



Sygn. akt III PK 62/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko U. w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 5 października 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w L. przywrócił powódkę K. S. do pracy w U. w L. (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki 4.601,52 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), rozliczył też koszty postępowania (pkt III i IV).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od dnia 1 października 2006 r. do 30 września 2011 r., powódka była zatrudniona na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 10 sierpnia 2011 r. strony połączyły się umową o pracę na czas nieokreślony. W umowie o pracę zawarto ustalenie, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć ośmiu lat.

W okresie zatrudnienia obowiązywała ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. W art. 120 ust. 1 tej ustawy stwierdzono, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut. Przepis ten został znowelizowany ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455). Zmiana polegała na zastrzeżeniu, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Zmiana ta weszła w życie z dniem 1 października 2013 r.

Po uchwaleniu ustawy nowelizującej pozwany w 2011 r. przyjął nowy statut. W § 65 ust. 2 stwierdzono, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat. Akt ten nie zawierał żadnych postanowień odnośnie liczenia terminu dla pracowników już zatrudnionych na uczelni (takich jak powódka). Po wejściu w życie ustawy nowelizującej, to jest po dniu 1 października 2013 r. pozwany stanął na stanowisku, że zmiana terminu na uzyskanie habilitacji nie dotyczy osób zatrudnionych przed tą datą. W związku z tym osoby te w dalszym ciągu

obowiązuje 9 letni termin, wynikający z ustawy obowiązującej w dniu zawarcia umowy o pracę.

W ocenie Dziekana Wydziału [...] i dyrektora Instytutu [...] powódka z uwagi na podjęcie dodatkowego zatrudnienia nie miała szans na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego.

W dniu 8 maja 2014 r. powódka złożyła prośbę, adresowaną do rektora U. - A. D., z wnioskiem o zatrudnienie jej na stanowisku asystenta na okres 1 roku. Złożenie tego wniosku poprzedziła rozmowa z dyrektorem instytutu M. Ź. odnośnie możliwości habilitacji powódki. W dniu 23 maja 2014 r. powódka zawarła porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 10 sierpnia 2011 r. Wprowadzono zapis, zgodnie z którym łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 9 lat. Okres ten liczy się od dnia 1 października 2006 r. Celem podpisania porozumienia było umożliwienie powódce dalszego zatrudnienia i uzyskanie habilitacji.

Pismem z dnia 9 listopada 2015 r., doręczonym powódce w dniu 13 listopada 2015 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, to jest bezskuteczny upływ 9-letniego okresu na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

W ocenie Sądu Rejonowego wprowadzona od dnia 1 października 2013 r. zmiana art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, określająca 8 letni termin na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, dotyczy również pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie tej nowelizacji. Oznacza to, że w dniu 1 października 2013 r. obowiązujące w pozwanej terminy na uzyskanie habilitacji podlegały „wyzerowaniu”, a bieg rozpoczął nowy 8-letni termin.

Sąd ten podkreślił, że statut uchwalony już po zmianie art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadził jeden termin dla wszystkich pracowników, nie wyłączając w żaden sposób osób już zatrudnionych. Powyższe oznacza, że pozwany pracodawca nie miał podstaw do złożenia powódce oświadczenia o

rozwiązaniu umowy o pracę z powodu bezskutecznego upływu 9-letniego terminu na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 5 października 2017 r. oddalił apelację pozwanego. Zadeklarował, że podziela i uważa za własne poczynione ustalenia faktyczne. W ocenie Sądu odwoławczego kluczowe znaczenie miało ustalenie czy 8 letni termin na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, wprowadzony do art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w dniu 1 października 2013 r. znajduje zastosowanie do pracowników zatrudnionych przed tą datą. W tym zakresie podniósł, że zasada nieretroakcji z art. 3 k.c. sprawia, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej zasady musi wynikać z brzmienia nowego prawa, lub jego celu. W przypadku powódki, 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 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą. Zasadniczym celem długiego okresu *vacatio legis*, ustanowionego w ustawie nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. dla art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, było umożliwienie wyższym uczelniom uregulowania kwestii okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunków skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów w statucie. Ustawa wprowadziła jedynie wymóg, aby ten okres zatrudnienia nie przekraczał ośmiu lat. Dlatego też do dnia 1 października 2013 r., w ramach posiadanej autonomii strona pozwana zobligowana była dostosować statut do wymagań wprowadzonych w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Strona pozwana się z tego obowiązku nie wywiązała. Doprowadziło to Sąd Okręgowy do wniosku, że 8 letni okres zatrudnienia powinien być liczony na nowo, to jest nie powinno się uwzględniać okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta, czy adiunkta przypadających przed dniem 1 października 2013 r.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- § 65 ust. 2 statutu U. z 2011 r. zgodnie z którym: „Zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat” poprzez przyjęcie, że statut pozwanego nie zawierał żadnych postanowień odnośnie liczenia terminu dla pracowników już zatrudnionych takich jak powódka. Sąd pominął treść § 65 ust. 2 statutu U. z 2011 r. który regulował sytuację pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta. W związku z czym, wbrew twierdzeniom Sądu drugiej instancji z treści statutu wynika, że pozwany dostosował statut przed wejściem w życie nowelizacji z 2011 r. Z powyższego przepisu statutu wprost wynika, że łączny okres zatrudnienia wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta nie może przekraczać 8 lat, zaś prowadzona praktyka wręczania przez pozwanego wypowiedzeń adiunktom którzy nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego w wymaganym terminie, potwierdza jednolitą interpretację zarówno przepisów ustawy jak i statutu. Należy podkreślić, że skoro Sąd przychylił się do stanowiska doktryny w zakresie autonomii kształtowania okresów pozwalających na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, tym samym powyższy zapis statutu uzupełniony przez konsekwentne postępowanie pozwanego w tym zakresie, należało uznać za spełniający wymagania odnośnie przepisów przejściowych, ponieważ ma on zastosowanie zarówno do adiunktów zatrudnionych zarówno przed dniem 1 października 2013 r., jak i po dniu 1 października 2013 r.

- art. 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, wprowadzony nowelizacją ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, która weszła w życie 1 października 2013 r., poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie:

a) że okresy zatrudnienia normowane w tym przepisie od dnia 1 października 2013 r. powinny być liczone na nowo i że nie powinno się uwzględniać okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta które przypadają przed tą datą;

b) że statut Uczelni powinien zawierać przepisy przejściowe w zakresie nie unormowanym przez przepisy nowelizujące art. 120, podczas gdy z ustawy nowelizującej nie wynikał taki obowiązek, w związku z czym, brak jest podstaw prawnych w ustawie nowelizującej do uznania stanowiska Sądu za prawidłowe.

- art. 32 Konstytucji przez naruszenie zasady równego traktowania wskutek przyjęcia, że powódce termin do uzyskania stopnia doktora habilitowanego należy liczyć na nowo od 1 października 2013 r. co powoduje, że osoby których stosunki pracy na stanowisku adiunkta zostały zawarte po nowelizacji art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym mają jedynie 8 lat na uzyskanie habilitacji, podczas gdy powódka zatrudniona w październiku 2006 r. na stanowisku adiunkta mimo że nie wywiązała się z ustawowego obowiązku i nie uzyskała z przyczyn nie zależnych od pozwanego habilitacji w ustawowym terminie, otrzyma dodatkowy ośmioletni termin na jej uzyskanie,

- art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez naruszenie zasady nieretroakcji ustawy, przez przyjęcie, że termin ośmioletni na uzyskanie habilitacji do stosunków pracy zawartych przed dniem w życie nowelizacji art. 120 należy liczyć od dnia 1 października 2013 r. od początku, gdy z treści ustawy nowelizującej efekt ten nie wynika,

- art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że pozwany nie miał podstaw do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu bezskutecznego upływu terminu na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego,

- art. 8 k.p. przez przyjęcie że powódka nie naruszyła zasad współżycia społecznego podejmując dodatkowe zatrudnienie, ponieważ uczyniła to za zgodą władz pozwanej uczelni.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie jego uchylenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawy skargi kasacyjnej nie są zasadne.

Oczywiście chybiony jest zarzut oparty na art. 8 k.p. Wystarczy wskazać, że jeśli rację ma Sąd Okręgowy, czyli że powódce nie minął jeszcze termin na uzyskanie tytułu doktora habilitowanego, to okoliczność świadczenia dodatkowej

pracy (na którą pozwany wyraził zgodę) nie ma znaczenia przy rozstrzygnięciu o przywróceniu jej do pracy.

Powoływanie się na normę konstytucyjną jest zabiegiem problematycznym, a w każdym razie „obosiecznym”. Zaczynając ten wątek trzeba zwrócić uwagę, że skarżący nie wskazał, czy swój zarzut wiąże z ust. 1 czy z ust. 2 art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Brak ten samoistnie wyklucza możliwość wzruszenia wyroku Sądu Okręgowego. Sąd Najwyższy nie ma obowiązku a nawet prawa (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) za stronę kształtować podstawę prawną zarzutu. Pomijając tę wadę, należy zwrócić uwagę, że art. 32 ust. 1 Konstytucji przewiduje prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Z reguły tej nie można wywieść tezy, że każdy przepis prawa stanowionego, który odmiennie określa sytuację prawną odbiorców, należy pominąć. Poza tym równie przekonujące jest twierdzenie, że art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym według rozumienia, które nadał mu Sąd odwoławczy, urzeczywistniło regułę równości, wprowadzając wobec wszystkich pracowników nauki (zarówno tych zatrudnionych przed, jak i po 1 października 2013 r.) jednolity termin na uzyskanie wyższego stopnia naukowego. Z tego punktu widzenia art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji. Gdyby podzielić zapatrywanie pozwanego, trzeba by uznać, że ustawodawca nie może dokonywać korzystniejszych zmian w sferze zależnej od upływu czasu. W każdym bowiem wypadku dojdzie do „nierówności” między osobami, wobec których termin zaczął już biec, a tymi, którzy jeszcze nie zostali nim objęci. Założenie tego rodzaju z oczywistych powodów nie jest racjonalne. Niezależnie od przedstawionych racji, Sąd Najwyższy zauważa, że art. 32 ust. 1 Konstytucji nie może stanowić samoistnej podstawy ferowania wyroków. Stosowanie Konstytucji bezpośrednio (art. 8 ust. 2) możliwe jest tylko wówczas, gdy dany jej przepis przewiduje normę zupełną. Prawo do równego traktowania określa relację między obywatelem a władzą publiczną. Na tej linii można rozważać powoływanie się na wspomniany przepis. Konkluzja ta jest jednak wątpliwa, jeśli owe „równe traktowanie” ma dotyczyć sfery kontraktowej. Kierując się wnioskiem pozwanego należałoby uznać, że również art. 11² k.p. jest niekonstytucyjny, bo przecież zawęża „równe traktowanie” tylko do danego pracodawcy. Racje te wyjaśniają skarżącemu, że norma zawarta w art. 32 ust. 1

Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nie może służyć do zwalczania każdej regulacji ustawowej (a zatem oddziałującej powszechnie), która w sferze umownej wprowadza pewne modyfikacje skutkujące tym, że niektórzy pracownicy „zyskają” na korzystnych zmianach, a inni (zatrudnieni później) nie tracą, gdyż będą ich obowiązywać odmienne niż poprzednio standardy. Pozwany odwołał się w tym względzie do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, nie dostrzegł jednak, że miarą prawa do równego traktowania jest identyczność cech przynależnych danej zbiorowości. Staż pracy (data zatrudnienia) jest właściwością, która powoduje, że problematyczne jest przymierzanie powódki do hipotetycznego pracownika, który zatrudnił się dopiero po dniu 1 października 2013 r. Z tych względów nie doszło do uchybienia art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Pozostałe podstawy skargi kasacyjnej należy omówić wspólnie. Sąd Okręgowy odpowiadając na zarzut naruszenia art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. posłużył się wywodem zawartym w wyroku z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921, nie dostrzegł jednak, że przepis ten nie ma zastosowania w sprawie. Pozwany w skardze kasacyjnej również okoliczność tę przeoczył i twierdził, że doszło do naruszenia zasady nieretroakcji, gdyż termin ośmioletni powinien również obejmować okresy zatrudnienia przypadające przed wejściem w życie ustawy nowelizującej z 2011 r. W takim wypadku trzeba wyjaśnić, że z art. 3 k.c. wynika tylko jednej przekaz. Mianowicie, nowa ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba, że to wynika z jej brzmienia lub celu. Aby wyjaśnić sens tego postanowienia można odwołać się do rozważań zawartych w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15 (M. Gubała Przegląd Sejmowy 2016 nr 6, s. 189-195). Powołując się na literaturę przedmiotu autor wskazuje, że istnieje różnica między retroaktywnością prawa a jego retrospektywnością. O retroaktywności normy prawnej można mówić jedynie wtedy, gdy zakres zastosowania nowej normy obejmuje zamknięte stany faktyczne, to znaczy stany faktyczne, które nastąpiły w przeszłości, rodząc określone skutki prawne po stronie danego podmiotu. Jeżeli natomiast skutki (następstwa) prawne zdarzeń, stanów rzeczy i stosunków prawnych powstałych przed wejściem w życie nowych norm trwają w chwili jej wejścia w życie, to norma modyfikująca jej skutek (następstwo) *pro futuro* nie mają charakteru retroaktywnego. Znając to rozróżnienie, staje się

jasne, że dla sytuacji powódki znaczenie ma retrospektywność, a nie nieretroaktywność z art. 3 k.c. Powszechnie przyjmuje się, że w takim przypadku nowa regulacja, choć obejmuje także te stany prawne, które rozpoczęły się pod rządami dotychczasowego prawa, nie zmienia niczego wstecz, a jedynie wprowadza modyfikacje na przyszłość (zasada bezpośredniego działania prawa nowego). Konkluzja ta wyjaśnia, po pierwsze, że zarzut naruszenia art. 3 k.c. jest chybiony, a po drugie stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań.

Powódka została zatrudniona, gdy obowiązywał art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. Przewidziano w nim, że kwestię okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów pozostają w gestii statutu uczelni. Należy wnosić (kwestia ta nie została wyjaśniona przez Sąd odwoławczy), że ze statutu pozwanej uczelni wynikał ośmioletni okres na zdobycie stopnia doktora habilitowanego (tak zastrzeżono w umowie o pracę z dnia 10 sierpnia 2011 r.). Nowelizacja art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym uchwalona w dniu 18 marca 2011 r., która weszła w życie z dniem 1 października 2013 r., zawierała istotną konwersję. Po pierwsze, nie określono w ustawie nowelizującej, czy zmiana ma znaczenie na przyszłość, czy też dotyczy również osób już zatrudnionych, którym biegnie staż na zdobycie wyższego stopnia naukowego. Po drugie, wprowadziła zasadę, że statut jest aktem miarodajnym dla określenia omawianej kwestii, to jednak wprowadziła pewną nowość. Zastrzegła, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Właściwości te wyjaśniają, że wprowadzony rygor ustawowy (nie dłużej niż osiem lat), który wcześniej nie obowiązywał, nie może być stosowany wstecz (skoro ustawodawca nie zajął innego stanowiska). Znaczy to tyle, że od dnia 1 października 2013 r. miał on zastosowanie tylko na przyszłość. Możliwe było jednak odstępianie od tej reguły. Wynika to z tego, że zarówno pod rządem nowego, jak i starego brzmienia art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym uczelniom pozostawiono autonomię w kształtowaniu stażu na zdobycie stopnia doktora habilitowanego. W rezultacie, w okresie od dnia 18 marca 2011 r. do 30 września 2013 r. uczelnie mogły wprowadzić odmienną regulację co do niższego niż

ośmioletni okres, jak również wypowiedzieć się, czy do zatrudnionych już pracowników mają obowiązywać dotychczasowe zasady, a wchodzące w życie ograniczenie z art. 120 Prawo o szkolnictwie wyższym nie będzie ich dotyczyć (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2016 r., III PK 103/15, LEX nr 2072185; z dnia 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15, LEX nr 2202495; z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 182/16, LEX nr 2360538). W konsekwencji w orzecznictwie przyjęto, że statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli do dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), to art. 120 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowi podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2017 r., II PK 396/15, LEX nr 2255422; z dnia 27 kwietnia 2017 r., II PK 59/16, LEX nr 2312017; z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 1/17, LEX nr 2434673). Natomiast, jeśli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa zmieniła statut i dla osób zatrudnionych już wcześniej ustaliła czas zatrudnienia na okres dłuższy niż ośmioletni okres zatrudnienia, określony przez ustawodawcę w nowej regulacji, to okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16, LEX nr 2329455; z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 199/17, niepubl.).

Znając powyższe reguły (szczegółowo wyjaśnione i uzasadnione w przywołanych wyrokach Sądu Najwyższego) staje się jasne, że § 65 ust. 2 statutu nie daje podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku. Postanowienie, zgodnie z którym „zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat” nie udziela odpowiedzi na zasadnicze pytanie, a mianowicie, czy na poczet owych ośmiu lat wlicza się okresy zatrudnienia sprzed 1 października 2013 r. Postanowienia statutu uczelni wyższej w zakresie w jakim regulują prawa i obowiązki pracownicze mają rangę prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK

227/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 175; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135; z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793). Znaczy to tyle, że do ich wykładni nie stosuje się dyrektyw interpretacji oświadczeń woli (umów). Dlatego bez znaczenia jest podnoszona przez skarżącego praktyka wręczania wypowiedzeń. Skoro z wykładni językowej (a także systemowej i funkcjonalnej) nie można wyprowadzić konkluzji temporalnej co do zastosowania § 65 ust. 2 statutu, to należy przyjąć, że wobec powódki ma zastosowanie art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym ustanawiający od dnia 1 października 2013 r. ośmioletni okres na zdobycie stopnia doktora habilitowanego. Wyjaśnia to również, że nie doszło do uchybienia art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, jak również art. 45 § 1 k.p.

Kierując się tymi racjami Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.