



Sygn. akt I PSKP 72/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. W.
przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w K.
o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i wynagrodzenie za
czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 28 stycznia 2020 r., sygn. akt XI Pa 8/20,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 stycznia 2020 r., sygn. akt XI Pa 8/20 Sąd Okręgowy w Katowicach oddalił apelację powódki J. W. od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-

Zachód w Katowicach z 11 lutego 2019 r., VII P 1559/18, którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w K. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powódka J. W. w pozwie skierowanym przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w K. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z 27 czerwca 2018 r. za bezskuteczne i nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w przypadku gdy upłynie okres wypowiedzenia umowy o pracę przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W sprawie ustalono, że powódka J. W. była zatrudniona na Uniwersytecie Medycznym od 1 października 2001 r. do 30 września 2007 r. na stanowisku asystenta oraz od 1 października 2007 r. do 20 września 2012 r. na stanowisku wykładowcy. Stosunek pracy powódki rozwiązał się wówczas na mocy porozumienia stron.

Powódka ostatnio zatrudniona była na Uniwersytecie Medycznym w K. na podstawie umowy o pracę z 25 października 2012 r. na okres od 2 listopada 2012 r. do 30 września 2020 r. na stanowisku asystenta – nauczyciela akademickiego (pracownika naukowo-dydaktycznego). Strony dopuściły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę z 25 października 2012 r. za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, zaznaczając, że zgodnie z art. 128 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje za wypowiedzeniem z końcem semestru.

W dniu 15 marca 2016 r. pracodawca poinformował powódkę o dodatkowych warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, w tym o zmianie okresu wypowiedzenia jej umowy o pracę wobec wejścia w życie ustawy z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 27 czerwca 2018 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na stanowisku asystenta z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z końcem semestru letniego roku akademickiego 2017/2018, tj. 30 września 2018 r.

§ 88 ust. 6 Statutu Uniwersytetu Medycznego w K. uchwalonego przez Senat Akademii Medycznej w K. uchwałą nr [...] z 14 czerwca 2006 r. obowiązującego na dzień zawarcia umowy o pracę z powódką stanowił, że osoba posiadająca stopień naukowy doktora i rozpoczynająca pracę na uczelni może być zatrudniona na stanowisku asystenta przez okres nie dłuższy niż 8 lat. Z kolei zgodnie z § 88 ust. 8 asystent ze stopniem doktora w terminie 6 lat od daty uzyskania tego stopnia powinien spełnić warunki umożliwiające mu ubieganie się o stanowisko adiunkta.

§ 88 Statutu Uniwersytetu Medycznego w K. uchwalonego przez Senat Akademii Medycznej w K. w dniu 14 czerwca 2006 r. uchwałą nr [...] obowiązującego na dzień rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowił, że pracowników na stanowiska pracownika naukowo-dydaktycznego, naukowego albo dydaktycznego zatrudnia się na czas określony na zasadach określonych w Ustawie z zastrzeżeniem przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy. Z kolei zgodnie z § 89 ust. 6 osoba posiadająca stopień naukowy doktora i rozpoczynająca pracę w uczelni może być zatrudniona na stanowisku asystenta przez okres nie dłuższy niż 8 lat.

Wyrokiem z 11 lutego 2019 r., sygn. akt VII P 1559/18 Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach oddalił powództwo; zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając mu nierozpoznanie istoty sprawy oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 120 ust. 1 i ust. 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (obowiązującego do 30 września 2018 r.) w zw. z § 88 Statutu (wcześniej § 87 Statutu); art. 25¹ k.p. w zw. z art. 120 oraz w zw. z art. 128 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (obowiązujących do 30 września 2018 r.) oraz art. 30 § 4 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji, Sąd Okręgowy oddalił ją jako niezasadną.

Sąd drugiej instancji wskazał, że chybiony okazał się zarzut sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Powódka nie wykazała bowiem, aby w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zachodziła dysharmonia pomiędzy dokonanymi ustaleniami a zaoferowanymi i przeprowadzonymi w toku postępowania dowodami. Ustalenia Sądu Rejonowego były adekwatne do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, zostały poczynione na podstawie jego wszechstronnego rozważenia, w granicach swobodnej oceny dowodów określonych dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu odwoławczego, istotą sporu w niniejszej sprawie była ocena, czy zawarcie z powódką 25 października 2012 r. umowy o pracę na czas określony z możliwością jej wcześniejszego wypowiedzenia bez wskazywania pisemnej przyczyny było zgodne z prawem i nie miało na celu obejścia prawa, a także nie naruszało zasad współżycia społecznego. W razie bowiem ustalenia, że zawarcie umowy terminowej na okres ośmiu lat stanowiło nadużycie prawa, to umowa taka podlegałaby reżimowi umowy na czas nieokreślony. W konsekwencji pozwana musiałaby powódce wskazać przyczynę wypowiedzenia umowy na piśmie, czego w niniejszej sprawie zabrakło. To z kolei rodziłoby po stronie pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, że na gruncie niniejszej sprawy, zawarcie między stronami umowy o pracę na czas określony ośmiu lat nie zmierzało do obejścia przepisów prawa pracy i nie naruszyło społeczno-gospodarczego przeznaczenia terminowej umowy o pracę. Nie można w zachowaniu pozwanego dopatrywać się postępowania wbrew zasadom współżycia społecznego.

Powódka była zatrudniona u pozwanego, który jest uczelnią wyższą, na stanowisku asystenta - nauczyciela akademickiego. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że zasadność zawarcia z powódką umowy na czas określony powinna zostać oceniona przez pryzmat regulujących ten szczególny stosunek pracy przepisów ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym w dacie zawarcia umowy o pracę między powódką a pozwanym, tj. 25 października 2012 r. Zgodnie z art. 120 tej ustawy 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. Powyższy przepis zobowiązywał zatem uczelnie wyższe do okresowego zatrudnienia na stanowiskach asystenta. W dniu zawarcia z powódką umowy o pracę § 88 ust. 6 statutu [...] UM w K. stanowił, że osoba posiadająca stopień naukowy doktora i rozpoczynającą pracę w uczelni może być zatrudniona na stanowisku asystenta przez okres nie dłuższy niż 8 lat.

Zatrudnienie powódki nie mogło trwać zatem dłużej niż 8 lat. Powyższe wskazuje, że pozwany – zatrudniając powódkę – nie nadużył umowy na czas określony w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy. Analiza powyższych przepisów prowadzi do wniosku, że zatrudnienie powódki na czas określony (8 lat) było podyktowane obowiązującymi i wiążącymi strony stosunku pracy normami prawnymi.

Sąd drugiej instancji zważył również, że art. 25¹ Kodeksu pracy ma zastosowanie do umów o pracę zawieranych na czas określony z nauczycielami akademickimi, bowiem przepisy zarówno ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, jak i ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, nie określają zasad zawierania tych umów. Oznacza to, że od 22 lutego 2016 r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech.

Zgodnie z obowiązującym w chwili zawierania umowy art. 25¹ § 1 k.p. umowę należy traktować jako pierwszą umowę o pracę między stronami, z uwagi na to, że przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem przedmiotowej umowy o pracę przekroczyła 1 miesiąc. W tym zakresie Sąd Okręgowy zauważył, że powódka w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie kwestionowała charakteru swego zatrudnienia u pozwanego przed zawarciem umowy z 25 października 2012 r., podnosząc powyższe dopiero w apelacji. Twierdzenia powódki Sąd na podstawie art. 207 § 6 k.p.c. pominął jako spóźnione.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że stosownie do art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu od 22 lutego 2016 r. i właściwych przepisów intertemporalnych, umowa o pracę na

czas określony zawarta między stronami niniejszego sporu nie może zostać zakwalifikowana jako czwarta umowa o pracę na czas określony łącząca powódkę z pozwanym, jak również od 22 lutego 2016 r. do 30 września 2018 r. nie upłynął okres 33 miesięcy (okres 33 miesięcy upłynął bowiem 22 listopada 2018 r.). Również art. 25¹ § 1 w zw. z § 3 k.p. w brzmieniu od 22 lutego 2016 r. nie znajduje zastosowania w sytuacji powódki.

Reasumując, w okolicznościach niniejszej sprawy Sąd drugiej instancji podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony 8 lat nie stanowiło nadużycia ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) oraz obejścia prawa. W konsekwencji Sąd Rejonowy słusznie uznał, że do rozwiązania umowy o pracę z powódką należy zastosować przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony i pozwany nie był zobowiązany do podania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie zatem dopuszczenie dowodów wskazanych w apelacji na okoliczność spełniania przez powódkę kryteriów zatrudnienia na stanowisku adiunkta, wartości współczynnika Impact Factor, ustalenia dorobku naukowego powódki staje się bezprzedmiotowe.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

A. art. 25¹ k.p. w zw. z art. 5 k.p. w zw. z art. 120 ust. 1 i ust. 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2018 r.) i w zw. z art. 128 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2018 r.) w zw. z § 88 ust. 6 Statutu Uniwersytetu Medycznego przez ich błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe zastosowanie, przejawiające się w przyjęciu, że limity okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta oraz adiunkta („zatrudnienie na każdym z tych stanowisk nie może trwać dłużej niż osiem lat”) przewidziane w ustawie i stanowiące materię statutową przesądzają o wyłączności umowy o pracę na czas określony jako podstawy zatrudnienia nauczyciela akademickiego, podczas gdy ustawa z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym nie zawiera

autonomicznej, odrębnej od przepisów ogólnych regulacji co do preferowanego rodzaju umowy o pracę nauczyciela akademickiego ani też nie zastrzega dla statutu dopuszczalności określenia zasad w tym zakresie, a zatem przy ocenie rodzaju umowy łączącej strony jako terminowej lub nieterminowej należy mieć na względzie ochronny charakter unormowań Kodeksu pracy;

B. art. 25¹ § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w chwili zawarcia ostatniej umowy o pracę między stronami, tj. 25 października 2012 r., ustalonym ustawą nowelizującą z 14 listopada 2003 r. - Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081) w zw. z art. 8 k.p. oraz w zw. z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, podczas gdy powódka już w pozwie formułowała twierdzenie, iż łącząca strony umowa o pracę jest umową zawartą na czas nieokreślony, co wynikać miało z zawarcia 25 października 2012 r. kolejnej umowy o pracę na czas określony (obejmujący niemalże 8 lat), pomimo zatrudnienia powódki u pozwanego już od 2001 r. w sposób nieprzerwany, oraz z zawarcia umowy o dzieło dydaktyczne jako umowy cywilnoprawnej obowiązującej w okresie od 1 października do 2 listopada 2012 r. wbrew interesowi powódki i niejako w sposób ignorujący jej rzeczywistą wolę jedynie w celu obejścia prawa, a jako takie zawarcie tego rodzaju umowy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż zmierzało do pozbawienia powódki ochrony wynikającej z faktu, iż kolejna umowa o pracę, przypadająca po upływie okresu obowiązywania drugiej umowy o pracę na czas określony (obowiązującej do 30 września 2012 r.) byłaby traktowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony w myśl ówczesnie obowiązującego brzmienia art. 25¹ § 1 k.p.;

2) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

A. art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. (obowiązującym do 6 listopada 2019 r.) w następstwie uchylenia się w ramach kontroli instancyjnej od odniesienia się do twierdzenia strony powodowej co do sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zmierzaniu do obejścia prawa przez zawarcie z powódką 25 października 2012 r. umowy o pracę na czas określony do 30 września 2020 r. (na okres blisko 8 lat), jak również przez oddalenie wniosku o dopuszczenie

w toku postępowania apelacyjnego dowodu z dokumentu w postaci protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wraz z wystąpieniem pokontrolnym Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach skierowanym do pozwanego, podczas gdy przywołane twierdzenie powódka sformułowała już w pozwie, a Sądy orzekające zarówno w pierwszej, jak i w drugiej instancji nie przeprowadziły żadnego dowodu zmierzającego do weryfikacji tego twierdzenia (choćby dowodu z przesłuchania stron), gdy jednocześnie zatrudnienie powódki u pozwanego było nieprzerwane od 2001 r. i w dacie zawarcia ostatniej umowy o pracę, tj. w dniu 25 października 2012 r., zachodziły podstawy do uznania w oparciu o ówczesne brzmienie art. 25¹ § 1 k.p., że zawarta umowa jest chronologicznie trzecią umową terminową między stronami, której skutki są równoznaczne z umową o pracę na czas nieokreślony oraz implikują wynikającą stąd ochronę trwałości stosunku pracy, bowiem umowa o dzieło dydaktyczne została zawarta na okres jednego miesiąca i jednego dnia w celu obejścia przepisów gwarancyjnych prawa pracy przy niezmienności zakresu obowiązków powódki (nie tylko dydaktycznych, ale też naukowych i organizacyjnych).

W związku z powyższym skarżąca wniosła o:

I. uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z 28 stycznia 2020 r. (sygn. akt XI Pa 8/20), jak również uchylenie w całości wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 11 lutego 2019 r. (sygn. akt VII P 1559/18) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Katowice-Zachód w Katowicach jako Sądowi pierwszej instancji;

II. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, według norm przepisanych, ewentualnie pozostawienie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi, któremu przekazano sprawę do ponownego rozpoznania.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W niniejszej sprawie, w pierwszej kolejności należało rozważyć, czy art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej: p.s.w.), wprowadzający regułę, iż określenie długości trwania zatrudnienia asystenta lub adiunkta przynależy do materii statutowej - który to przepis jednocześnie ograniczał w czasie trwania tego zatrudnienia do ośmiu lat - może być traktowany jako podstawa do wprowadzenia zapisów statutowych, na mocy których zatrudnienie pracowników naukowo-dydaktycznych następuje wyłącznie na podstawie umów na czas określony.

Przepis ten uzyskał swoje brzmienie na mocy nowelizacji dokonanej ustawą z 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. z 2011 r. Nr 84, poz. 455), a celem jego wprowadzenia było ograniczenie okresu zatrudnienia osób nieposiadających odpowiedniego stopnia naukowego.

W doktrynie prawa przyjmuje się, że wskazany ośmioletni okres zatrudnienia nie stanowi przeszkody w zawarciu z asystentem lub adiunktem umowy o pracę na czas nieokreślony. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie jakichkolwiek ograniczeń.(..) Możliwe jest więc zawarcie umowy na czas nieokreślony z wyznaczonym z góry maksymalnym okresem zatrudnienia lub zawarcie umowy na czas określony. W drugim przypadku można z kolei wyodrębnić sytuacje zatrudnienia na czas określony maksymalnie 8 lat lub na okresy krótsze w ramach okresu maksymalnego (M. Bąba [w:] Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, red. P. Chmielnicki, P. Stec, LEX/el. 2017, art. 120).

Potwierdzenie tego stanowiska można odnaleźć również w treści samej ustawy. Co prawda art. 118 ust. 1 p.s.w. ogólnie jedynie stanowi o nawiązaniu stosunku pracy w drodze umowy o pracę, pozostawiając stronom wybór rodzaju umowy, ale już z treści art. 118a p.s.w. wynika, że nawiązanie stosunku pracy z

nauczycielem akademickim (po przeprowadzeniu konkursu na to stanowisko) następuje na podstawie umowy na czas określony lub nieokreślony.

W doktrynie podkreśla się wręcz, że umowa na czas nieokreślony, jako w pełni respektująca potrzeby pracownika, ale też i uczelni wyższych, powinna być standardem w zatrudnianiu nauczycieli akademickich na podstawie umów o pracę. A. Bocheńska stwierdza, że brak ustawowo określonego rodzaju (rodzajów) umów o pracę i ich zakresu podmiotowego jest niekorzystnym rozwiązaniem dla nauczycieli akademickich, ponieważ „możliwe jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zarówno na czas określony, jak i nieokreślony na tym samym stanowisku, co niekorzystnie wpływa na zakres ochrony trwałości stosunku pracy, inny w przypadku umów bezterminowych i terminowych”. Zdaniem autorki „ustawodawca poprzez nieuregulowanie rodzaju umów o pracę stworzył sytuację braku pewności prawnej co do zakresu ochrony trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego” (A. Bocheńska, rozdział 5, Ochrona trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich a podstawa zatrudnienia [w:] Zatrudnienie i ochrona trwałości stosunku pracy nauczyciela akademickiego, LexisNexis 2014).

Czy zatem, skoro przepisy ustawy p.s.w. nie zawierają ograniczenia co do rodzaju zawieranej z nauczycielem akademickim umowy o pracę, to w związku z brzmieniem art. 120 p.s.w., który odsyła do materii statutowej w kwestii długości okresu zatrudnienia asystenta i adiunkta, można uznać, że uczelnia w tym akcie dowolnie określa rodzaj umowy, na podstawie której zatrudnia te osoby?

Przepis art. 5 k.p. stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Należy uznać, że przepisy regulujące zatrudnienie nauczycieli akademickich zawarte w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym posiadają charakter szczególny względem Kodeksu pracy, a zatem dopiero gdy w danym zakresie nie ma w nich regulacji, w kwestii zatrudniania nauczycieli akademickich zastosowanie znajdzie Kodeks pracy. Potwierdza to również art. 136 ust. 1 p.s.w., zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (por. M. Mędrala, Terminowe zatrudnianie

nauczycieli akademickich na stanowiskach adiunkta i asystenta, PiZS 2017 nr 9 s. 26).

W literaturze stwierdza się, że „sprawy”, o których mowa w art. 136 ust. 1 p.s.w., posiadają zawężony zakres przedmiotowy. Kodeks pracy ma zastosowanie w sprawach dotyczących stosunku pracy, przez które rozumie się kwestie związane z nawiązaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy, urlopem wypoczynkowym i czasem pracy, pozostała regulacja rozdziału 2, odnosząca się do podjęcia dodatkowego zatrudnienia, ocen okresowych i urlopu dla podratowania zdrowia nie została uregulowana w Kodeksie pracy (P. Prusinowski, Wypowiedzenie więzi pracowniczej „kontraktowych” nauczycieli akademickich - wybrane zagadnienia s. 194 [w:] A. Bocheńska, A. Musiała (red.), Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia, Poznań 2016). Ponadto podkreśla się, że statuty uczelni wyższych nie powinny określać rodzaju umowy o pracę, ponieważ art. 118 p.s.w. (art. 118 ust. 2 p.s.w. - zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej nawiązuje i rozwiązuje rektor w trybie określonym w statucie, z zastrzeżeniem art. 121 ust. 4 – przyp. aut.) odsyła do statutu tylko w sprawach określenia trybu nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, a nie w zakresie określenia podstawy zatrudnienia (P. Matyjas-Łysakowska, Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy, Warszawa, 2016).

Sąd Najwyższy, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, podziela przytoczone powyżej poglądy doktryny prawa pracy. W konsekwencji należy uznać, że zagadnienia dotyczące rodzaju umowy o pracę należą do materii kodeksowej i w związku z tym wyłączenie w statucie możliwości zawierania z nauczycielami akademickimi umów o pracę na czas nieokreślony nie może być uznane za prawidłowe. Tym bardziej że prowadzi to do pozbawienia takich osób uprawnień związanych z zawarciem bezterminowej umowy o pracę, dotyczących chociażby obowiązku podania uzasadnienia wypowiedzenia czy konsultacji związkowej.

Za uzasadniony należało zatem uznać zarzut naruszenia art. 25¹ k.p. w zw. z art. 5 k.p. w zw. z art. 120 ust. 1 i ust. 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2018 r.) i w zw. z art. 128 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym

(w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2018 r.) w zw. z § 88 ust. 6 Statutu [...] Uniwersytetu Medycznego, bowiem art. 120 ust. 1 i 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2018 r.) nie daje podstaw do wskazania w statucie uczelni wyższej umowy o pracę na czas określony jako wyłącznej podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Nie można zatem uznać za uzasadniony poglądu wyrażonego przez Sąd Okręgowy, że zatrudnienie powódki na czas określony podyktowane było obowiązującymi i wiążącymi strony stosunku normami prawnymi.

W następnej kolejności należało rozważyć możliwość zastosowania do sytuacji powódki art. 25¹ k.p. Możliwość zastosowania wskazanego przepisu w przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony zasadniczo nie budzi wątpliwości, także w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2005 r., II PK 77/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 266).

W analizowanej sprawie powstał problem, czy ostatnią z szeregu umów o pracę na czas określony, zawartych z powódką, można uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony, przy uwzględnieniu reguł wynikających z treści powołanego przepisu i z uwagi na podnoszone w skardze kasacyjnej obejście prawa, przez które Uczelnia z naruszeniem zasad współżycia społecznego zmierzała do pozbawienia skarżącej ochrony.

Należy zwrócić uwagę, że z powódką zawarto trzy umowy o pracę na czas określony: (-) od 1 października 2001 r. do 30 września 2007 r.; (-) od 1 października 2007 r. do 20 września 2012 r.; (-) od 2 listopada 2012 r. do 30 września 2020 r. (umowa z 25 października 2012 r.).

Warte odnotowania jest, że pierwsze dwie umowy zawierane były z powódką 1 października, natomiast ostatnia z nich 25 października, przy czym była ona poprzedzona umową o dzieło na okres od 1 października do 2 listopada 2012 r.

Zarzut braku przeprowadzenia postępowania dowodowego w kwestii istnienia okoliczności świadczących o obejściu prawa, skutek zawarcia z powódką umowy o dzieło, był podnoszony w apelacji. Niemniej Sąd drugiej instancji pominął ten zarzut jako spóźniony na podstawie art. 207 § 6 k.p.c., poprzestając na podzieleniu stanowiska Sądu Rejonowego, że skoro przerwa pomiędzy

rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy przekroczyła miesiąc, to art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu z 25 października 2012 r. nie będzie miał zastosowania. Z podobnych względów Sąd Okręgowy odmówił zastosowania art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu od 22 lutego 2016 r. Stwierdził bowiem, że z uwagi na wspomnianą przerwę w zatrudnieniu ostatnią z umów należy potraktować jako pierwszą, a w związku z tym, że przy uwzględnieniu przepisów intertemporalnych, czas trwania tej umowy liczony od dnia wejścia w życie ustawy nie przekracza 33 miesięcy, nie można jej zakwalifikować jako umowy na czas nieokreślony.

Należy jednak uznać, że uzasadniony w tym zakresie okazał się zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. Sąd drugiej instancji, pomimo stosownych zarzutów ze strony powódki, nie przeprowadził jakichkolwiek dowodów czy ustaleń na okoliczność, czy zawarcie z powódką umowy o dzieło było działaniem celowym ze strony pozwanego, pozwalającym na uniknięcie skutku w postaci przekształcenia umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony.

Należy zauważyć, że takie działanie nie powinno zasługiwać na ochronę. Tym bardziej że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, zawarcie długotrwałej umowy terminowej po to, ażeby można ją w dowolnym momencie swobodnie rozwiązać, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do zatrudnienia terminowego i z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że poza uznaniem, że samo zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej umowy, jak również z zasadami współżycia społecznego, nie można również wykluczyć, że zawarcie takiej umowy z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, może być traktowane jako mające na celu obejście imperatywnych unormowań, które zostały zawarte w przepisach art. 25¹ § 1 i 2 k.p. Podnosi się bowiem, że dla uznania, iż długoterminowe umowy o pracę zostały zawarte w celu obejścia prawa, konieczne jest wykazanie zamiaru pracodawcy niestosowania przepisów o wypowiedzaniu umów na czas nieokreślony bądź właśnie uniknięcia

skutków z art. 25¹ k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2021 r., I NSNc 5/21, LEX nr 3162716).

Co prawda, rozpoznając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do weryfikowania ustaleń faktycznych ani prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji. Jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że zakaz przewidziany w art. 398³ § 3 k.p.c. nie stoi na przeszkodzie, aby w skardze kasacyjnej zarzucić naruszenie przepisów o dopuszczaniu lub pomijaniu dowodów powoływanych przez strony (w szczególności przez nieuzasadnione pominięcie wnioskowanego dowodu, czyli naruszenie np. art. 207 § 6 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie może czynić własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od przyjętych za podstawę zaskarżonego orzeczenia. Jednakże w związku z zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów postępowania może pośrednio kontrolować prawidłowość sposobu dokonywania ustaleń faktycznych. Bez przeprowadzenia tej kontroli nie sposób bowiem stwierdzić, czy naruszenie przepisów postępowania „mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy”. Związanie ustaleniami faktycznymi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) nie wyłącza kontroli zgodności z prawem postępowania, w którym zostały one dokonane, w przeciwnym razie wyłączona byłaby bowiem procesowa podstawa skargi kasacyjnej, zawierająca tylko ograniczenie w postaci wpływu uchybienia na treść rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2008 r., I CSK 500/07, LEX nr 393885).

Należało zatem uznać, że nieprzeprowadzenie dowodu zawnioskowanego przez stronę na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i jeszcze niewyjaśnione jest naruszeniem istotnego przepisu postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2019 r., I PK 175/18, LEX nr 3074868).

Wobec powyższego, zasadne okazało się uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, zaskarżony wyrok został bowiem wydany przedwcześnie, bez przeprowadzenia wszystkich istotnych dla sprawy dowodów i bez ustalenia wszystkich istotnych okoliczności faktycznych. Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymaga bowiem przeprowadzenia dowodów na okoliczność, czy zawarcie z powódką umowy o dzieło na okres przekraczający jeden miesiąc, pomiędzy dwiema zawartymi z nią umowami na czas określony, nie stanowiło działania w celu obejścia prawa, w

szczegółności skutków określonych w art. 25¹ k.p. Sąd drugiej instancji powinien zatem, rozpoznając sprawę ponownie, wziąć pod uwagę przedstawioną przez Sąd Najwyższy wykładnię przepisów prawa, uzupełnić materiał dowodowy, a następnie ocenić, czy do sytuacji powódki nie znajdzie zastosowania art. 25¹ k.p.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]