



Sygn. akt III PK 143/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W. H.

przeciwko Uniwersytetowi w [...]

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie ewentualnie o dopuszczenie do pracy i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 maja 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w [...]z dnia 29 stycznia 2014 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń, powód W. H. wniósł o przywrócenie do pracy lub dopuszczenie do pracy w pozwanym Uniwersytecie oraz zasądzenia na jego rzecz odszkodowania.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 19 lipca 2013 r. oddalił powództwo (pkt I); nie obciążył powoda kosztami procesu (pkt II); nakazał wypłacić z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w L.) na rzecz adwokat J. C. kwotę 1.143,90 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt III), a poniesione w sprawie wydatki i nieuiszczoną opłatę od pozwu przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt IV). Na skutek apelacji powoda od powyższego orzeczenia, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 29 stycznia 2014 r. zmienił postanowienie zawarte w pkt. III zaskarżonego wyroku w ten sposób, że nakazał wypłacić z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w L.) na rzecz adwokat J. C. kwotę 2.287,80 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (pkt I); w pozostałej części oddalił apelację (pkt II); nakazał wypłacić z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego) na rzecz adwokat J. C. kwotę 960 zł podwyższoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym (pkt III), a nieuiszczoną opłatę od apelacji przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt IV).

Rozstrzygnięcia Sądów obu instancji zapadły w następującym stanie faktycznym sprawy: powód W. H. był zatrudniony w pozwanym Uniwersytecie (uprzednio Akademii) w okresie od 1 stycznia 1972 r. do 15 listopada 1972 r. na podstawie umowy o pracę, jako pracownik niebędący nauczycielem akademickim, a od dnia 16 listopada 1972 r. - na podstawie mianowania w charakterze nauczyciela akademickiego. Z dniem 1 października 1990 r. powód został mianowany na czas nieokreślony na stanowisko adiunkta, zaś z dniem 1 marca 2006 r. - na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Katedrze [...] na Wydziale [...] Akademii [...](obecnie: Uniwersytet [...])na okres 5 lat, do dnia 28 lutego 2011 r., z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.363 zł. Pismem z 15 października 2010 r. Dział Spraw Pracowniczych Uczelni powiadomił powoda, że podlega on ocenie pracy nauczyciela akademickiego przed końcem zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego za okres od 11 kwietnia 2007 r. do 31

stycznia 2011 r. Każdy nauczyciel akademicki jest oceniany co 4 lata. W przedmiotowym przypadku, ocena pracy była dokonywana z uwagi na to, że powodowi kończył się okres mianowania na stanowisku profesora nadzwyczajnego, jak i z racji tego, iż poprzednią oceną objęto okres od 25 lutego 2003 r. do 25 lutego 2007 r. i zbliżał się termin dokonania kolejnej oceny pracy powoda. Zgodnie z § 102 ust. 2 statutu Uniwersytetu [...]w związku z uchwałą z dnia 30 czerwca 2008 roku nr .../2002-2008 Senatu Uczelni w sprawie zatwierdzenia arkusza oceny punktowej nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pozwanego, warunkiem pozytywnej oceny pracownika naukowo-dydaktycznego profesora nadzwyczajnego ze stopniem dr hab. jest uzyskanie w analizowanym okresie minimum 60 pkt za działalność naukową, w tym 12 pkt za działalność publikacyjną. Z uwagi na zbyt małą liczbę punktów za publikacje naukowe (9,35), powód został oceniony negatywnie przez wydziałową komisję oceniającą. Z wynikiem tej oceny powód został zapoznany w dniu 2 marca 2011 r. Na wypełnionym arkuszu oceny, rektor Uczelni X. Y. w dniu 5 marca 2013 r. wpisał, że negatywnie ocenia pracę powoda na stanowisku profesora nadzwyczajnego w okresie od 11 kwietnia 2007 r. do 31 stycznia 2011 r. i wobec braku wniosku Rady Wydziału, nie przedłuża powodowi zatrudnienia na tymże stanowisku. W dniu 16 marca 2011 r. do pozwanej Uczelni wpłynęło pismo powoda zatytułowane „odwołaniem od opinii Komisji ds. Oceny Nauczycieli Akademickich na Wydziale [...] Uniwersytetu [...]”. W piśmie tym powód podniósł, że jego dorobek naukowy został zaniżony i niewłaściwie sklasyfikowany. Pismem z 23 marca 2011 r. powód został poinformowany, iż zgodnie z § 99 ust. 5 pkt 3 statutu Uczelni, odwoławcza komisja oceniająca powołana jest do dokonywania okresowej oceny nauczycieli akademickich, a skoro od dnia 1 marca 2011 r. powód nie jest nauczycielem akademickim zatrudnionym w Uniwersytecie, to odwoławcza komisja oceniająca nie ma kompetencji, aby dokonywać jego oceny jako byłego pracownika Uniwersytetu. Jednocześnie nadmieniono, że ustanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło na skutek upływu okresu mianowania powoda na stanowisku profesora nadzwyczajnego i braku wniosku o dalsze zatrudnienie. Na mocy decyzji organu rentowego z dnia 25 marca 2011 r. przyznano W. H., począwszy od dnia 1 marca 2011 r., prawo do emerytury. W dniu

8 kwietnia 2011 r. wypłacono powodowi nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w kwocie 13.944 zł brutto oraz odprawę emerytalną w wysokości 11.445 zł brutto.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy podkreślił, że ustawodawca uchwalając ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.; dalej jako Prawo o szkolnictwie wyższym) zawarł w jej treści unormowania międzyczasowe. Przepis art. 264 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym wyraża ogólną regułę, że do stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy tego aktu. W sposób szczególny ustawodawca uregulował kwestię dalszego trwania stosunków pracy nawiązanych pod rządami dawnej ustawy. W art. 264 ust. 4 postanowił, że osoba posiadająca przed dniem wejścia w życie ustawy stopień naukowy doktora habilitowanego i zatrudniona na stanowisku profesora nadzwyczajnego na podstawie mianowania na czas określony pozostaje mianowana na tym stanowisku do końca okresu mianowania. W ocenie Sądu Okręgowego, ustawodawca w sposób świadomy nie powtórzył regulacji zawartej w art. 87 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym z 1990 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.; dalej jako ustawa o szkolnictwie wyższym z 1990 r.). Unormowanie zawarte w art. 264 ust. 4 określić należy jako wyczerpujące. Z przepisu tego jasno wynika, że stosunek pracy powoda nawiązany na czas określony na podstawie mianowania będzie trwał do upływu okresu mianowania. Dalsze pozostawanie powoda w stosunku pracy z pozwanym Uniwersytetem uzależnione było od dokonania nowej czynności z zakresu prawa pracy, zmierzającej do nawiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie można podzielić koncepcji powoda, jakoby jego stosunek pracy wynikał z aktu mianowania z dnia 1 października 1990 r. Pogląd taki jest sprzeczny z przepisami art. 80 i 86 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. Przepisy te w sposób wyraźny rozróżniają zatrudnienie na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta oraz profesora. Zatrudnienie na stanowisku profesora następowało na podstawie odrębnego aktu mianowania. Nie było w żadnym razie kontynuacją zatrudnienia wynikającego z aktu mianowania na stanowisku adiunkta. Na błędność stanowiska powoda wskazuje również treść art. 87 ust 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. Regulacja ta zakłada odrębność zatrudnienia na obu wyżej wymienionych

stanowiskach. Dlatego właśnie ustawodawca - aby osiągnąć zamierzony cel w postaci dalszego trwania stosunku pracy osoby niemającej tytułu naukowego zatrudnionej na stanowisku profesora nadzwyczajnego, która nie jest po upływie okresu mianowania ponownie mianowana na to stanowisko, zmuszony był wprowadzić postanowienie zawarte w wyżej wymienionym przepisie. Przepis art. 87 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. nie został jednak recypowany do nowej ustawy. Brak powtórzenia tego przepisu wyraża wolę ustawodawcy, który zrezygnował z tego rozwiązania, korzystnego dla osób zatrudnionych na stanowisku profesora nadzwyczajnego na czas określony. W konsekwencji, skoro stosunek pracy powoda wynikał z aktu mianowania z dnia 1 marca 2006 r. na okres pięciu lat, to upływ tego okresu spowodował wygaśnięcie stosunku pracy zgodnie z treścią art. 127 ust. 1 pkt 7 Prawa o szkolnictwie wyższym. W dniu 28 lutego 2011 r. przepis art. 87 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. już nie obowiązywał i brak było podstaw do jego stosowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, koncepcja, jakoby istniały dwa stosunki prawne: jeden, zawieszony, na stanowisku adiunkta, a drugi, na czas określony, na stanowisku profesora nadzwyczajnego, nie ma oparcia w żadnym z przepisów wyżej wymienionych ustaw. Zatrudnienie na stanowisku wyższym na czas określony powoduje nawiązanie nowego stosunku pracy. Oznacza również, że na tym stanowisku pracownik jest oceniany w aspekcie wykonywania obowiązków pracowniczych. Decyzja pracodawcy o niemianowaniu pracownika na stałe prowadzi do wygaśnięcia okresowego stosunku pracy. Skoro zatem łączący strony stosunek pracy wygasł z dniem 28 lutego 2011 r., to nie jest zasadny zarzut, że pozwana Uczelnia bezpodstawnie i w sposób zawiniony nie dopuściła powoda do wykonywania pracy na podstawie aktu mianowania z 1 października 1990 r. i zaprzestała wypłacania mu świadczeń pracowniczych. Nie zostały więc spełnione przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej wskazane w art. 415 k.c. Zarówno zapoznanie się powoda z oceną jego pracy, jak i decyzja Rektora Uczelni z dnia 5 marca 2011 r., nie miały żadnego związku z wygaśnięciem przedmiotowego stosunku pracy. Owo wygaśnięcie nastąpiło bowiem z mocy prawa.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powoda. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 87 ust. 3

ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, co skutkowało błędnym uznaniem, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym wygasł w dniu 28 lutego 2011 r.; 2/ art. 127 ust. 1 pkt 7 w związku z art. 264 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące uznaniem, iż stosunek pracy powoda z pozwanym wygasł w dniu 28 lutego 2011 r.; 3/ art. 264 ust. 4 i 6 Prawa o szkolnictwie wyższym, przez ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że po upływie okresu mianowania powoda na stanowisko profesora nadzwyczajnego na podstawie aktu mianowania z dnia 1 marca 2006 r., nie ma on prawa powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko, tj. zgodne z aktem mianowania z dnia 1 października 1990 r.; 4/ art. 2 Konstytucji RP, przez naruszenie zasady praw słuszenie nabytych i uznanie, że stosunek pracy powoda na podstawie mianowania z dnia 1 października 1990 r. przekształcił się w nowy stosunek pracy w postaci mianowania na czas oznaczony, co zdaniem Sądu oznacza, iż powód de facto zrezygnował ze stanowiska pracy na podstawie mianowania na czas nieoznaczony; 5/ art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i błędne przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej, podczas gdy pozwana w sposób bezprawny nie dopuściła powoda do wykonywanej pracy na podstawie aktu mianowania z dnia 1 października 1990 r. oraz zaprzestała wypłacania świadczeń pracowniczych od dnia 1 marca 2011 r., czym naraziła powoda na szkodę w postaci utraty dochodów. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w pkt II i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania za wszystkie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym, a ponadto o przyznanie pełnomocnikowi z urzędu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podkreślono, że powód od dnia 1 października 1990 r. został mianowany na czas nieokreślony na stanowisko adiunkta, a z dniem 1 marca 2006 r. - na stanowisko profesora nadzwyczajnego na czas oznaczony do dnia 28 lutego 2011 r. W okresie zarówno pierwszego mianowania na stanowisko adiunkta, jak i kolejnego na stanowisko profesora nadzwyczajnego, obowiązywała ustawa o szkolnictwie wyższym z 1990 r., w

szczególności art. 87 ust. 3 tej ustawy stanowiący wprost, że jeżeli po upływie okresu zatrudnienia osoby niemającej tytułu naukowego na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoba ta nie jest mianowana na to stanowisko, wraca na poprzednio zajmowane stanowisko, jeżeli nie była pracownikiem uczelni, mianuje się ją na stanowisko adiunkta lub starszego wykładowcy. Powód decydując się na przyjęcie mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego miał pełne prawo sądzić, że po upływie oznaczonego okresu jego stosunek pracy nie wygaśnie, a przy przyjęciu nawet najmniej korzystnego rozwiązania - wróci on na poprzednio zajmowane stanowisko adiunkta. W związku z powyższym, skarżący dopatruje się naruszenia zasady ochrony praw słuszenie nabytych, bowiem w istocie gdyby mógł przewidzieć, że przyjęcie przez niego stosunku mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego na czas oznaczony doprowadzi w efekcie do wygaśnięcia stosunku pracy, to z całą pewnością nie poczyniłby żadnych działań akceptujących to rozwiązanie. Przechodząc na grunt wykładni art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., skarżący wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 316/11, w którym podkreślono, że zgodnie z art. 85 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., stosunek pracy z nauczycielem akademickim, co do zasady, nawiązywał się na podstawie mianowania, przy czym pierwsze mianowanie osoby nieposiadającej tytułu naukowego (profesora) na stanowisko profesora nadzwyczajnego następowało na czas określony pięciu lat, a dopiero następne na czas nieokreślony (art. 87 ust. 2 tej ustawy). Jeśli po upływie okresu (okresów) zatrudnienia osoby niemającej tytułu naukowego na stanowisku profesora nadzwyczajnego, osoba ta nie została mianowana na to stanowisko, to w myśl art. 87 ust. 3 ustawy „wracała na poprzednio zajmowane stanowisko”, a jeżeli uprzednio nie była pracownikiem uczelni, „mianowało się ją na stanowisko adiunkta lub starszego wykładowcy”. W okresie mianowania powoda na stanowisko profesora nadzwyczajnego obowiązywał nadal art. 87 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., a zatem oceniając, jakie skutki wywołało mianowanie na czas oznaczony w zakresie uprzedniego stosunku pracy, niewątpliwie należy odwołać się do dyspozycji art. 87 ust. 3 tej ustawy. Z tej racji uznać trzeba, że na dzień 1 marca 2006 r. dokonano się „zawieszenie” pierwotnego stosunku pracy powoda, na konkretnie oznaczony czas pełnienia funkcji profesora nadzwyczajnego. Dla

określenia sytuacji powoda bez znaczenia jest fakt, iż przepisu art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. nie recypowano do „nowej” ustawy, bowiem skutek zawieszający nastąpił w momencie mianowania skarżącego na czas określony (a więc w momencie obowiązywania art. 87 ust. 3), a nie w dniu 28 lutego 2011 r., tj. w momencie upływu biegu tego terminu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od podkreślenia, że zatrudnienie powoda W. H. w pozwanym Uniwersytecie (poprzednio Akademii) w okresie od 1 stycznia 1972 r. 28 lutego 2011 r., pierwotnie na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, a następnie na podstawie mianowania w charakterze nauczyciela akademickiego (od 16 listopada 1972 r.), adiunkta (od 1 października 1990 r.) i wreszcie profesora nadzwyczajnego (od 1 marca 2006 r.), przypada na obowiązywanie kolejnych ustaw regulujących funkcjonowanie szkolnictwa wyższego. Mianowanie powoda na stanowisko adiunkta nastąpiło pod rządami ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r.

Zgodnie z art. 85 ust. 1 tego aktu, stosunek pracy z nauczycielem akademickim co do zasady nawiązywał się na podstawie mianowania. Ustawa nie przewidywała jednak mianowania w charakterze nauczyciela akademickiego w ogóle, ale mianowanie na określone stanowisko, którego piastun był zaliczany - zgodnie z art. 75 ust. 2 - do kategorii nauczycieli akademickich. W kolejnych przepisach art. 80 i art. 82 oraz art. 86-91 tego aktu określono, w odniesieniu do poszczególnych stanowisk, przesłanki mianowania, organy właściwe do dokonania mianowania, treść aktu mianowania oraz rodzaj mianowania. Ustawa rozróżniała bowiem trzy rodzaje mianowania: 1/ na stałe mianowano na stanowiska profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego osoby mające tytuł naukowy (art. 87 ust. 1) oraz utrzymano w mocy nominacje na stałe na stanowiskach docentów, dokonane pod rządami przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy

(art. 188 ust. 5); 2/ na czas określony 5 lat mianowano po raz pierwszy na stanowisko profesora nadzwyczajnego osobę nieposiadającą tytułu naukowego (art. 87 ust. 2) oraz na czas określony 1 roku mianowano na stanowisko asystenta osobę, która nie odbyła stażu asystenckiego w okresie studiów (art. 89 ust. 2) i 3/ na czas nieokreślony mianowano na stanowisko profesora nadzwyczajnego osobę niemającą tytułu naukowego, gdy było to kolejne mianowanie danej osoby na to stanowisko (art. 87 ust. 2), na stanowisko asystenta – poza wspomnianym wyżej przypadkiem mianowania na czas określony 1 roku - (art. 89 ust. 1) oraz na wszystkie pozostałe stanowiska nauczycieli akademickich (art. 88 ust. 1 i art. 91). Zatem pierwsze mianowanie osoby nieposiadającej tytułu naukowego (profesora) na stanowisko profesora nadzwyczajnego następowało na czas określony pięciu lat, a dopiero następne na czas nieokreślony. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygasał przy tym z mocy prawa w razie wystąpienia taksatywnie wskazanych w ustawie okoliczności, w tym w przypadku upływu okresu, na który nastąpiło mianowanie (art. 95 ust. 1 pkt 6).

Wejście w życie Prawa o szkolnictwie wyższym spowodowało istotne zmiany w zakresie podstaw nawiązania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi. W szczególności nawiązanie to następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę, przy czym mianowanie (w pełnym wymiarze czasu pracy) dotyczy wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora (art. 118 ust. 1). Wprowadzeniu nowych regulacji towarzyszyły przepisy przejściowe, a w szczególności art. 264 Prawa o szkolnictwie wyższym, składający się z 10 ustępów i odnoszący się do wpływu wejścia w życie nowej ustawy na stosunki pracy nawiązane pod rządami poprzedniej ustawy. Zgodnie z art. 264 ust. 1, do stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie Prawa o szkolnictwie wyższym (czyli przed dniem 1 września 2005 r.) stosuje się jej przepisy (czyli przepisy nowe). W dniu wejścia w życie ustawy powód był mianowanym nauczycielem akademickim zajmującym stanowisko adiunkta, zatem należał do kategorii podmiotów objętych hipotezą normy art. 264 ust. 6 tej ustawy i zgodnie z dyspozycją tej normy prawnej, pozostawał minowany na tym stanowisku na czas nieokreślony. Wprawdzie w myśl art. 264 ust. 4 ustawy, osoba posiadająca przed dniem wejścia w życie Prawa o szkolnictwie wyższym stopień naukowy doktora

habilitowanego i zatrudniona na stanowisku profesora nadzwyczajnego na podstawie mianowania na czas określony pozostaje mianowana na tym stanowisku do końca okresu mianowania, jednak przepis ten nie dotyczył powoda, który w dniu 1 września 2005 r. nie posiadał jeszcze okresowego mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Mimo, że w świetle art. 264 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym zasadą jest stosowanie przepisów tego aktu prawnego do stosunków pracy powstałych przed dniem jego wejścia w życie (przy uwzględnieniu wynikających z unormowań art. 264 mechanizmów dostosowawczych i gwarancyjnych), to zgodnie z art. 275 ust. 2 ustawy, przez okres jednego roku od jej wejścia w życie (tj. do dnia 31 sierpnia 2006 r.) zachowały moc niektóre przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., w tym jej art. 87. W ten sposób ustawodawca przez tak oznaczony okres czasu umożliwił - już pod rządami Prawa o szkolnictwie wyższym - nie tylko kontynuowanie stosunków pracy nauczycieli akademickich na dotychczasowych zasadach, ale wręcz kształtowanie tychże stosunków według owych reguł. Tym samym do dnia 31 sierpnia 2006 r., stosownie do art. 87 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., możliwe było mianowanie na stałe na stanowisko profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego osoby mającej tytuł naukowy, a także – zgodnie z ust. 2 tego artykułu – dokonywanie pierwszego mianowania osoby nieposiadającej tytułu naukowego na stanowisko profesora nadzwyczajnego na okres pięciu lat, a kolejnego mianowania – na czas nieokreślony. Na mocy tego właśnie przepisu, z dniem 1 marca 2006 r. mianowano powoda, nieposiadającego tytułu naukowego i zatrudnionego w charakterze adiunkta, na stanowisko profesora nadzwyczajnego na okres pięciu lat, do dnia 28 lutego 2011 r. Status powoda określał jednak nie tylko przepis ust. 2 ale także ust. 3 art. 87 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., w myśl, którego jeżeli po upływie okresu lub okresów zatrudnienia osoby niemającej tytułu naukowego na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoba ta nie jest mianowana na to stanowisko, wraca na poprzednio zajmowane stanowisko, jeżeli nie była pracownikiem uczelni, mianuje się ją na stanowisko adiunkta lub starszego wykładowcy.

Istota niniejszego sporu sprowadza się zatem do prawidłowej wykładni art. 87 ust. 2 i 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., a ściślej – do wyjaśnienia,

jaki wpływ na dalsze istnienie stosunku pracy na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej tytułu naukowego, miało mianowanie tegoż adiunkta na czas określony na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Problem wykładni art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. był podejmowany w orzecznictwie sądowym i w nauce prawa.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 27 maja 1994 r. (I PRN 20/94, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 162; OSP 1995 nr 5, poz. 116, z glosą T. Liszcz i glosą P. Kucharskiego) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z treści art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. wynika, iż akt mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego na okres pięciu lat nie zmieniał dotychczas łączącego pracownika z uczelnią stosunku pracy na czas nieokreślony, wynikający z mianowania na stałe na stanowisko docenta. Pogląd ten spotkał się jednak z rozbieżną oceną glosatorów. Z zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy wykładnią przepisu zgodził się P. Kucharski. Zdaniem tego autora, w świetle art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., w przypadku osoby zajmującej stanowisko nauczyciela akademickiego i posiadającej stopień naukowy doktora habilitowanego przed jej mianowaniem na stanowisko profesora nadzwyczajnego na czas określony, dotychczasowy stosunek pracy nie ulegał rozwiązaniu. To zaś oznaczało, że na okres mianowania na czas określony na stanowisko profesora nadzwyczajnego, dotychczasowy stosunek pracy nauczyciela akademickiego ulegał „zawieszeniu”. Zwykle było to zawieszenie stosunku pracy z mianowania na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta lub starszego wykładowcy. Odmienny pogląd w tej kwestii wyraziła T. Liszcz w glosie do powyższego wyroku stwierdzając, że użyte w art. 87 ust. 3 ustawy sformułowanie „wraca na stanowisko” powinno być rozumiane jako „restytucja z mocy samego prawa stosunku pracy na stanowisku docenta lub na innym stanowisku, poprzedzającego mianowanie na stanowisko profesora”. Zwrot „wraca na poprzednio zajmowane stanowisko” oznacza taką konstrukcję, w której mianowanie osoby zatrudnionej dotąd w uczelni na czas nieokreślony na stanowisko profesora nadzwyczajnego na okres pięciu lat, powoduje przekształcenie jej stosunku pracy na ten okres w stosunek pracy na czas określony, po czym po jego upływie i przy braku następnej nominacji na profesora nadzwyczajnego na czas nieokreślony, następuje (ex lege) kontynuacja stosunku

pracy na czas nieokreślony na poprzednio zajmowanym stanowisku. Inaczej mówiąc, nauczyciela akademickiego w omawianej sytuacji łączy z uczelnią jeden stosunek pracy, który ulega stosownemu przekształceniu.

Warto zauważyć, że na ogół przepisy prawa nie regulują sytuacji, w której strony będąc w jednym stosunku pracy, nawiązują kolejny. Stąd konieczność wyjaśnienia tej kwestii przez judykaturę i doktrynę. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że zasadą jest pozostawanie tych samych stron w jednym stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 60 i powołane tam orzecznictwo). Dopuszcza się natomiast nawiązanie drugiej umowy o pracę na wykonywanie dodatkowych czynności niemieszczących się w dotychczasowym rodzaju pracy powierzonej pracownikowi (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969 nr 11, poz. 197), chociaż z drugiej strony zauważa się, iż w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać istnienia jednego stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343; z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 39).

Problematyka skutków nawiązania nowego stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem dla bytu dotychczasowego, wcześniej nawiązanego między stronami stosunku pracy, była wielokrotnie rozważana w orzecznictwie w odniesieniu do różnych rodzajów podstaw zatrudnienia pracowniczego, a poglądy Sądu Najwyższego w tym zakresie zostały zebrane i syntetycznie przedstawione w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r. (II PK 316/11, LEX nr 1274966). Zdaniem judykatury, zgoda pracownika na powołanie go na stanowisko u dotychczasowego pracodawcy stanowi domniemane wyrażenie woli rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej nawiązanej umowy o pracę. Powołanie jako źródło stosunku pracy (art. 2 i 68 k.p.) nie przekształca bowiem treści wcześniej zawartej umowy o pracę w ten sposób, że na pewien czas dochodzi do powierzenia innego stanowiska z powołania. Jest jednak dopuszczalne porozumienie stron w sprawie zmiany umownego stosunku pracy na stosunek pracy z powołania na czas określony, po upływie którego następuje reaktywowanie umownego stosunku pracy. Oznacza to, że w razie wykonywania w tym samym okresie na rzecz pracodawcy kilku rodzajów

pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy, bowiem zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, nawet gdyby przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności, czy funkcji. Ewentualne twierdzenie o równoczesnym istnieniu pomiędzy tymi samymi stronami dwóch lub więcej stosunków pracy wymaga szczegółowego i należyście pogłębionego wyводу, przeprowadzonego na tle konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących porozumień między stronami. Istnienie dwóch stosunków pracy może też „narzucić” *expressis verbis* ustawodawca. Przy braku takiej szczególnej regulacji prawnej lub umowy, nawiązanie nowego stosunku pracy nie powoduje zawieszenia dotychczasowego stosunku pracy, lecz jego rozwiązanie lub trwałe przekształcenie.

Według judykatury, nawiązanie nowego stosunku pracy (na innym stanowisku) nie prowadzi - z reguły - do „zawieszenia” dotychczasowego stosunku pracy pomiędzy tymi samymi stronami. Zawieszenie poprzedniego stosunku pracy powinno mieć podstawę ustawową, jak to jest na przykład w przypadku powstania nowego stosunku pracy z wyboru (art. 74 k.p.). Instytucja zawieszenia stosunku pracy jest też przewidziana w przepisach niektórych pragmatyk pracowniczych, przykładowo w art. 68 i 69 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.). Skoro zawieszenie stosunku pracy jest związane z wystąpieniem bardzo specyficznych przesłanek, to może ono być stosowane wyłącznie z mocy wyraźnego przepisu ustawy. Instytucja powrotu pracownika na poprzednie stanowisko pracy związana z okresowym podjęciem przez pracownika nowego zatrudnienia jest znana prawu pracy, o czym świadczy choćby art. 74 k.p., zgodnie z którym pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do pracy u pracodawcy (może to być ten sam pracodawca), który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Z przepisu tego wynika, że jeżeli ustawodawca zakłada istnienie dwóch stosunków pracy, to daje temu - choćby pośrednio - wyraz w przepisie, a ponadto jednoznacznie reguluje problem ustania stosunku pracy, który pozostaje w zawieszeniu (por. uzasadnienie wyroku

Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 316/11 oraz powołane tam orzecznictwo i literatura).

Odnosząc powyższe poglądy do sytuacji opisanej normą art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wspomnianego wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 316/11, stwierdził, że można postawić tezę, iż czasowe mianowanie na stanowisko profesora nadzwyczajnego osoby nielegitymującej się tytułem naukowym profesora, uprzednio zatrudnionej w tej samej uczelni na podstawie mianowania na czas nieokreślony na stanowisku starszego wykładowcy, powodowało skutek prawny w postaci „zawieszenia” pierwotnego stosunku na czas pełnienia funkcji profesora nadzwyczajnego. Interpretacja taka opiera się na uznaniu, że art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. był przepisem szczególnym, przewidującym taki skutek, co można wywieść zwłaszcza z użytego w tym przepisie kategoriycznego zwrotu: wraca na poprzednio zajmowane stanowisko. Można jednak bronić poglądu przeciwnego, że z mocy art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. nie następowało zawieszenie dotychczasowego stosunku pracy na czas nieokreślony, lecz jego przekształcenie w terminowy stosunek pracy (strony łączył jeden stosunek pracy), z prawem powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko następującym z mocy prawa.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę opowiada się za trafnością pierwszego z powyższych poglądów. Użycie przez ustawodawcę zwrotu „powraca” sugeruje istnienie stosunku pracy, a w jego ramach - stanowiska, na które powrót taki ma nastąpić. Nawiązanie - po upływie okresu czasowego mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego - nowego stosunku pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku nauczyciela akademickiego wymagałoby bowiem ponownego aktu mianowania. Konieczność takiego mianowania wynikałaby zaś z przepisu, jak ma to miejsce w odniesieniu do osób uprzednio (tj. przed czasowym mianowaniem na stanowisko profesora nadzwyczajnego) niepozostających w zatrudnieniu na uczelni. Zbędne byłoby przy tym rozróżnienie sytuacji prawnej obydwu kategorii podmiotów wymienionych w hipotezie omawianej normy prawnej, skoro w odniesieniu do każdej z tych grup osób, w razie braku ponownego mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego, pracodawca

miał obowiązek nawiązania stosunku pracy z mianowania w charakterze adiunkta lub starszego wykładowców.

Kategoryczność zawartego w art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. zwrotu „powraca” upoważnia do postawienia tezy, że mamy do czynienia jedynie z zawieszeniem stosunku pracy na stanowisku adiunkta lub wykładowcy na okres mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego, a nie jego rozwiązaniem i ponownym nawiązaniem po upływie owego okresowego mianowania. Do takiej konkluzji skłania też wykładnia systemowa przepisów prawa pracy.

Wynikająca z prawa międzynarodowego (Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej – Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240 oraz art. 4 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności – Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), jak i prawa krajowego (art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 10 § 1 i art. 11 k.p.) zasada wolności pracy wymaga dla nawiązania stosunku pracy zgodniej woli obydwu stron, a zwłaszcza niedopuszczalne są wyjątki od reguły swobodnego zobowiązania się pracownika do wykonywania pracy. Stąd też w świetle przepisów prawa pracy, zarówno restytucja rozwiązanego stosunku pracy w jego uprzednim kształcie, jak i ponowne nawiązanie przez strony stosunku pracy następuje na wniosek pracownika. W przypadku restytucji stosunku pracy z mocy wyroku sądowego, orzeczenie zapada w wyniku rozpoznania sprawy zainicjowanej pozwem pracownika. I chociaż art. 45 § 2 k.p., stosowany wprost lub z mocy odesłania z art. 56 § 2 lub art. 67 k.p., przewiduje odstępstwo od zasady związania sądu pracy roszczeniem pracownika odwołującego się od wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo wygaśnięcia stosunku pracy, to wyjątek ten dotyczy jedynie możliwości orzeczenia o odszkodowaniu w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, nigdy odwrotnie. Nie można zatem dokonać restytucji stosunku pracy wbrew woli pracownika. Również w sytuacjach, gdy przepisy prawa pracy przewidują obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika po wcześniejszym rozwiązaniu lub wygaśnięciu łączącego strony stosunku pracy, to zawsze dzieje się to na wniosek pracownika, po spełnieniu określonych przepisami przesłanek, często z zastrzeżeniem terminu do zgłoszenia tego rodzaju żądania, a sam obowiązek ponownego nawiązania stosunku pracy może mieć dla pracodawcy charakter bezwzględny (np. art. 66 § 2 k.p.) lub

względny, uzależniony od zaistnienia odpowiednich warunków (np. art. 53 § 5 k.p. lub art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Także w przypadku, gdy przepisy prawa pracy wiążą z faktem zmiany pracodawcy lub rozwiązania stosunku pracy obowiązek zaoferowania pracownikowi zatrudnienia na innej niż dotychczas podstawie lub warunkach, nawiązanie nowego lub przekształcenie uprzedniego stosunku pracy wymaga zgody pracownika (art. 23¹ § 5 oraz art. 72 § 2 i 3 k.p.). Trudno zatem zgodzić się z poglądem, że powrót na poprzednio zajmowane stanowisko w rozumieniu art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. następuje przez ponowne nawiązanie między stronami stosunku pracy z mocy prawa, a więc także bez lub wręcz wbrew woli pracownika. Powrót oznacza zatem odwieszenie, uaktywnienie wciąż łączącego strony stosunku pracy na stanowisku adiunkta lub starszego wykładowcy, który nie był czasowo realizowany w okresie mianowania nauczyciela akademickiego na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Reasumując wypada stwierdzić, że wprawdzie zgodnie z art. 264 ust. 4 Prawa o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy powoda z mianowania na stanowisko profesora nadzwyczajnego na czas określony pięciu lat rozwiązał się z dniem 28 lutego 2011 r., jednakże nawiązanie tego stosunku pracy nie przekształciło dotychczasowego stosunku pracy powoda nawiązanego na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta na czas nieokreślony, a jedynie spowodowało jego „zawieszenie”. I chociaż w obecnie obowiązującym Prawie o szkolnictwie wyższym ustawodawca nie zawarł regulacji będącej odpowiednikiem art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., który utracił moc z dniem 1 sierpnia 2006 r., to określony w tym przepisie skutek w postaci „zawieszenia” stosunku pracy powoda na stanowisku adiunkta, nastąpił już w chwili mianowania na stanowisku profesora nadzwyczajnego na czas określony. Mimo zatem nieobowiązania przepisu art. 87 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. w dacie ustania zatrudnienia powoda w charakterze profesora nadzwyczajnego, przedmiotowy stosunek pracy na stanowisku adiunkta trwał nadal z mocy art. 264 ust. 6 Prawa o szkolnictwie wyższym i uległ odwieszeniu.

W świetle powyższych rozważań, zaskarżony wyrok, oparty na odmiennej wykładni powołanych przepisów, należy uznać za wadliwy. Wobec słuszności podniesionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.