



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Wyższej Szkole [...] w C.

o ustalenie, odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za
urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 czerwca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 13 kwietnia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 228/21,

1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych z ustawowymi odsetkami za czas od upływu tygodnia od doręczenia zobowiązanej postanowienia tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Maciej Pacuda Dawid Miąsik Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Chełmie wyrokiem z dnia 8 października 2021 r. zasądził od pozwanej Wyższej Szkoły [...] w C. na rzecz powoda J. S. kwotę 7.800 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu stosunku pracy, z ustawowymi odsetkami od dnia 8 października 2021 r.; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. z ustawowymi odsetkami od kwot wyszczególnionych w wyroku oraz oddalił powództwo w pozostałej części, a poniesione wydatki przejął na rachunek Skarbu Państwa oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.328 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej od dnia 1 października 2015 r., początkowo na podstawie umów cywilnoprawnych, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2016 r. do dnia 30 września 2018 r. Po upływie tego okresu został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 października 2018 r. do dnia 30 września 2021 r. jako nauczyciel akademicki na stanowisku adiunkta. Zarządzeniem rektora pozwanej z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie organizacji roku akademickiego 2019/2020 semestr zimowy miał przypadać w okresie od dnia 1 października 2019 r. do dnia 21 lutego 2020 r., zaś semestr letni od dnia 22 lutego 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. W dniu 30 marca 2020 r. powód otrzymał drogą elektroniczną pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2020 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy podano reorganizację uczelni. Wypowiedzenie zostało następnie przesłane powodowi drogą pocztową. Powód, po upływie okresu wypowiedzenia określonego w oświadczeniu pracodawcy, w maju 2020 r. zgłaszał pozwanej gotowość świadczenia pracy. Po tym czasie przyjeżdżał do siedziby uczelni, studenci kontaktowali się z nim zdalnie. Powód prowadził seminarium dla kilkunastu studentów.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że czynności w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom naukowym należały do kompetencji rektora, urlopy były udzielane w okresie wakacyjnym. „Fizycznie” wniosków urlopowych nie składano na piśmie, były one składane w formie ustnej rektorowi uczelni. Nie było na uczelni planów urlopowych ani pracownicy naukowcy nie składali pisemnie wniosków urlopowych. Powód w dniu 19 października 2020 r. otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop w kwocie 1.044,39 zł, a w dniu 26 października 2020 r. otrzymał ekwiwalent za niewykorzystany urlop za 2020 r. w kwocie 86,02 zł. O wręczeniu powodowi wypowiedzenia w trakcie trwania semestru letniego zdecydował nowy właściciel szkoły, który w tym zakresie wydał polecenie rektorowi jako pracodawcy powoda.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy w kwocie 7.800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 października 2021 r., a nadto w zakresie wynagrodzenia za pracę w kwocie 13.000 zł brutto za okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r., wraz ustawowymi odsetkami. W pozostałej części powództwo o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie, dlatego też zostało oddalone.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, podstawą żądania przez powoda odszkodowania w kwocie 7.800 zł był art. 50 § 3 k.p., który stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Z kolei 50 § 4 k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Sąd Rejonowy uznał zaś, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było bezpodstawne i niezgodnie z przepisami. Tym samym powodowi została przyznana kwota 7.800 zł tytułem odszkodowania. Co do zasądzzonego na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę za okres od maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. w kwocie 13.000 zł brutto, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zgodnie z art. 123 ust 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm., dalej jako

Prawo o szkolnictwie wyższym) rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z nauczycielem akademickim następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Treść art. 66 powołanej ustawy stanowi natomiast, że rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na dwa semestry. Statut uczelni może przewidywać szczegółowy podział roku akademickiego w ramach semestrów. Zgodnie ze statutem pozwanej rok akademicki dzieli się na dwa semestry: semestr zimowy, który trwa od dnia 1 października do lutego następnego roku kalendarzowego, i semestr letni, który trwa od lutego do dnia 30 września danego roku kalendarzowego. W tym zakresie nie nastąpiła żadna zmiana w przepisach statutu pozwanej. Powód otrzymał w dniu 30 marca 2020 r. wypowiedzenie umowy o pracę, w którym podano, że okres wypowiedzenia upływa w dniu 30 kwietnia 2020 r. Tym samym powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie trwania roku akademickiego, a więc wbrew obowiązującym przepisom prawa. Od dnia 1 maja 2020 r. powód zgłosił gotowość do pracy i wykonywał swoje obowiązki jako nauczyciel akademicki, sprawdzał prace magisterskie swoich studentów, przygotowywał ich do obrony prac magisterskich. Tym samym zasadne było zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia w kwotach po 2.600 zł brutto miesięcznie za okres od maja 2020 r. do września 2020 r., a więc za okres trwania roku akademickiego 2020. Z dniem 30 września 2020 r. upłynął bowiem powodowi okres wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2022 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punktach II i V i oddalił powództwo „o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od 1 maja 2020 r. do 30 września 2020 r.” oraz zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, a także nie obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, trafny był apelacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na dokonaniu wadliwej oceny dowodów skutkującej uznaniem, że po dniu 30 kwietnia 2020 r. powód był pracownikiem pozwanej i wobec zgłoszenia gotowości do pracy nabył prawo do wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja do dnia 30 września 2020 r.

Równocześnie Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie została zaskarżona przez pozwaną ta część wyroku, w której Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Sąd pierwszej instancji nie wydał wyroku restytucyjnego, co skutkowało tym, że stosunek pracy nie został reaktywowany. Rozwiązał się bowiem z dniem 30 kwietnia 2020 r. Należało bowiem pamiętać, że nawet wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne, jeżeli pracownik nie wniesie odwołania do sądu, zaś sąd nie przywróci go pracy. Powód podnosił, że pracodawca zastosował niewłaściwy okres wypowiedzenia, który w jego przypadku powinien wynosić 3 miesiące. Tym niemniej, mając na uwadze wskazaną przyczynę wypowiedzenia, do powoda nie mógłby mieć zastosowania art. 49 k.p. Pracodawca mógł bowiem skrócić pracownikowi okres wypowiedzenia zgodnie z art. 36¹ § 1 k.p. W takim zaś przypadku pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie, a na podstawie art. 36¹ § 2 k.p. okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia. Powód jednak z takim roszczeniem odszkodowawczym nie wystąpił. Domagał się zasądzenia wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja do dnia 30 września 2020 r., powołując się na gotowość do świadczenia pracy oraz wykonywanie czynności takich jak konsultacje ze studentami oraz przygotowanie ich do egzaminów końcowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonując analizy oceny tego roszczenia, Sąd pierwszej instancji powinien dokonać ustaleń, czy między stronami doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy od dnia 1 maja 2020 r. i czy powód wykazał gotowość do pracy w ramach stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji uznał jednak, że powodowi należy się wynagrodzenie za pracę, ponieważ stosunek pracy został rozwiązany przed końcem semestru letniego, a powód po dniu 1 maja 2020 r. sprawdzał prace magisterskie swoich studentów i przygotowywał ich do obrony prac magisterskich. Pozwana zaprzeczyła wszakże twierdzeniom powoda. Stosownie do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. to powoda obciążała więc ciężar dowodu. Powód nie podołał temu ciężarowi, nie przedstawił żadnych dowodów na potwierdzenie swojej tezy. Tymczasem, aby roszczenie o wynagrodzenie za pracę mogło być uwzględnione, praca musiałaby być świadczona w ramach stosunku pracy. Powód

wcześniej świadczył natomiast pracę na rzecz pozwanej na podstawie umów cywilnoprawnych, również świadek M. S. po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę zawarła z pozwaną umowę cywilną, w ramach której prowadziła zajęcia ze studentami, którzy przygotowywali się do obrony prac dyplomowych. Z powodów pozwana takiej umowy nie zawarła, nie rozmawiała z nim na temat kontynuacji zajęć i jeżeli powód takie działania podejmował, to odbywało się to bez wiedzy i akceptacji pozwanej. Brak było zatem podstaw do uznania, że między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, a więc, że praca określonego rodzaju była wykonywana na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę zgodnie z art. 22 k.p., a co za tym idzie powód nie mógł skutecznie domagać się wynagrodzenia za sporny okres.

Chybione były natomiast apelacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego zgłoszone w pkt 2 i 3 apelacji, a to z uwagi na treść art. 466 k.p.c., zgodnie z którym pracownik lub ubezpieczony działający bez adwokata lub radcy prawnego może zgłosić w sądzie właściwym ustnie do protokołu powództwo oraz treść środków odwoławczych i innych pism procesowych. Powód, występując jeszcze bez adwokata, który został ustanowiony w dniu 20 października 2020 r., zgłosił zaś ustnie do protokołu rozprawy nowe roszczenie, jednak obejmowało ono jedynie należność główną, bez odsetek, tym samym w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o odsetkach rację miał apelujący i dlatego zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego, to jest art. 321 § 1 k.p.c., sformułowany w pkt 4 apelacji, należało uznać za zasadny. Skuteczny okazał się również zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego, to jest art. 30 § 1 pkt 2 k.p., przez uznanie, że strony, mimo dokonania wypowiedzenia umowy o pracę i upływu okresu wypowiedzenia, nadal łączył stosunek pracy, co implikowało prawo powoda do wynagrodzenia. Niezrozumiały był natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego sformułowany w pkt 2 z uwagi na to, że powołany tam art. 50 § 1 i 4 k.p. odnosi się do roszczenia odszkodowawczego, które nie było przedmiotem apelacji.

Powód J. S. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 13 kwietnia 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości, to jest w zakresie punktu I, w jakim Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie II i V i oddalił powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za

pracę za okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. oraz zmienił rozstrzygnięcie o kosztach procesu przez wzajemne zniesienie kosztów między stronami oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu zawartego w punkcie II zaskarżonego wyroku.

Skarżący zarzucił:

1) naruszenie prawa materialnego, to jest:

a) art. 123 ust. 3 Prawa o szkolnictwie wyższym, przez niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji tego przepisu do rozpoznania niniejszej sprawy i przyjęcie, że stosunek pracy z powodem J. S. uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2020 r. w sytuacji, gdy przepis ten stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z nauczycielem akademickim następuje z końcem semestru;

b) art. 66 ustawy Prawa o szkolnictwie wyższym, przez niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji tego przepisu do rozpoznania niniejszej sprawy i przyjęcie, że stosunek pracy z powodem J. S. uległ rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2020 r. w sytuacji, gdy przepis ten stanowi, że rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na 2 semestry, a zatem w przypadku przyjęcia skutecznego złożenia powodowi w dniu 30 marca 2020 r. drogą elektroniczną oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia stosunek pracy z J. S. powinien rozwiązać się z końcem 2 semestru, to jest z dniem 30 września 2020 r.;

c) art. 36 § 1 pkt 3 i § 1¹ k.p., przez niezastosowanie tego przepisu do rozpoznania niniejszej sprawy i przyjęcie przez Sąd, że umowa o pracę powoda z zachowaniem okresu wypowiedzenia rozwiązała się w dniu 30 kwietnia 2020 r. w sytuacji, gdy powód posiadał ponad trzyletni staż pracy u pozwanej, a przepis ten stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

2) mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie przepisów postępowania, to jest:

a) art. 382 k.p.c., przez niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji tego przepisu do rozpoznania niniejszej sprawy i pominięcie znaczącej części materiału

dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, co miało istotny wpływ na treść wydanego przez Sąd wyroku, to jest:

- zeznań powoda J. S. w zakresie, w jakim powód wskazał, że od maja do końca września 2020 r. świadczył pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, był promotorem kilkunastu seminarzystów, prace magisterskie seminarzystów obejmowały od 90 do 120 stron, każdą z tych prac powód musiał sprawdzić i skorygować, w tym okresie seminarzyści kontaktowali się z nim zdalnie, jeden seminarzysta przyjeżdżał nawet do domu powoda, powód zaakceptował ostatecznie temu seminarzyście pracę magisterską w Jednolitym Systemie Antyplagiatowym w dniu 7 lipca 2020 r., obrona pracy magisterskiej tego studenta, którego powód był promotorem przewidziana była na koniec września 2020 r.,

- zeznań świadka E. Z. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że powód był ewentualnie na uczelni do dnia 10 lipca, kiedy odbywały się obrony prac studentów;

- zeznań świadka M. G. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że od około 14 lipca kończyło się wręczanie studentom dyplomów i od tego momentu pracownicy dydaktyczni wykorzystywali urlopy, ale nie składali żadnych wniosków, zajęcia zwykle zaczynały się na początku października albo w połowie września,

- zeznań świadka S. D. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że w dniu 25 stycznia 2020 r. odbyło się posiedzenie senatu uczelni, na którym rektor M. G. zapewniał, że pracownicy mają zapewnioną pracę do końca roku akademickiego, to jest do dnia 30 września 2020 r.,

- zeznań świadka G. N. w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, że nauczyciel akademicki może otrzymać wypowiedzenie na koniec semestru lub na koniec r. akademickiego, w sytuacji powoda wypowiedzenie powinno upłynąć na koniec września 2020 r. oraz zeznań w zakresie, że statut uczelni do końca był zgodny z ustawą o szkolnictwie wyższym,

- dokumentu w postaci Zarządzenia Rektora Wyższej Szkoły [...] w Chełmie nr [...] z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie organizacji r. akademickiego 2019/2020,

- dokumentu w postaci umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 1 października 2018 r. w zakresie zastrzeżenia w punkcie 10 lit. b, gdzie strony stosunku pracy umówiły się, że możliwe jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru;

b) art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c., przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji w podstawie faktycznej wyroku faktów, które Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz brak wskazania i omówienia podstawy prawnej rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy z powodem.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie i zasądzenie na rzecz skarżącego od pozwanej kwoty 13.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz zasądzenie od pozwanej kwoty 2.328 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 1.350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona, w szczególności w zakresie, w jakim trafnie zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym, poza przypadkami określonymi w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku: 1) otrzymania oceny negatywnej, o której mowa w art. 128 ust. 1; 2) podjęcia lub wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 125 ust. 1 (ust. 1). Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 128 ust. 1 (ust. 2). Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (ust. 3).

Łatwo zauważyć, że powołany przepis (obowiązujący od dnia 1 października 2018 r.) ma niemal identyczne brzmienie, co art. 128 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Ten przepis wielokrotnie był natomiast przedmiotem wykładni dokonanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym utrwalił się pogląd, w myśl którego zawiera on odesłanie do przepisów Kodeksu pracy w zakresie dotyczącym rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy, modyfikując jednak stosowanie art. 36 k.p. w ten sposób, że wprowadza termin ustania stosunku pracy, który każdorazowo przypada na koniec semestru. W konsekwencji tego w sytuacji, w której przed upływem danego semestru nie zachowano właściwego okresu wypowiedzenia, stosunek pracy ulega rozwiązaniu dopiero z upływem końca kolejnego semestru. Innymi słowy art. 128 ust. 1 Prawo o szkolnictwie wyższym nie wskazuje długości okresu wypowiedzenia, który powinien zostać zastosowany. Obowiązują więc okresy wypowiedzenia przewidziane w Kodeksie pracy, z tym że nie stosuje się terminów wypowiedzenia (sobota lub ostatni dzień miesiąca kalendarzowego - art. 30 § 2¹ k.p.). Jeżeli koniec okresu wypowiedzenia złożonego w danym semestrze przypada po zakończeniu tego semestru, to rozwiązanie stosunku pracy następuje dopiero z końcem następnego semestru. Zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia powoduje zatem, że stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego (z końcem semestru), a nauczycielowi akademickiemu przysługuje na podstawie art. 49 k.p. w związku z art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym roszczenie o wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 110 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 52/16, LEX nr 3542422; z dnia 18 stycznia 2018 r., I PK 58/17, LEX nr 3372976 oraz z dnia 19 stycznia 2022 r., III PSK 81/21, LEX nr 3370638). Co więcej, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w przytoczonym wyroku z dnia 17 maja 2012 r., I PK 170/11, zasądzenie odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy nie pozbawia pracownika (nauczyciela akademickiego) odrębnego roszczenia o wynagrodzenie w przypadku zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany (art. 49 k.p. w związku z art. 128 i art. 136 Prawa o szkolnictwie wyższym). Roszczenie o wynagrodzenie za pracę za skrócony okres wypowiedzenia nie jest bowiem roszczeniem odszkodowawczym z tytułu

nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, o jakim mowa w art. 45 § 1 *in fine* k.p. i art. 47¹ k.p., ale roszczeniem o świadczenie (wynagrodzenie) opartym na odrębnym przepisie (art. 49 k.p.).

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, przedstawiona wykładnia art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. z uwagi na tożsamość brzmienia tego przepisu z brzmieniem obecnie obowiązującego art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym bez wątpienia nadal zachowuje aktualność, wobec czego musi być uwzględniana również w ramach wykładni tego drugiego przepisu. Wypada też zauważyć, że sposób ustalania okresów trwania poszczególnych semestrów określa art. 66 Prawa o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym rok akademicki trwa od dnia 1 października do dnia 30 września i dzieli się na 2 semestry. Statut uczelni może przewidywać szczegółowy podział roku akademickiego w ramach semestrów. Jeśli więc obowiązujący nauczyciela okres wypowiedzenia stosunku pracy miałby ulec zakończeniu po upływie okresu trwania pierwszego semestru, to ów stosunek pracy zostałby przedłużony do zakończenia drugiego semestru, a pracownikowi akademickiemu przysługiwałoby roszczenie o wynagrodzenie do tak określonego terminu rozwiązania stosunku pracy bez względu na faktycznie przyjęty przez pracodawcę okres wypowiedzenia.

Odnosząc powyższe rozważania do tej części ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, które nie zostały zakwestionowane przez Sąd Okręgowy, Sąd Najwyższy zauważa zaś, że obowiązujący u pozwanej statut przewidywał, że rok akademicki dzieli się na dwa semestry: semestr zimowy, który trwa od dnia 1 października do lutego następnego roku kalendarzowego, i semestr letni, który trwa od lutego do dnia 30 września danego roku kalendarzowego. Stosownie do zarządzenia rektora pozwanej z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie organizacji roku akademickiego 2019/2020 semestr zimowy miał przy tym przypadać w okresie od dnia 1 października 2019 r. do dnia 21 lutego 2020 r., a semestr letni – w okresie od dnia 22 lutego 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. Oznacza to, że dokonane przez pozwaną wobec skarżącego w dniu 30 marca 2020 r. (a więc już w czasie trwania semestru letniego) wypowiedzenie umowy o pracę powodowało, że umowa ta winna ulec rozwiązaniu z dniem 30 września 2020 r. Rozwiązanie jej z dniem 30 kwietnia 2020 r. było więc

nieskuteczne, a skarżącemu na podstawie art. 49 k.p. w związku z art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym przysługiwało roszczenie o wynagrodzenie za okres od dnia 1 maja 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. (zasądzone wyrokiem Sądu pierwszej instancji). Skuteczność tego roszczenia była zaś zupełnie niezależna od wykazania przez skarżącego ewentualnej gotowości do świadczenia pracy czy też faktycznego jej świadczenia, co błędnie sugerował Sąd drugiej instancji, podkreślając przy tym, że skarżący nie wykazał świadczenia pracy w ramach stosunku pracy po dniu 30 kwietnia 2020 r. Przepis art. 49 k.p. wprowadza bowiem swoistą fikcję prawną, z której wynika, że mimo rozwiązania umowy o pracę wskutek zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa ta rozwiązuje się jednak z upływem okresu wymaganego.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy uznaje, że zaskarżony wyrok w oczywisty sposób narusza art. 66 i art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym. Narusza też art. 36 § 1 pkt 3 i § 1¹ k.p., gdyż skarżącego rzeczywiście obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia wynikający z trwającego ponad 3 lata (od dnia 1 grudnia 2016 r.) zatrudnienia u pozwanej, co jednak pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, skoro łącząca strony umowa o pracę, bez względu na długość okresu wypowiedzenia wynikającego z powołanego art. 36 k.p., zgodnie z art. 123 Prawa o szkolnictwie wyższym musiała trwać do końca semestru letniego, a zatem do dnia 30 września 2020 r.

Wobec tego, że w pełni uzasadnione są kasacyjne zarzuty podniesione w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia, Sąd Najwyższy nie widzi natomiast potrzeby ustosunkowywania się do podniesionych w rozpoznawanej skardze zarzutów naruszenia przepisów postępowania. To przepisy prawa materialnego stanowiły bowiem właściwą podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Kierując się zatem przedstawionymi motywami oraz biorąc pod uwagę, że podniesione w rozpoznanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego okazały się uzasadnione, a skarżący wnioskował o wydanie wyroku reformatoryjnego, a także opierając się na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., zaś w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 w związku § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[ał]