roszczenia odszkodowawczego na rzecz powoda. Natomiast ze względu na nabycie uprawnień emerytalnych przez powoda 23 grudnia 2014 r., który w międzyczasie w dniu 23 czerwca 2017 r. ukończył „wiek, skutkujący wygaśnięciem stosunku pracy nauczyciela akademickiego”, nie ma prawnych przeszkód, aby deklarowane nadal aspiracje habilitacyjne powód realizował poza stosunkiem zatrudnienia w pozwanej uczelni.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

kc