



Sygn. akt II PK 236/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa Z. C.
przeciwko Uniwersytetowi (...) w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 października 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 15 czerwca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r. oddalił wniesione przez Z. C. (dalej jako powód) przeciwko Uniwersytetowi (...) w P. (dalej jako pozwany) powództwo o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku i warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie mianowania od dnia 29 września 1989 r., początkowo na stanowisku asystenta stażysty, następnie asystenta, a od dnia 30 marca 2000 r. adiunkta w Instytucie (...) na czas nieokreślony, przy czym - zgodnie z § 88 ust. 2 i § 67 Statutu (ówczesnej) Akademii Rolniczej – w akcie mianowania podano, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, to jest do dnia 31 marca 2009 r. Powód w dniu 13 stycznia 2009 r. zwrócił się o przedłużenie zatrudnienia na stanowisku adiunkta „o pierwszy czteroletni przedział czasowy”. Z uwagi na negatywne zaopiniowanie tego wniosku przez radę Wydziału Rolniczego, pozwany zamierzał podjąć czynności prawne zmierzające do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w związku z upływem okresu 9 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego, jednakże w dniu 14 września 2009 r. Rada Zakładowa Związku Nauczycielstwa Polskiego wniosła o ochronę dla powoda jako członka organizacji, co spowodowało wstrzymanie działań zmierzających do rozwiązania z nim stosunku pracy w okresie do 2010 r. do 2014 r. Uchwałą nr [...] /2013 z dnia 17 października 2013 r. Rada Zakładowa Związku Nauczycielstwa Polskiego odwołała ochronę dla powoda.

Powód korzystał ze zwolnień lekarskich w okresach: od dnia 27 stycznia 2012 r. do dnia 22 czerwca 2012 r., od dnia 20 lutego 2013 r. do dnia 14 sierpnia 2013 r., od dnia 25 czerwca 2014 do dnia 11 lipca 2014 r. i od dnia 4 listopada 2014 r. do dnia 4 maja 2015 r. Po tym czasie Dyrektor Instytutu J. P. w piśmie z dnia 12 maja 2014 r. zawiadomił, że nie występuje o przedłużenie zatrudnienia powodowi w związku z nieprzedstawieniem przez niego stopnia zaawansowania pracy habilitacyjnej. W odpowiedzi uzyskał informację, że w związku z ochroną związkową powoda w okresie 1 roku po odwołaniu go uchwałą z 17 października 2013 r., wypowiedzenie powodowi stosunku pracy może nastąpić z końcem semestru zimowego, to jest w dniu 28 lutego 2015 r. W okresie od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 30 listopada 2015 r. powodowi udzielono urlopu dla poratowania zdrowia, po którym ponownie korzystał ze zwolnienia lekarskiego od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 30 maja 2016 r. W tym czasie początkowo pobierał wynagrodzenie za czas choroby, a następnie przez 182 dni zasiłek chorobowy. W okresie od dnia

31 maja 2016 r. do dnia 27 września 2016 r. przyznano mu natomiast świadczenie rehabilitacyjne, a po roku pobierania tego świadczenia rentę do końca 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że zgodnie ze statutem pozwanego, zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać okresu, o którym mowa w § 77 ust. 1 pkt 6, to jest 8 lat (§ 78 ust. 2). Zgodnie z § 77 ust. 1 pkt 6 statutu, nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim i zatrudnienie nauczyciela akademickiego na nowym stanowisku następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę, przy czym adiunkta ze stopniem naukowym doktora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z tym że uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego powinno nastąpić w okresie 8 lat, z zastrzeżeniem art. 120 ustawy. W myśl § 82 pkt 3 statutu, stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany z końcem semestru również z innych ważnych przyczyn niż wskazane w art. 124 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej jako ustawa o szkolnictwie wyższym), po uzyskaniu opinii rady wydziału w stosunku do pozostałych pracowników jednostek organizacyjnych wydziału. Stosunek pracy z pozostałymi nauczycielami akademickimi (z wyłączeniem profesorów) rozwiązuje, z przyczyn innych niż wymienione w art. 124 ustawy, rektor na wniosek odpowiednio dziekana (prorektora właściwego do spraw studenckich) zainicjowany przez kierownika samodzielnej jednostki naukowo-dydaktycznej lub dydaktycznej, po zasięgnięciu opinii rady tej jednostki, odpowiednio po zaopiniowaniu odpowiednio przez radę wydziału, Radę ds. Ogólnouczeniowych Jednostek Dydaktycznych, z odpowiednim zastrzeżeniem § 82 pkt 2 i 3 (§ 77 ust. 4 pkt 2). Jeżeli ustawa przewiduje rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego z końcem semestru, przez koniec semestru rozumie się odpowiednio: ostatni dzień lutego albo ostatni dzień września (§ 77 ust. 10).

Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwany pismem doręczonym powodowi w dniu 9 września 2016 r. rozwiązał z powodem stosunek pracy zawarty w dniu 1 kwietnia 2000 r. ze skutkiem na dzień 27 września 2016 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu długotrwałej niezdolności do pracy, która trwała dłużej

niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 3 miesięcy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji przypomniał, że powód przez okres 9 lat nie uzyskał tytułu doktora habilitowanego, w związku z czym przestał spełniać wymagania pozwanego, gdyż zgodnie ze statutem pozwanego, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, obecnie nie może przekraczać okresu, o którym mowa w § 77 ust. 1 pkt 6, to jest 8 lat.

Zdaniem Sądu Rejonowego, do adiunktów bez habilitacji stosuje się art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym, wprowadzający ośmioletni termin, po upływie którego niedopuszczalne jest zatrudnianie ich, jeśli nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego. Dlatego też aneksem do mianowania z dnia 21 października 2005 r. poinformowano powoda, że dotychczasowe mianowanie na czas nieokreślony pozostaje mianowaniem na czas nieokreślony, ale z zastrzeżeniem art. 120 ustawy. Powód nie dotrzymał terminu uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, zatem do rozwiązania z nim stosunku pracy, zgodnie z art. 128 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, należało stosować przepisy Kodeksu pracy, w tym regulację art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Przesłanki określone w tym przepisie zostały zaś przez niego spełnione, gdyż był niezdolny do pracy przez okres pobierania wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, przez cały 182-dniowy okres pobierania zasiłku chorobowego, a następnie otrzymywania świadczenia rehabilitacyjnego, przy czym w dniu 31 sierpnia 2016 r. upłynęły 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że przypadku powoda nie było podstaw, aby uznać, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia musiało nastąpić z końcem semestru, bowiem regulacja art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. wskazuje konkretny termin, z upływem którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, a nadto z treści art. 128 ustawy o szkolnictwie wyższym wynika, że z końcem semestru rozwiązywane są umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, natomiast w przypadku powoda, do rozwiązania umowy na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. doszło bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 15 czerwca 2018 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18.144 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz oddalił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy u pozwanego, a także rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie i oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy, odnosząc się do zarzutów apelacyjnych dotyczących oddalenia powództwa z powodu niedopuszczalności przywrócenia powoda do pracy oraz zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uznał, że w tym zakresie zaskarżone orzeczenie Sądu pierwszej instancji nie było prawidłowe.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., który stanowi, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące (gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową). W sprawie było przy tym bezsporne, że powód pozostawał niezdolny do pracy przez wymienione w tym przepisie okresy.

Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że zgodnie z art. 123 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany: 1) w drodze porozumienia stron; 2) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron; 3) bez wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 123 ust. 2 powołanej ustawy). W myśl art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy rektor może zaś rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości

powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata. Z kolei art. 126 pkt 1 tej ustawy stanowi, że rektor może rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia w przypadku trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy nauczyciel odmawia przejścia do takiej pracy. Na podstawie art. 128 ust. 1 ustawy, rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru.

W stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie o szkolnictwie wyższym zostały zamieszczone dwa odesłania. Pierwsze, zawarte w art. 128 tej ustawy, dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a zatem tej kategorii nauczycieli dotyczy bez wątpienia art. 41 k.p., kreujący zakaz wypowiedzania umowy o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ustawodawca jednoznacznie dał w ten sposób wyraz temu, że w stosunku do tej grupy pracowników regulacja dotycząca ustania stosunku pracy nie jest zupełna, co zresztą nie budzi wątpliwości w świetle treści przepisów Działu III, Rozdziału 2 ustawy (stosunek pracy pracowników uczelni), które w zasadzie dotyczą mianowanych nauczycieli akademickich. Natomiast odesłanie dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich obejmuje art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym. Z jednej więc strony nie ma wyraźnego wskazania o niepełności regulacji dotyczącej ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, co już stanowi jedną z przesłanek prowadzących do wniosku, że ta kwestia w pragmatyce służbowej została uregulowana w sposób kompletny. Z drugiej zaś strony, szczegółowy zakres regulacji dotyczący rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim również stanowi podstawę do wnioskowania, że materia ta została uregulowana w całości w pragmatyce służbowej.

Sąd drugiej instancji ponownie przywołał regulację art. 126 ustawy o szkolnictwie wyższym, stwierdzając, że normuje on możliwość rozwiązania

stosunku pracy nauczyciela akademickiego nawiązanego na podstawie mianowania bez wypowiedzenia. Materię tę w Kodeksie pracy, dla spraw związanych z umową o pracę, normują przepisy art. 52 i 53. Przepis art. 126 nie stanowi jednak, że jest to rozwiązanie z winy pracownika, a nadto przepis ten (w przeciwieństwie do art. 52 k.p.) zawiera enumeratywne wyliczenie przyczyn, które mogą stanowić podstawę rozwiązania przez rektora stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim bez wypowiedzenia. Katalog ten obejmuje zarówno przyczyny niezależne od nauczyciela akademickiego (trwała utrata zdolności do pracy - pkt 1), jak i przyczyny, które są uzależnione od czynności nauczyciela akademickiego (niedostarczenie w terminie orzeczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność do pracy - pkt 2), a wreszcie przyczyny stwierdzone prawomocnymi orzeczeniami: naganne bądź wręcz przestępcze działanie - naruszenie ogólnie rzecz biorąc praw autorskich - pkt 3, jak też skazanie prawomocne za przestępstwo popełnione z winy umyślnej - pkt 4. Przepis art. 126 nie zawiera żadnego terminu (w przeciwieństwie do podobnych przepisów art. 52 i 53 k.p., dotyczących umowy o pracę), w którym rektor musi podjąć decyzję o rozwiązaniu z mianowanym nauczycielem akademickim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie można jednak zapominać o normie art. 5 k.p. i powielającej ją normie art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, dotyczących stosowania przepisów Kodeksu pracy w sprawach nieuregulowanych w przepisach odnoszących się do określonej kategorii pracowników.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie chodziło o wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania z powodu długotrwałej niezdolności do pracy, która trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez okres 3 miesięcy. Powód był mianowanym na czas nieokreślony adiunktem w Instytucie (...), a więc jego stosunek pracy różnił się od typowego stosunku pracy powstałego z umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął zaś, że stosunek pracy odwołującego z powodu niespełnienia wymogów dla dalszego zajmowania stanowiska adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego przekształcił się w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, wobec czego przesłanki wskazane w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. zostały wobec niego spełnione,

bowiem był on niezdolny do pracy przez okres pobierania wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy, przez cały 182-dniowy okres pobierania zasiłku chorobowego, a następnie otrzymał świadczenie rehabilitacyjne, przy czym w dniu 31 sierpnia 2016 r. upłynęły 3 miesiące pobierania tego świadczenia. Z żadnej regulacji nie wynika jednak, że w takiej sytuacji dochodzi do przekształcenia stosunku pracy ze stosunku prawnego opartego na mianowaniu na stosunek oparty na umowie o pracę. Okoliczność taka, jak niespełnianie kryteriów zajmowania stanowiska adiunkta, może stanowić jedynie przyczynę rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, nieprawidłowe okazało się rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim Sąd ten uznał, że pozwany, składając w dniu 9 września 2016 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., nie naruszył przepisów prawa pracy.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że Sąd pierwszej instancji również błędnie uznał, iż prorektor uczelni był osobą upoważnioną do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Oświadczenie powoda (Sądowi drugiej instancji chodziło zapewne o oświadczenie pozwanego) o rozwiązaniu umowy o pracę było formalnie nieprawidłowe w tym zakresie, albowiem jedynie rektor uczelni ma takie uprawnienia. Wynika to wprost z jednolitego w tym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego, który m.in. w wyroku z dnia z 11 kwietnia 2013 r., I PK 259/12, kategorycznie stwierdził, że art. 118 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności. Dlatego powód trafnie zarzucił naruszenie w niniejszej sprawie tego przepisu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie wystąpiła też przesłanka trwałej utraty zdolności powoda do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a pozwany w dniu 31 sierpnia 2016 r. wiedział, iż powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne, co potwierdzało, że orzeczono w stosunku do niego pozytywną prognozę procesu

leczenia. Wobec tego oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Oceniając z kolei zasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, Sąd drugiej instancji odwołał się do regulacji art. 56 § 1 k.p., podkreślając, że takie roszczenie przysługuje pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia bez względu na to, czy naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę polega na braku przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, czy też na uchybieniu wymaganiom formalnym stawianym temu sposobowi rozwiązania umowy o pracę. Przepis art. 45 § 2 k.p. stanowi jednak, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy (lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), gdy ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Orzecznictwo w sprawach związanych ze stosowaniem art. 45 § 2 k.p. pokazuje zaś, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy ze względu na przesłankę niecelowości są cechy osobowościowe pracownika, czy też utrata uprawnień i kwalifikacji do wykonywania pracy na zajmowanym dotychczas stanowisku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, taka sytuacja wystąpiła w okolicznościach niniejszej sprawy. Było bowiem faktem, że powód przez okres 9 lat, to jest do dnia 31 marca 2009 r. (określonych w akcie mianowania z dnia 30 marca 2000 r.) nie uzyskał tytułu doktora habilitowanego. Zgodnie ze statutem pozwanego, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego obecnie nie może zaś przekraczać okresu, o którym mowa w § 77 ust. 1 pkt 6, to jest 8 lat. Tym samym powód już po dniu 31 marca 2009 r. przestał spełniać wymagania do zatrudniania go w dalszym ciągu na stanowisku adiunkta, a więc przywrócenie go do pracy w okolicznościach sprawy było niemożliwe oraz niecelowe, gdyż pozwany mógłby ponownie rozwiązać z powodem stosunek pracy w oparciu o tę przesłankę.

Sąd drugiej instancji miał przy tym na uwadze, że od dnia 1 października 2013 r. art. 120 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym obowiązywał w zmienionym brzmieniu. Zgodnie z tym brzmieniem, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz osoby nieposiadającej

stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów ustalał statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie mogło trwać dłużej niż 8 lat. Wejście w życie tego unormowania zostało poprzedzone dwuipółletnim *vacatio legis* (art. 38 ustawy nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r.). Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 78/17, uznał z kolei, że po zmianie art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym okresy zatrudnienia w nim określone, to jest 8 lat, powinny być liczone na nowo. Wobec powyższego samo trwanie stosunku pracy miałoby powodować, że uprzednia regulacja statutu traci moc i obowiązuje tylko ustawa (samodzielnie). Sąd Okręgowy nie zaakceptował jednak tego poglądu, podnosząc, że prawo do zatrudnienia wynika z określonej autonomii uczelni i regulacja okresu zatrudnienia to domena jej statutu. Nowa ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przepis art. 120 po zmianie jest regulacją pełną (zamkniętą). Nie ma w nim treści wskazującej, że okres zatrudnienia będzie liczony od nowa. Regulacja ta nie narusza autonomii uczelni, a jedynie ogranicza okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego do 8 lat. Znowelizowany art. 120 ust. 1 ustawy nie odnosił się więc do sytuacji powoda, w stosunku do którego należało stosować stan prawny z 2002 r. (postanowienia statutu uczelni z tego okresu). Przepis art. 23 ust. 1 ustawy nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. stanowił jedynie, że 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. Oznaczało to tylko tyle, że powód po wejściu w życie tej ustawy (1 października 2011 r.) zachował status pracownika mianowanego. Ustawa nowelizująca z dnia 18 marca 2011 r. nie zawierała natomiast przepisów przejściowych, obligujących szkołę wyższą do stosowania dotychczasowych przepisów odnośnie do adiunktów zatrudnionych przed dniem jej wejścia w życie. Wchodzący w życie w dniu 1 października 2013 r. art. 120, w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2011 r., w założeniu miał wymusić, szczególnie na uczelniach publicznych, postęp w pracy naukowej i przyspieszyć rozwój kadry naukowej. Przyjęcie w statucie szkoły wyższej jednakowych zasad dla

nowozatrudnionych doktorów (zobowiązanych do uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat) oraz do zatrudnionych wcześniej adiunktów (z wieloletnim stażem na uczelni), prowadziło zatem do nieuzasadnionej prawnie dyferencjacji adiunktów. Z judykatury Sądu Najwyższego wynika bowiem, że w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Okręgowy uznał, że statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta, a art. 120 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym od dnia 1 października 2011 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty. Dlatego nie podzielił poglądu Sądu Najwyższego, zgodnie z którym adiunkt zatrudniony przed dniem 1 października 2013 r. powinien mieć od tego momentu kolejnych 9 lat na uzyskanie habilitacji, a zatem, okres ten powinien w stosunku do niego biec na nowo, przyznając mu dodatkowych dziewięć lat na uzyskanie habilitacji, tym bardziej, że w okolicznościach sprawy powód posiadał wiedzę już od początku jego mianowania na stanowisko adiunkta, że posiada oznaczony (9 lat) i to dłuższy niż obowiązujący po zmianie przepisów, okres na uzyskanie habilitacji. Wprawdzie pozwany nie unormował osobno w statucie sytuacji adiunktów zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r., jednakże w takim przypadku termin do sporządzenia pracy habilitacyjnej nie powinien być liczony na nowo od dnia 1 października 2013 r., albowiem powód miał pełną świadomość, że obowiązuje go 9-letni okres do uzyskania tytułu doktora habilitowanego, który bezskutecznie upłynął w dniu 31 marca 2009 r., co zresztą sam przyznał wprost podczas rozprawy apelacyjnej w dniu 15 czerwca 2018 r.

Sąd drugiej instancji ustalił wysokość przyznanego powodowi odszkodowania na podstawie art. 58 k.p., przyjmując, że zasadna będzie wypłata odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące, to jest w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 15 czerwca 2018 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest w

zakresie punktu pierwszego i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 120 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym zmienionego 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. z 2011 r. Nr 84, poz. 455) w związku z art. 18 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że: (-) ośmioletni okres zatrudnienia wskazany w wymienionym przepisie nie ma zastosowania wobec powoda (adiunkta) zatrudnionego przed dniem wejścia w życie znowelizowanego przepisu, to jest przed dniem 1 października 2013 r., a którego stosunek mianowania trwał nadal po tym dniu, i nie może być liczony od początku od dnia wejścia w życie przedmiotowego przepisu, co prowadziło do zasądzenia od pracodawcy na rzecz pracownika odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, z uwagi na stwierdzenie przez Sąd, że upłynął okres na uzyskanie habilitacji;

b) art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że do sytuacji prawnej powoda powinny znaleźć zastosowanie przepisy rangi statutowej obowiązujące przed datą wejścia w życie ustawy nowelizującej, a w konsekwencji uznanie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta upłynął, podczas gdy zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, okres zatrudnienia powoda upłynąłby najwcześniej w dniu 1 października 2021 r.;

c) art. 120 ust. 2 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym zmienionego ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie tej ustawy, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw w związku z art. 18 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie polegające na zaniechaniu ustalenia, czy powodowi rzeczywiście upłynął okres, o którym mowa w powołanym art. 120 ust. 1 ustawy, w związku z wystąpieniem u powoda przerw związanych z pobieraniem zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej,

d) art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji braku ustalenia przez Sąd koniecznych i konkretnych

okoliczności uzasadniających stwierdzenie niecelowości przywrócenia powoda do pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie pierwszym i przywrócenie powoda do pracy oraz obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania apelacyjnego w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie pierwszym i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Skuteczność rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku w zakresie, w jakim potwierdza on niezgodność z prawem rozwiązania łączącego strony stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie może budzić wątpliwości na etapie postępowania kasacyjnego już choćby z tej przyczyny, że rozstrzygnięcie to nie zostało zaskarżone przez pozwanego, a więc w tej części jest prawomocne i korzysta z powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c. w związku z art. 365 § 1 k.p.c.). Problem prawny, który nadal wymaga rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy związany jest zatem wyłącznie z oceną prawidłowości zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim w orzeczeniu tym przyjęto, że zgłoszone przez skarżącego i podtrzymywane w toku całego postępowania przed Sądami powszechnymi roszczenie o przywrócenie do pracy u pozwanego może nie zostać uwzględnione, a w jego miejsce powinno być przyznane skarżącemu odszkodowanie, zasądzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. oraz w związku z (niepowołanym zresztą ani przez Sąd drugiej instancji, ani przez skarżącego) art. 58 k.p.

Sąd Najwyższy stwierdza równocześnie, że wspomniane rozstrzygnięcie jest oparte wyłącznie na założeniu, w myśl którego przywrócenie skarżącego do pracy

było niecelowe (lub niemożliwe, choć ta przesłanka, choć wymieniona, nie została jednak przez Sąd Okręgowy uzasadniona) z tej przyczyny, że skarżącego obowiązywał 9-letni termin na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego, który „bezskutecznie” upłynął w dniu 31 marca 2009 r., czego miał on pełną świadomość już w chwili mianowania na stanowisko adiunkta i czego nie zmieniło wejście w życie w dniu 1 października 2013 r. zmienionego art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym. W przypadku skarżącego termin na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego nie mógł być bowiem liczony na nowo od dnia wejścia w życie zmiany powołanego przepisu.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia problemu, czy przyjęte przez Sąd Okręgowy założenie jest prawidłowe, ma zatem ustalenie, czy 8-letni termin na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, wprowadzony do art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym w dniu 1 października 2013 r. ustawą nowelizującą z dnia 18 marca 2011 r. (po dwuipółletnim *vacatio legis*), znajduje zastosowanie tylko w stosunku do pracowników naukowych zatrudnionych od dnia 1 października 2013 r., jak zdaje się sugerować Sąd drugiej instancji, czy też odnosi się także do osób zatrudnionych przed tą datą.

Sąd Najwyższy wstępnie stwierdza, że wynikająca z art. 3 k.c. zasada nieretroakcji 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 bowiem wynikać z brzmienia nowego prawa, lub jego celu. Zasady tej nie można jednak mylić z zasadą retrospektywności (bezpośredniego działania prawa nowego), która polega na tym, że nowa regulacja (w braku przepisów przejściowych) nie zmienia niczego wstecz, jednakże obejmuje również zdarzenia prawne, które rozpoczęły się pod rządami dotychczasowego prawa i nadal trwają.

Odnosząc tę wstępną uwagę do sytuacji prawnej skarżącego, trzeba więc stwierdzić, że zmieniony art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym nie miałby do niej z całą pewnością zastosowania, gdyby stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu przed wejściem w życie tego przepisu. Jak wynika jednak z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, mającego wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skarżący, mimo upływu terminu, w którym

powinien uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego (31 marca 2009 r.), nadal pozostawał w zatrudnieniu u pozwanego, w szczególności z powodu objęcia go aż do 2015 r. szczególną ochroną trwałości zatrudnienia wynikającą ze stosownej uchwały organizacji związkowej, której był członkiem. To spowodowało, że pozostawał w zatrudnieniu jako mianowany na czas nieokreślony adiunkt również po dniu wejścia w życie zmienionego art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym pierwotnie przewidywał, 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. Nowelizacja tego przepisu uchwalona w dniu 18 marca 2011 r., która weszła w życie z dniem 1 października 2013 r., zawierała natomiast 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 odstępnie od tej reguły. Wynika to z tego, że zarówno pod rządem nowego, jak i starego brzmienia art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym uczelniom pozostawiono autonomię w kształtowaniu stażu na zdobycie stopnia doktora habilitowanego. Zasadniczym celem długiego okresu *vacatio legis*, ustanowionego w ustawie nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. dla art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym, było zaś 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 pozwany był zobligowany dostosować statut do wymagań wprowadzonych w zmienionym art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2019 r., III PK 62/18, LEX nr 2672998). W rezultacie, w okresie od dnia 18 marca 2011 r. do dnia 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 przewidziane w zmienionym art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym nie będzie ich dotyczyć (por. 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 przyjmuje się, 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 ustawy 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 (por. 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 ustawy o szkolnictwie wyższym (por. 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, OSNP 2019 nr 7, poz. 84).

Jak również wynika jednak z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w statucie pozwanego nie dokonano stosownych zmian. Dlatego należy przyjąć, że wobec skarżącego ma zastosowanie art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym ustanawiający od dnia 1 października 2013 r. ośmioletni okres na zdobycie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Oznacza to, że przyjęta przez Sąd drugiej instancji przesłanka niecelowości przywracania skarżącego do pracy jest oparta na błędnym założeniu interpretacyjnym, które narusza art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym mu ustawą nowelizującą z dnia 18 marca 2011 r., a także art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p., trafnie powołane w podstawach zaskarżenia rozpoznawanej w niniejszym postępowaniu skargi kasacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.