



Sygn. akt III PK 103/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. G.

przeciwko Uniwersytetowi [...]

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 kwietnia 2016 r.,

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

Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 18 marca 2015 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w L. przywrócił G. G. do pracy w Uniwersytecie [...] na poprzednie warunki zatrudnienia i zasądził na jego

rzecz kwotę 3.766,20 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanym Uniwersytecie od 1 października 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 września 2006 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora w Wydziale [...] w Katedrze [...]. Obowiązujący w dacie zawarcia tej umowy statut uczelni nie zawierał regulacji dotyczącej okresu zatrudnienia adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora, który w określonym czasie wskazanym w statucie nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego. Od 1 października 2006 r. powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora. W umowie tej ustalono, że łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat. Obowiązujący od 1 września 2006 r. statut strony pozwanej stanowił w § 64 pkt 2, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 9 lat. Zgodnie z § 64 pkt 5 statutu, bieg tego terminu ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia lub służby wojskowej, a także na czas urlopu bezpłatnego udzielonego w związku z pełnieniem funkcji państwowej. W 2011 r. doszło do uchwalenia kolejnego statutu, który w § 65 pkt 2 przewidywał, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w trakcie zatrudnienia powód nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie doszło również w tym okresie do utworzenia przewodu habilitacyjnego. Roczny wymiar zajęć dydaktycznym powoda wynosił 240 godzin. W roku akademickim 2004/2005 powód przepracował 240 godzin ponadwymiarowych, w roku akademickim 2005/2006 - 330 takich godzin, w roku akademickim 2006/2007 - 270, w roku akademickim 2007/2008 - 105, w roku akademickim 2008/2009 - 75, w roku akademickim 2011/2012 oraz 2012/2013 - 15 godzin ponadwymiarowych. Poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych powód był

rzecznikiem dyscyplinarnym, opiekunem koła naukowego prawników oraz zajmował się współpracą z zagranicą. Nie korzystał z urlopów dla poratowania zdrowia ani urlopów przysługujących w razie rodzicielstwa. W dniu 27 maja 2013 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 września 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał nieuzyskanie przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego, a jako podstawę prawną - art. 32 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 i art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 65 ust. 2 statutu uczelni.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że skoro w momencie zatrudnienia powoda obowiązywał art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, a statut pozwanego Uniwersytetu kwestii tej nie regulował, powód miał podstawy do uznania, że jego praca na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego może trwać 9 lat. Ponieważ okres ten upłynął z dniem 2 października 2013 r., to najwcześniej w tej dacie strona pozwana miałaby podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z uwagi na nieuzyskanie przez niego stopnia doktora habilitowanego. W ocenie tego Sądu, późniejsza zmiana statutu polegająca na skróceniu przedmiotowego okresu do 8 lat nie ma do powoda zastosowania. Zatem w dacie dokonania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie upłynął jeszcze okres wymagany do uzyskania przez niego stopnia naukowego doktora habilitowanego, a z tego względu podana przyczyna wypowiedzenia nie może być uznana za prawdziwą.

Powołując się na art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 r. oraz poglądy prezentowane w tym zakresie przez doktrynę, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że okresy zatrudnienia, o których stanowi ten przepis, powinny być liczone na nowo, a więc nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta, które przypadają przed wskazaną datą. Wszystko to uzasadnia powstanie po stronie powoda roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 i art. 47 k.p. w związku z art. 128 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo

o szkolnictwie wyższym, a pozwany nie wykazał, aby uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy było niecelowe lub niemożliwe.

Wyrokiem z dnia 18 marca 2015 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, dzieląc „co do zasady” dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne i ocenę prawną.

Dokonując wykładni art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że przepis ten wskazuje minimalny okres, którego adiunkt nie powinien przekroczyć do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, który to okres jednak może zostać przedłużony na mocy unormowań zawartych w statucie uczelni. Konstrukcja rozważanego przepisu wskazuje jedynie na możliwość przedłużenia terminu do uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie przewiduje natomiast możliwości skracania tego terminu. W tej sytuacji Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że powód powinien być zatrudniony u pozwanego co najmniej 9 lat i w związku z tym wypowiedzenie umowy o pracę mogło zostać dokonane ze względu na nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego dopiero po upływie tego okresu (okres zatrudnienia nie powinien przekroczyć 9 lat).

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że - z uwagi na sposób zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę z dnia 22 września 2004 r. oraz jej treść - datą, od której należy liczyć 9-letni termin na uzyskanie przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego powinien być dzień 1 października 2006 r. Umowa o pracę na czas określony od 1 października 2004 r. do 30 września 2006 r. została bowiem zawarta w sposób sprzeczny z art. 88 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, stosownie do którego na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony. Umowa ta - zawierając klauzulę o możliwości jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem - nie dawała powodowi gwarancji ciągłości pracy, brak w niej było zapisów dotyczących uzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego, a w dacie jej podpisania i obowiązywania kwestii tej nie regulował statut pozwanego Uniwersytetu. Ponadto w okresie obowiązywania tej umowy powód był w znaczący sposób obciążony obowiązkami dydaktycznymi, które przekraczały ustawowe pensum. W ocenie Sądu drugiej instancji, doliczenie tego okresu do okresu

wynikającego z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym należy w okolicznościach sprawy ocenić z punktu widzenia zgodności z klauzulami generalnymi określonymi w art. 8 k.p., biorąc pod uwagę ilość przydzielonych powodowi zajęć dydaktycznych, dodatkowe obowiązki, staż pracy i brak doświadczenia. Nie budzi przy tym wątpliwości, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z adiunktem w szkole wyższej z powodu nieuzyskania przez niego stopnia naukowego doktora habilitowanego podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z klauzulami generalnymi określonymi w art. 8 k.p.

Sąd odwoławczy nie podzielił natomiast stanowiska Sądu pierwszej instancji, że momentem, w którym strona pozwana mogła złożyć powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę był dopiero dzień 2 października 2013 r. W tym zakresie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego Uniwersytetu, że w przypadku przyjęcia zatrudnienia powoda od dnia 1 października 2004 r. dziewięcioletni okres jego zatrudnienia upłynął w dniu 30 września 2013 r. (art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 112 i nast. k.c. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 64/04). Sąd drugiej instancji uznał natomiast, że nie ma to wpływu na wynik sprawy, gdyż początkową datą, od której 9-letni termin rozpoczął bieg jest dzień 1 października 2006 r. Zatem w dacie wręczenia wypowiedzenia nie było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w związku nieuzyskaniem stopnia naukowego doktora habilitowanego z uwagi na brak upływu tego terminu, a w konsekwencji podana przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa. Uzasadniało to uwzględnienie roszczeń powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Odnosząc się do zarządzenia Rektora [...] w przedmiocie likwidacji z dniem 1 października 2015 r. Wydziału [...], Sąd Okręgowy wskazał, że strona pozwana nadal ma możliwość zatrudniania powoda na dotychczasowym stanowisku. Ponadto zarządzenie to może prowadzić do wniosku, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem jest planowana likwidacja Wydziału.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o

szkolnictwie wyższym, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę na czas określony od 1 października 2004 r. do 30 września 2006 r. została zawarta w sposób sprzeczny z prawem, gdyż z pominięciem mianowania na czas nieokreślony, podczas gdy należało przyjąć fikcję prawną i uznać, że w rzeczywistości zawarta umowa o pracę na czas określony stanowiła mianowanie powoda na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta, w związku z czym okres zatrudnienia powoda należało liczyć od dnia 1 października 2004 r.; 2) art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym z uwagi na jego błędną wykładnię wskutek uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno zostać wręczone dopiero po upływie 9-letniego terminu zatrudnienia, co jest niezgodne z brzmieniem powołanego przepisu, który stanowi, że „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat”, a to oznacza, że gdyby wypowiedzenie zostało wręczone po upływie 9-letniego okresu zatrudnienia, to w okresie wypowiedzenia powód byłby zatrudniony w sposób sprzeczny z art. 88 ust. 2 ustawy, gdyż jego zatrudnienie przekroczyłoby okres wskazany przez ten przepis; 3) art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że normowane w tym przepisie okresy zatrudnienia powinny być od 1 października 2013 r. liczone na nowo i nie powinno się uwzględniać przypadających przed tą datą okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta, skoro 9-letni okres zatrudnienia powoda rozpoczął się w dniu 1 października 2004 r.; nadto Sąd drugiej instancji ostatecznie nie wyjaśnił, która ustawa miała zastosowanie do powoda w dacie wręczenia mu wypowiedzenia - czy ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, czy ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym; 4) art. 45 § 1 k.p., przez uznanie, że dokonane powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, podczas gdy wskazana w nim przyczyna była obiektywna, konkretna i prawdziwa (powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego i nie doszło nawet do otworzenia przewodu habilitacyjnego); 5) art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie i przywrócenie powoda do pracy w sytuacji, gdy z zarządzenia Rektora z dnia 4 października 2013 r., wynikało, że Wydział, w którym powód świadczył pracę zgodnie z umową o pracę jest w trakcie likwidacji, a

w rezultacie przywrócenie powoda do pracy pozostaje bezcelowe i niemożliwe do spełnienia.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

Przepis art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), obowiązującej w dacie zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta, stanowił, że stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej. Zgodnie z art. 75 ust. 2 pkt 1 lit. c tej ustawy, pracownikiem naukowo-dydaktycznym jest osoba zatrudniona na stanowisku adiunkta. W myśl art. 88 ust. 1 na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony. Przepis art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym przewidywał wyjątek od tej zasady, stanowiąc, że nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który ma być zatrudniony w uczelni jako dodatkowym miejscem pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo dla wykonania określonych zadań, następuje w drodze umowy o pracę.

Błędne jest tym samym stanowisko Sądu drugiej instancji, jakoby podstawą zatrudnienia pracownika naukowo-dydaktycznego na stanowisku adiunkta było w każdym przypadku mianowanie na czas nieokreślony. Gdyby bowiem powód został zatrudniony w pozwanym Uniwersytecie z dniem 1 października 2004 r. z uwagi na wystąpienie którejkolwiek z przesłanek wymienionych w art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, wówczas podstawę jego zatrudnienia stanowiłaby umowa o pracę. Okoliczność ta nie wynika jednak ze stanu faktycznego sprawy ani nie jest podnoszona przez skarżącego.

Jeżeli zatem nie zaistniały przesłanki określone w art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, podstawę zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta

mogło stanowić tylko mianowanie na czas nieokreślony. Zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę było więc niezgodne z art. 88 ust. 1 tej ustawy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że - z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów przewidujących zatrudnienie na podstawie mianowania (gdy ustawa nie zezwala na zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę) oraz niewątpliwe nawiązanie stosunku pracy przez strony w sytuacji świadczenia pracy przez pracownika za wynagrodzeniem - należy traktować umowę o pracę z pracownikiem jako jego mianowanie, będące właściwą podstawą nawiązania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 107/04, OSNP 2005 nr 23, poz. 369 z glosą T. Liszcz, OSP 2007 nr 3, poz. 35 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Rację ma zatem skarżący, że nie jest trafne stanowisko Sądu drugiej instancji, iż skoro podstawą zatrudnienia powoda w okresie od 1 października 2004 r. do 30 września 2006 r. była - sprzecznie z bezwzględnie obowiązującym przepisem prawa - umowa o pracę, to okres ten nie powinien podlegać uwzględnieniu przy obliczaniu wskazanego w art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego. Nie można również podzielić poglądu Sądu odwoławczego, jakoby uwzględnieniu przedmiotowego okresu stał na przeszkodzie brak uregulowań co do długości okresu zatrudnienia adiunkta niemającego stopnia doktora habilitowanego w statucie uczelni oraz w zawartej przez strony umowie o pracę. Zgodnie z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres. Jasno z tego wynika, że w razie braku odpowiednich postanowień w statucie, długość okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego określona była ustawowo na 9 lat. Nieuzyskanie przez adiunkta w tym okresie stopnia naukowego doktora habilitowanego powodowało prawny obowiązek rozwiązania z nim stosunku pracy, chyba że sprzeciwiały się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności lub klauzule generalne określone w art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2005 r., III PK 88/04, LEX nr 603789 i powołane w

nim wcześniejsze orzecznictwo). Przyjęcie, że podstawą zatrudnienia powoda z dniem 1 października 2004 r. na stanowisku adiunkta było jego mianowanie na czas nieokreślony rodzi dalsze konsekwencje.

Koncentrując się na interpretacji art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r. Sąd drugiej instancji stracił z pola widzenia, że ten pierwszy przepis utracił moc z dniem 1 września 2006 r. na podstawie art. 275 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.). Z tym dniem wszedł w życie art. 120 tej ustawy, który kwestię okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów pozostawił w gestii statutu uczelni. Przy przyjęciu, że podstawą zatrudnienia powoda od dnia 1 października 2004 r. było mianowanie na czas nieokreślony, znajdował do niego zastosowanie art. 264 Prawa o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym do stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy (1 września 2006 r.) stosuje się jej przepisy (ust. 1), a mianowani nauczyciele akademicki zajmujący stanowiska adiunkta, starszego wykładowcy, wykładowcy lub asystenta pozostają mianowani na czas nieokreślony na tych stanowiskach, z zastrzeżeniem art. 120. Również w myśl art. 23 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455 ze zm., dalej jako ustawa nowelizująca), który wszedł w życie z dniem 1 października 2011 r., osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy.

Zgodnie z § 64 pkt 2 obowiązującego od dnia 1 września 2006 r. statutu uczelni w związku z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 października 2013 r., okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie mógł przekroczyć 9 lat. W ocenie Sądu Najwyższego, do naruszenia tego postanowienia doszłoby wówczas, gdyby - będące skutkiem dokonanego przez

pracodawcę wypowiedzenia - rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed upływem tego okresu. Brak jest bowiem podstaw do twierdzenia, że określony w statucie uczelni maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, który „nie może przekraczać 9 lat”, powinien być wydłużony o cały okres wypowiedzenia do końca kolejnego semestru (art. 123 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym).

W tej sytuacji Sąd drugiej instancji powinien po pierwsze - rozważyć, jakie znaczenie dla sytuacji prawnej stron miało zawarcie przez nie z dniem 1 października 2006 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, skoro już w dniu 1 października 2004 r. doszło do nawiązania z powodem stosunku pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony (skarżący nie twierdzi, aby doszło do rozwiązania lub przekształcenia tego stosunku), po drugie - ocenić upływ okresu zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta na podstawie art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu sprzed 1 października 2013 r. w związku z § 64 obowiązującego od dnia 1 września 2006 r. statutu pozwanego Uniwersytetu, a po trzecie - uwzględnić, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowania z uwagi na upływ określonego w statucie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego może nastąpić w trybie określonym w art. 125 powołanej wyżej ustawy. Dopiero wówczas będzie możliwa ocena żądania powoda w aspekcie art. 45 § 1 i 2 k.p.

Zagadnienie odnoszące się do wykładni art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym od dnia 1 października 2013 r. ustawą nowelizującą zostało wyjaśnione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15 (dotychczas niepublikowanym), w którym zajęto stanowisko, że ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien uwzględniać okresów zatrudnienia przypadających przed dniem 1 października 2013 r., chyba że statut uczelni zawiera w tym zakresie odrębne uregulowanie w stosunku do nauczycieli akademickich, których zatrudnienie trwało w tym dniu. W motywach tego wyroku stwierdzono, że wyrażona w art. 3 k.c. - i znajdująca zastosowanie również w sprawach z zakresu prawa pracy - zasada nieretroakcji oznacza bowiem, iż

nowego prawa nie stosuje się do zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie

Kwestia interpretacji art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą nie ma zatem znaczenia w sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna. Dokonane powodowi wypowiedzenie stosunku pracy wywarło bowiem skutek z dniem 30 września 2013 r., a więc przed wejściem w życie art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r.

Z powyższy względów orzeczono jak sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

kc