

POSTANOWIENIE

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. A. Ś.
przeciwko Uniwersytetowi [...] we W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 marca 2019 r.,
zażalenia strony pozwanej
na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.
z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do rozpoznania
Sądowi Okręgowemu we W., pozostawiając temu Sądowi
rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Wnioskiem z dnia 25 czerwca 2013 r., skierowanym do Komisji Pojednawczej przy Uniwersytecie [...] we W., powód R. Ś. wniósł o przywrócenie go do pracy na stanowisku adiunkta w Uniwersytecie [...] we W.. W związku z niezawarciem ugody przed Komisją Pojednawczą, pismem z dnia 23 lipca 2013 r. powód zgłosił żądanie przekazania sprawy do rozpoznania przez sąd pracy. Pismem dnia 6 września 2013 r., uzupełniając braki formalne pozwu skierowanego

przeciwko Uniwersytetowi [...] we W., powód wniósł o: odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, unieważnienie oceny nauczycieli akademickich za okres od 2009 r. do 2012 r., spowodowanie, aby władze Uniwersytetu [...] we W. odpowiedziały na wszystkie skargi i zażalenia skierowane na piśmie przez powoda, spowodowanie, aby władze Uniwersytetu nie stosowały metod dyskryminacyjnych, mobbingowych i zastraszania w stosunku do swoich pracowników. Pismem procesowym z dnia 16 września 2013 r., uzupełniając ponownie braki formalne pozwu, powód oświadczył, iż cofa swoje roszczenia z pozwu z dnia 6 września 2013 r. i wnosi o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach na stanowisko adiunkta w Katedrze [...] w Uniwersytecie [...] we W..

W odpowiedzi na pozew strona pozwana - Uniwersytet [...] we W. - wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego na jej rzecz.

Wyrokiem z dnia 30 września 2015 r. Sąd Rejonowy we W. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u strony pozwanej od 1 września 1984 r. Z dniem 15 grudnia 1993 r., jako pracownik naukowo-dydaktyczny, został mianowany na stanowisko adiunkta w Katedrze [...] na Wydziale [...] w Uniwersytecie [...] we W.. Zgodnie z § 77 ust. 2 Statutu Uniwersytetu, uchwalonego w dniu 24 lutego 2012 r., okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat, z zastrzeżeniem § 136 Statutu. Z kolei w myśl § 136 Statutu, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, określony w § 77 ust. 2, liczony jest od dnia 1 października 2013 r., a do tego terminu obowiązuje dotychczasowa zasada, tj. że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużany o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadowalającą aktywnością naukową. Oceny dokonuje Wydziałowa Komisja Oceniająca na podstawie kryteriów określonych przez Radę Wydziału. Ponadto § 91 ust. 1 Statutu Uniwersytetu stanowi, że nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie dokonywanej zgodnie z ust. 2 oraz 3 lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której

nauczyciel jest zatrudniony. W tym samym paragrafie ust. 2 i 3 postanowiono, iż oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się nie rzadziej niż raz na dwa lata, natomiast oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora zatrudnionego na podstawie mianowania dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. W myśl § 91 ust. 4 Statutu, ocena nauczyciela akademickiego dokonywana co dwa lub cztery lata obejmuje okres odpowiednio dwóch lub czterech lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym jest ona dokonywana. Stosownie do § 91 ust. 5 Statutu, ocena dokonywana na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej obejmuje rok lub lata kalendarzowe następujące po okresie poprzednio objętym oceną, a jeżeli nauczyciel akademicki nie był jeszcze oceniany - od dnia jego zatrudnienia w Uczelni. Powód był poddawany kilkakrotnie ocenie nauczycieli akademickich. Powszechną wiedzą było, iż ocena taka jest dokonywana co cztery lata. Dwie ostatnie oceny powoda były negatywne. W styczniu 2013 r. zostały przedstawione procedury oceny i terminy poszczególnych etapów przeprowadzenia oceny okresowej za lata 2009-2012, zgodnie z którymi powód miał wypełnić i zatwierdzić odpowiednią część arkusza elektronicznego w terminie od 21 stycznia 2013 r. do 10 marca 2013 r. Oceniane były trzy obszary: naukowy, dydaktyczny i organizacyjny. Powód nie wypełnił jednak arkusza i nie poddał się ocenie pracy, ponieważ uznał, że jest niezgodna z prawem. Głównym zarzutem było to, że procedura przeprowadzenia oceny nie była podana do wiadomości pracowników przed okresem podlegającym ocenie. W piśmie z dnia 16 kwietnia 2013 r., skierowanym do Komisji, powód odmówił udziału w posiedzeniu komisji w dniu 22 kwietnia 2013 r. Wydziałowa Komisja Oceniająca wystawiła powodowi negatywną ocenę końcową za okres 3 lat 2009-2012. Powód otrzymał za działalność naukową ocenę negatywną, ponieważ w okresie 2009-2012 nie był autorem ani jednej publikacji z listy MNiSW, które są wykazane w punkcie 1.1 i 1.2 Arkusza Oceny Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu [...] we W.. Z uwagi na brak informacji dotyczącej działalności popularyzatorskiej i wdrożeniowej oraz organizacyjnej komisja nie dokonała oceny tych dwóch rodzajów działalności. Jedyną dziedziną ocenioną pozytywnie była działalność dydaktyczna powoda. Ostateczna ocena powoda za lata 2009-2012 wydana przez Komisję Oceniającą była negatywna. W związku

z odmową wypełnienia arkusza rzecznik dyscyplinarny dla nauczycieli akademickich wszczął przeciwko powodowi postępowanie dyscyplinarne ze względu na niewykonanie polecenia poddania się ocenie okresowej nauczycieli akademickich przez odmowę wypełnienia arkusza ocen. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem, w październiku 2013 r. postępowanie wyjaśniające zostało umorzone.

W ostatnich latach powód w ramach protestu obywatelskiego nie zgłaszał publikacji do biblioteki uniwersyteckiej. Zgłaszanie dorobku do biblioteki jest bardzo ważne, albowiem wpływa to na ranking wydziału i jeżeli spadnie on do kategorii C, to może się okazać, iż nagle będzie musiał zostać zreorganizowany, ponieważ nie będzie miał dorobku. Natomiast jeżeli pracownik naukowy nic nie napisze, to wydział dodatkowo trafia do kategorii No i jest dodatkowo karany za to, że ma takich pracowników. Jedną z takich osób był właśnie powód, dlatego też jeszcze w 2012 r. A. S. rozmawiał w tej sprawie z powodem i poprosił go, żeby nie osłabiał pozycji wydziału i napisał jakąś publikację. Wówczas powód zmobilizował się i napisał artykuł, który poszedł do publikacji, jednakże nie został opublikowany przez wydawnictwo, gdyż otrzymał złą recenzję.

Powód pobierał stypendium habilitacyjne i w 2005 r. powinien przystąpić do kolokwium habilitacyjnego. Nie zrobił jednak tego. W związku z nieprzystąpieniem do kolokwium, strona pozwana wzywała powoda do zwrotu kwot stypendium habilitacyjnego.

Pismem dnia 15 kwietnia 2013 r. Rektor Uniwersytetu zwrócił się do Dziekana Wydziału [...] o spowodowanie wydania opinii przez Wydziałową Komisję Oceniającą, w porozumieniu z Wydziałową Komisją ds. Rozwoju Kadry Naukowej, czy osoby zatrudnione na stanowisku adiunkta, które otrzymały opinię negatywną, roszą nadzieję na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego do 30 września 2015 r. W dniu 7 maja 2013 r. Wydziałowa Komisja Oceniająca i Wydziałowa Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej oceniły negatywnie szanse uzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego do dnia 30 września 2015 r. Powód nie przyszedł na posiedzenie Komisji.

We wcześniejszym okresie strona pozwana co roku przeprowadzała spotkania i oceny adiunktów, którzy nie zrobili habilitacji w wyznaczonym czasie, w

celu pobudzenia ich do zakończenia przewodu habilitacyjnego. Na komisji otrzymywało się albo ocenę pozytywną, albo negatywną.

Pismem z dnia 15 maja 2013 r. Rektor zwrócił się do Dziekana Wydziału [...] o zajęcie stanowiska w sprawie dalszego zatrudnienia pracowników Wydziału, którzy są zatrudnieni na stanowisku adiunkta dłużej niż 9 lat, w bieżącym roku otrzymali negatywną ocenę i nie roszą nadziei na uzyskanie dorobku naukowego uprawniającego do wystąpienia w ciągu dwóch lat o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego. W dniu 16 maja 2013 r. Dziekan Wydziału [...] zwrócił się z wnioskiem do Rady Wydziału o podjęcie uchwały opiniującej dalsze zatrudnienie na stanowisku adiunkta w Katedrze [...] powoda w związku z otrzymaniem przez niego negatywnej oceny za lata 2009-2012. W dniu 6 czerwca 2013 r. Kierownik Katedry [...] wydał opinię, w której stwierdził, iż powód prowadził zajęcia dydaktyczne na kierunku Rolnictwo, [...], a na kierunku Technika [...] - ćwiczenia z podstaw produkcji rolniczej i leśnej z elementami gleboznawstwa oraz na kierunku Zarządzanie [...] - dobre praktyki w rolnictwie zrównoważonym. Dorobek naukowy powoda to ponad 35 publikacji naukowych i około 50 popularno-naukowych. Ponadto od wielu lat prowadził Międzywydziałowe Koło Naukowe „[...]”. Był na 7 szkoleniach i stażach zagranicznych, jest członkiem 12 organizacji społecznych. Został nagrodzony Srebrnym Krzyżem Zasługi oraz Brązowym Medalem Uniwersytetu [...] z okazji 200 lat Uniwersytetu [...] we W., a także licznymi nagrodami JM Rektora Uniwersytetu [...] we W.. Powód w ostatnim czasie nie prowadził jakichkolwiek badań umożliwiających napisanie w najbliższym czasie pracy habilitacyjnej. Podlegał czterem ocenom i w jednej z nich otrzymał ocenę negatywną, a w ostatniej nie poddał się procedurze.

W dniu 18 czerwca 2013 r. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału [...], między innymi, w sprawie opiniowania rozwiązania stosunku pracy z powodem. Rada Wydziału w głosowaniu tajnym pozytywnie zaopiniowała rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Z obecnych i uprawnionych do głosowania 78 osób, 48 osób głosowało pozytywnie, 17 osób głosowało negatywnie, 6 osób wstrzymało się od głosu, natomiast 4 głosy były nieważne. Powód był zaproszony na posiedzenie rady jako jej członek, nie był jednak na nim obecny, albowiem uważał,

iż powinien otrzymać zaproszenie jako osoba, której sprawa miała być rozpatrywana. Rada Wydziału podejmuje decyzję na podstawie dokumentacji.

Uchwałą Rady Wydziału [...] nr [...] z dnia 18 czerwca 2013 r. w sprawie zaopiniowania wniosku Dziekana Wydziału z dnia 16 maja 2013 r. dotyczącego rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania z R. Ś. wniosek Dziekana Wydziału zaopiniowano pozytywnie. Podstawą tego stanowiska był § 77 ust. 2 w związku z § 136 Statutu Uczelni, które stanowią, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużany o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadawalającą aktywnością naukową. Z oceny Wydziałowej Komisji Oceniającej oraz Wydziałowej Komisji ds. Kadry Naukowej z dnia 7 maja 2013 r. wynika, że powód nie rokował nadziei na uzyskanie w ciągu najbliższych 2 lat dorobku naukowego uprawniającego do wystąpienia o nadanie stopnia doktora habilitowanego. Uchwała ta stanowiła podstawę do rozwiązania przez Rektora Uczelni z powodem stosunku pracy z dniem 30 września 2013 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 120 i 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 77 ust. 2 w związku z § 136 i 82 ust. 1, 3 i 6 Statutu.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powód złożył wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego przed Komisją Pojednawczą Uniwersytetu [...] we W.. Na posiedzeniu pojednawczym w dniu 9 lipca 2013 r. Komisja Pojednawcza stwierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło zgodnie z ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz zapisami Statutu. Ponadto, powód nie wywiązał się z ustawowego obowiązku, jakim jest poddanie się okresowej ocenie nauczycieli akademickich, co mogło stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu.

Powód pracował na Uniwersytecie [...] we W. na stanowisku adiunkta od roku 1993, a podejmując pracę na tym stanowisku, miał świadomość, że jest na początku swojej drogi naukowej i musi uzyskać kolejne stopnie naukowe.

Przed 2009 r. otrzymał ocenę negatywną, nadto w okresie 2009-2012 nie przystąpił do oceny okresowej. Tym samym nie wypełnił nałożonego na niego ustawowego obowiązku poddania się ocenie, pomimo iż otrzymał ponaglenie złożenia arkusza ocen. Argumentację powoda, że arkusze oceny, do których wypełnienia był zobowiązany, weszły w życie w trakcie okresu, który podlegał ocenie i tym samym nie mógł się z nimi zapoznać wcześniej, a działanie władz uczelni było niezgodne z prawem, Sąd Rejonowy uznał za niewystarczającą do przyjęcia, że strona pozwana bezzasadnie rozwiązała z powodem stosunek pracy. Ewentualne zarzuty dotyczące przeprowadzania okresowej oceny powód mógł podnosić w odwołaniu od oceny. Otrzymanie przez powoda dwóch ocen negatywnych było także decydującym kryterium rozwiązania umowy o pracę przez stronę pozwaną z powodem. Nadto uzyskanie przez pracownika dwóch ocen negatywnych jest, zgodnie z art. 124 ust. 2 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, obligatoryjną przesłanką rozwiązania umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił także postawionego przez powoda zarzutu wadliwości procedowania przy uzyskiwaniu opinii Rady Wydziału. Zgodnie z art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Tymczasem, jak wynikało ze Statutu Uniwersytetu, organem kolegialnym jest między innymi Rada Wydziału (§ 6 ust. 1 statutu). Natomiast z treści przytoczonego przepisu wynika wprost, iż opinia Rady Wydziału ma charakter jedynie konsultacyjny, doradczy i w żadnym stopniu nie jest wiążąca dla pracodawcy. Pracodawca nie może jednak rozwiązać stosunku pracy bez jej zasięgnięcia. Nadto, należało zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż przedmiotem tej opinii nie jest podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy, lecz jego przyczyna. Nie ulegało też żadnej wątpliwości, iż Rada Wydziału dysponowała wiedzą na temat przedmiotu głosowania. W wyciągu z protokołu z posiedzenia Rady wskazano, że opinia ma dotyczyć stanowiska w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Sąd nie dopatrzył się także naruszenia zasady równego traktowania z art. 11 § 2 k.p., zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego

traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11 § 2 k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. Zdaniem Sądu Rejonowego, pracodawca może od pracownika wymagać powiększania dorobku naukowego i prowadzić politykę kadrową pod kątem aktualnych wymogów stawianych przedstawicielom nauki, co w niniejszej sprawie miało miejsce.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że niezasadny był również zarzut powoda, że strona pozwana, rozwiązując z nim umowę o pracę, nie zwróciła się do związków zawodowych, których powód jest członkiem. Ustawa o szkolnictwie wyższym odsyła do Kodeksu pracy tylko w zakresie nieuregulowanym w ustawie. Natomiast kwestia rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim jest uregulowana w ustawie w sposób pełny i nie przewiduje ona konsultacji ze związkami zawodowymi, a co najwyżej w pewnych szczególnych sytuacjach zasięgnięcia opinii organów statutowych uczelni (art. 125 ustawy). W przypadku powoda nie miały też zastosowania przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Ostatecznie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powodowi była uzasadniona, a roszczenie powoda o przywrócenie do pracy jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 14 lipca 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.972 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje oraz nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.370,48 zł tytułem uzupełniania opłaty od apelacji.

Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie, choć nie wszystkie jej zarzuty były trafne, w szczególności zasadny był zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 120 ustawy zmieniającej ustawę o szkolnictwie wyższym. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy wprawdzie poczynił wyczerpujące ustalenia faktyczne zgodne z zebrany materiałem dowodowym sprawy, którego ocena nie narusza zasady swobodnej

oceny dowodów wyrażonych w artykule 233 § 1 k.p.c., jednakże z ustalonego stanu faktycznego wyprowadził błędne wnioski natury prawnej. W szczególności Sąd pierwszej instancji nie odniósł się do przepisu art. 120 w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą oraz do artykułu 23 ustawy zmieniającej. Przepis art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Przepis ten określa przyczyny wypowiedzenia oraz tryb jego dokonania. W tym zakresie nie miały zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie w sprawie ewentualnego naruszenia art. 125 ustawy musiało więc uwzględniać dwa podstawowe niezależne od siebie problemy, to jest ocenę przyczyny wypowiedzenia i zachowania trybu. Zarówno naruszenie trybu, jak i wskazanie przyczyny, która nie jest inną ważną przyczyną w rozumieniu art. 125 ustawy, umożliwia dochodzenie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Zasadnicze znaczenie dla oceny naruszenia trybu w niniejszej sprawie miało przyjęcie, iż zgoda organu kolegialnego musi dotyczyć tej przyczyny, która została następnie wskazana w wypowiedzeniu. Przepis art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi merytoryczną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, nie ingeruje natomiast w procedurę wypowiedzenia stosunku pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przez uczelnię musi spełniać wszystkie wymagania, w tym dotyczące trybu dokonania tej czynności prawnej wynikającego z Kodeksu pracy i statutu uczelni. Statut uczelni wyższej na zasadzie artykułu 9 k.p. stanowi źródło prawa pracy. Statut uczelni może więc określać swoje reguły postępowania i swoje tryby zwalniania pracowników naukowo-dydaktycznych. Przepis art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Przepis ten nie zawiera jednak wskazania, jakie mogą być te inne ważne przyczyny podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania. Wbrew temu, co zarzucał powód, taka konsultacja była przeprowadzona.

Istotne jest natomiast to, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do art. 23 ustawy nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. i art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym. W myśl art. 23 ustawy nowelizującej osoby zatrudnione przed dniem wejścia w życie tej ustawy, to jest przed 1 października 2013 r., na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostają zatrudnione w tej samej formie stosunku pracy. Oznacza to, że osobom nieposiadającym stopnia doktora habilitowanego zatrudnionym przed dniem wejścia w życie przepisów ustawy nowelizującej na stanowisku adiunkta przysługuje, licząc od dnia 1 października 2013 r., dodatkowo 8 lat na uzyskanie tego stopnia. Z osobami zatrudnionymi na stanowisku adiunkta, które nie uzyskają stopnia doktora habilitowanego w terminie przewidzianym w statucie nie dłuższym niż 8 lat, licząc od 1 października 2013 r., rektor może rozwiązać stosunek pracy. Przepis art. 120 wprowadzony w życie ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym kwestię okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów pozostawił w gestii statutu uczelni.

Sąd Okręgowy odwołując się zatem do obowiązującego w okresie zatrudnienia u strony pozwanej statutu stwierdził, że od 1 września 2005 r. rektor był uprawniony do nawiązania stosunku pracy z osobą nieposiadającą stopnia naukowego doktora habilitowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony nie dłuższy niż 9 lat, a wyjątkowo można było przedłużyć zatrudnienie na tym stanowisku na następne okresy zgodnie z statutem. Do zmiany regulacji prawnej dotyczącej okresu zatrudnienia nauczycieli akademickich nieposiadających odpowiedniego stopnia naukowego doszło na skutek nowelizacji art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym dokonanej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych, tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz zmianie niektórych innych ustaw. Stosownie do treści tego przepisu w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r. okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa

statut, z tym, że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat. Kolejna zmiana artykułu 120 Prawa o szkolnictwie wyższym miała miejsce 1 października 2014 r. na mocy ustawy z 11 lipca 2014 r. Nowelizacją z 11 lipca 2014 r. do art. 120 tej ustawy dodano ustęp 2 stanowiący, że do okresu zatrudnienia nie wlicza się przerwy związanej z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym udzielanych na zasadach określanych w Kodeksie pracy, pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej. Ostatnia nowelizacja tego przepisu weszła w życie z dniem 2 stycznia 2016 r. w oparciu o przepisy ustawy z 24 lipca 2015 r.

Nowelizując z dniem 1 października 2013 r. treść art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, ustawodawca nie określił jednak, od kiedy należy liczyć ośmioletni staż pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta bądź adiunkta w przypadku osób zatrudnionych na tych stanowiskach przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej i nieposiadających wymaganego na tych stanowiskach stopnia naukowego. Nowelizacja z 18 marca 2011 r., ustanawiając maksymalny ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta dla osób nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego, w przeciwieństwie do art. 188 ust. 4 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, który nakazywał wliczać okresy mianowania i zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta przed wejściem w życie tej ustawy, nie zawierała przepisów przejściowych, które stanowiłyby, od jakiej daty należy liczyć ten okres zatrudnienia. Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23 tej nowelizacji, zgodnie z którym okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o

szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogły być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż 2 lata od wejścia w życie ustawy. Ostatecznie treść art. 23 ustawy nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. stanowi, 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 (ust. 1) oraz że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę (ust. 2). Okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym wynosił 2 lata. Przepis art. 120 w znowelizowanej ustawie z dnia 18 marca 2011 r. postaci wszedł w życie z dniem 1 października 2013 r., a zatem od tego momentu liczy się przewidziany nim ośmioletni okres.

W przypadku powoda minimalny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nawiązanego pod rządami ustawy z 12 września 1990 r. nie zakończył się przed dniem wejścia w życie artykułu 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą. Od dnia 1 października 2013 r. w ramach posiadanej autonomii strona pozwana zobligowana była dostosować statut do wymagań wprowadzonych w art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym. W doktrynie prezentowany jest pogląd, że skoro uczelniom wyższym pozostawiono autonomię kształtowania okresów pozwalających na uzyskanie tytułu naukowego doktora lub doktora habilitowanego, to okres zatrudnienia powinien być liczony na nowo, to jest nie powinno się uwzględniać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta, czy adiunkta przypadających przed dniem 1 października 2013 r. Strona pozwana nie uregulowała kwestii dotyczącej przypadków takich, w jakim znajdował się powód, tj. osób zatrudnionych przed dniem wejścia w życie art. 120. Rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło więc z naruszeniem art. 120 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i art. 23 ustawy nowelizującej.

Wyrokiem z dnia 8 marca 2018 r. Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej, uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi

Okręgowemu we W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że pismem z dnia 19 czerwca 2013 r. został wypowiedziany powodowi stosunek pracy z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 września 2013 r. Wobec powyższego do oceny wypowiedzenia należało zastosować przepisy obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy - 30 września 2013 r., tak jak uczynił to Sąd pierwszej instancji, a nie przepisy obowiązujące w dniu 1 października 2013 r.

Sąd Najwyższy podniósł także, że Sąd Okręgowy zobowiązany był w sposób precyzyjny przedstawić uzasadnienie prawne z przytoczeniem konkretnych norm prawa, publikatorów tychże aktów, co w niniejszej sprawie miało istotne znaczenie dla określenia, które normy, w jakiej wersji stanowiły podstawę wydanego wyroku. W uzasadnieniu Sądu drugiej instancji brak również ustosunkowania się do dowodów przyjętych przez Sąd Rejonowy, które wskazują, że powód zobowiązał się do uzyskania stopnia doktora habilitowanego do końca 2005 r. oraz oceny, czy powód dysponował dorobkiem naukowym pozwalającym na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, na co wskazywała negatywna prognoza naukowa dokonana przez Wydziałową Komisję Oceniającą oraz Wydziałową Komisję ds. Kadry Naukowej.

Sąd Najwyższy wskazał, że na skutek pominięcia relewantnych ustaleń Sądu pierwszej instancji doszło do niezastosowania art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym w wersji sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 84, poz. 455) i uznania, że statut Uczelni nie regulował maksymalnych okresów zatrudnienia pracowników na stanowisku adiunkta, podczas gdy na dzień rozwiązania z powodem stosunku pracy obowiązywały przepisy § 77 i § 136 statutu regulujące maksymalne okresy zatrudnienia adiunktów nieposiadających stopnia doktora habilitowanego, a zagadnienie to strona pozwana uregulowała w statucie stosownie do brzmienia art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym.

Podstawowa wadliwość zaskarżonego wyroku polega na niewłaściwym zastosowaniu art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu po nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. i przyjęciu, że miał on zastosowanie w niniejszej sprawie, podczas gdy rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło przed wejściem przepisów ustawy nowelizującej. Dokonano też niewłaściwej subsumcji art. 23 ustawy 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, który wszedł w życie w dniu 1 października 2013 r. w związku z art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym przez przyjęcie, że skoro osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę, to w istocie takiej osobie nie można było wypowiedzieć umowy o pracę przed dniem 1 października 2013 r. Takie stanowisko jest sprzeczne z art. 125 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, który przewiduje możliwość rozwiązania z mianowanym nauczycielem akademickim umowy o pracę z ważnych powodów. Niewłaściwe również zastosowano art. 3 k.c., gdyż skoro stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu 30 września 2013 r., należało zastosować stan prawny obowiązujący w tym dniu.

Wyrokiem z dnia 10 maja 2018 r. Sąd Okręgowy we W. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W..

W ocenie Sądu drugiej instancji, rzeczą Sądu Rejonowego w toku ponownego rozpoznania sprawy będzie prawidłowe ustalenie przepisów obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodem - 30 września 2013 r. oraz ich prawidłowa ocena, tj. art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym.

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawowa wadliwość zaskarżonego wyroku polegała na niewłaściwym zastosowaniu art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu po nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. i przyjęciu, że miał on zastosowanie w niniejszej sprawie. Rozwiązanie umowy o pracę z

powodem niewątpliwie nastąpiło przed wejściem przepisów ustawy nowelizującej, wobec czego zastosowanie powinien mieć art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym w wersji sprzed nowelizacji wprowadzonej 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 zmianie niektórych innych ustaw. Dopiero po uwzględnieniu w/w przesłanki będzie możliwe ustalenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było dokonane zgodnie z prawem i uzasadnione, a Sąd pierwszej instancji przedstawi prawidłową wykładnię prawa materialnego, która będzie stanowić postawę rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W zażaleniu na powyższy wyrok pełnomocnik strony pozwanej zarzucił naruszenie przepisów postępowania tj.: 1) art. 386 § 4 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zaszły podstawy do uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji, podczas gdy nie zaistniała przesłanka nierozpoznania istoty sprawy przez ten Sąd ani nie zachodziła konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, co wprost wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2018 r. wydanego na skutek złożenia przez pozwanego skargi kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 14 lipca 2016 r.; 2) art. 386 § 4 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zaszły podstawy do uchylenia wyroku Sądu pierwszej instancji podczas, gdy już z samej treści uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 10 maja 2018 r. wynika, że Sąd drugiej instancji, uchylając wyrok Sądu Rejonowego we W. i powołując się na normę art. 386 § 4 k.p.c., nie wskazał żadnej z przyczyn określonych w tymże przepisie pozwalających temu Sądowi na ewentualne uchylenie zaskarżonego wyroku, tj. przesłanki nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości; 3) art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie i nieoddalenie apelacji w sytuacji, gdy zachodziły przesłanki do jej oddalenia stosownie do brzmienia norm, do zastosowania których Sąd Okręgowy we W. został zobligowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2018 r.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 10 maja 2018 r. w całości i przekazanie sprawy

do ponownego rozpoznania temu Sądowi, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego.

Skarżący podkreślił, że zarówno rozstrzygnięcie uchylające wyrok Sądu pierwszej instancji, jak i motywacja tego rozstrzygnięcia, naruszają samą konstrukcję postępowania apelacyjnego i funkcję apelacji. Biorąc pod uwagę zarówno treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku w kontekście zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego, treść wszystkich pism procesowych w sprawie, w tym między innymi pozwu, odpowiedzi na pozew, apelacji, odpowiedzi na apelację, skargi kasacyjnej, a przede wszystkim treść wydanych orzeczeń i ich uzasadnienia uznał, iż żadna ze wskazanych w art. 386 § 4 k.p.c. przesłanek uzasadniających uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji nie zachodziła. Sąd Okręgowy we W. w istocie nie wskazał, która z przesłanek określonych w art. 386 § 4 k.p.c. przesądziła o uchyleniu wyroku Sądu Rejonowego. Treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku może również świadczyć o tym, iż Sąd drugiej instancji, uchylając wyrok Sądu pierwszej instancji - pomimo ogólnego powołania się w treści uzasadnienia na normę art. 386 § 4 k.p.c. - w istocie nie kierował się żadną z przesłanek określonych w tym przepisie, a jedynie dążył do uchylenia się od orzekania w niniejszej sprawie. Tym samym bezpodstawnie scedował na Sąd Rejonowy obowiązek i odpowiedzialność za właściwe zastosowanie norm prawnych, do których zastosowania został zobligowany przez Sąd Najwyższy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie okazało się uzasadnione i z tej przyczyny zostało uwzględnione.

W postępowaniu toczącym się na skutek wniesienia zażalenia na orzeczenie sądu drugiej instancji o uchyleniu wyroku sądu pierwszej instancji i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Najwyższy bada jedynie to, czy sąd drugiej instancji prawidłowo zinterpretował przewidziane w tym przepisie przyczyny uzasadniające uchylenie orzeczenia sądu pierwszej instancji (nierozpoznanie istoty sprawy lub konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości) i czy jego merytoryczne stanowisko uzasadniało taką ocenę co do sposobu procedowania sądu pierwszej instancji.

Funkcją art. 394¹ § 1¹ k.p.c. jest wymuszenie merytorycznego orzekania przez sądy odwoławcze, procedujące w ramach modelu apelacji pełnej, który polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę od nowa (jako druga instancja merytoryczna) i może dokonać całkowicie odmiennych ustaleń faktycznych oraz całkowicie odmiennej oceny materiału dowodowego od tych dokonanych przez sąd pierwszej instancji. Uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania może nastąpić tylko wówczas, gdy sąd pierwszej instancji rozminął się z istotą sporu albo postępowanie dowodowe trzeba przeprowadzić w całości, ponieważ żaden z dotychczas przeprowadzonych dowodów nie jest przydatny do dokonania ustaleń faktycznych służących prawidłowej subsumcji. Dokonywana kontrola co do sposobu zastosowania przez sąd drugiej instancji art. 386 § 4 k.p.c. ma przy tym charakter czysto procesowy, co oznacza, że Sąd Najwyższy nie może wkraczać w merytoryczne kompetencje sądu drugiej instancji rozpoznającego apelację. Zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie jest bowiem środkiem prawnym służącym kontroli materialnoprawnej podstawy orzeczenia, zarezerwowanej wyłącznie do przeprowadzenia w postępowaniu kasacyjnym.

Co do przesłanek uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji przez sąd odwoławczy, w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że „nierozpoznanie istoty sprawy” w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania (w ogóle) materialnej podstawy żądania, na niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo na całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z 28 października 1999 r., II CKN 521/98, LEX nr 50700; z 28 listopada 2000 r., IV CKN 175/00, LEX nr 515416; z 8 listopada 2001 r., II UKN 581/00, LEX nr 567859; z 6 grudnia 2001 r., I PKN 714/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 544; z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36, z glosą E. Rott-Pietrzyk; z 12 września 2002 r., IV CKN 1298/00, LEX nr 80271; z 2 października 2002 r., I PKN 482/01, LEX nr 577445; z 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LEX nr 151622; z 21

października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635; z 17 kwietnia 2008 r., II PK 291/07, LEX nr 837059; z 11 sierpnia 2010 r., I CSK 661/09, LEX nr 737251).

Natomiast przewidziana w art. 386 § 4 *in fine* k.p.c. druga przesłanka uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji wiąże się wyłącznie z potrzebą (wymaganiem) przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że przesłanki uchylenia orzeczenia sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Nawet potrzeba znacznego uzupełnienia postępowania dowodowego nie może stanowić podstawy do wydania przez sąd drugiej instancji wyroku kasatoryjnego. Kierując się wykładnią językową, należy przyjąć, że sąd drugiej instancji nabywa uprawnienia kasatoryjne wyłącznie wówczas, gdy w sprawie nie przeprowadzono postępowania dowodowego albo przeprowadzono dowody na okoliczności nieistotne w sprawie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 3 marca 2016 r., II CZ 110/15, LEX nr 2009506; z 20 lutego 2015 r., V CZ 112/14, LEX nr 1677146; z 21 października 2014 r., III PZ 9/14, LEX nr 1532750; z 5 listopada 2013 r., II PZ 28/13, OSNP 2014 nr 10, poz. 146 i powołane tam orzecznictwo). Dodatkowo podkreślenia wymaga, że w obecnym stanie prawnym ze względu na przyjęty model apelacji pełnej, postępowanie przed sądem drugiej instancji stanowi kontynuację postępowania pierwszoinstancyjnego. A zatem usunięcie wadliwości lub uzupełnienie postępowania dowodowego, nawet w znacznym zakresie, bez względu na ich znaczenie dla merytorycznego rozstrzygnięcia, powinno nastąpić w drugoinstancyjnym - a nie ponowionym pierwszoinstancyjnym postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 listopada 2013 r., III CZ 51/13, LEX nr 1422036 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Nie uzasadnia uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji niewzięcie przez ten sąd pod rozagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpatrzenia sprawy, albo nieprzeprowadzenie jakichś dowodów, ponieważ wszystkie tego rodzaju braki powinny być w systemie apelacji pełnej usuwane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym (por.

postanowienie Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2016 r., III UZ 7/16, LEX nr 2096153).

Wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego czy też procesowego - poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości - nie uzasadniają uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd drugiej instancji władny jest we własnym zakresie uzupełnić postępowanie dowodowe, a granice aktywności dowodowej tego sądu wyznacza art. 386 § 4 k.p.c.

Sąd Okręgowy, uchylając wyrok Sądu Rejonowego i przekazując mu sprawę do ponownego rozpoznania, nie powołał się na żadną z podstaw umożliwiających takie rozstrzygnięcie, gdyż faktycznie takiej podstawy nie było. Sąd Rejonowy rozpoznał bowiem istotę sprawy, a merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Okręgowy nie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nie wystąpiła również nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania dokonane zostało wyłącznie w celu zastosowania prawidłowej podstawy prawnej rozstrzygnięcia, co nie tylko nie jest żadną z przesłanek przewidzianych w art. 386 § 4 k.p.c., ale i nie mogło być prawidłowym zaleceniem dla Sądu Rejonowego, skoro jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie, to Sąd Okręgowy zastosował wadliwie normy prawne i jego rzeczą było naprawienie tej wadliwości przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Scedowanie tego obowiązku na Sąd pierwszej instancji było zatem bezpodstawne.

Z tych przyczyn, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w zw. z art. 394¹ § 3 k.p.c., orzeczono jak w sentencji. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego wydano na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.