

Sygn. akt VIII *Pa 156/17*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2017r. w G.

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko Politechnice (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 14 kwietnia 2015 r. sygn. akt VI P 2124/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3 028 zł (trzy tysiące dwadzieścia osiem złotych) tytułem opłaty sądowej.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 156/17

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód J. W. domagał się od pozwanej Politechniki (...) w G. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Zdaniem powoda, wskazana przyczyna wypowiedzenia nie może stanowić podstawy wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o Szkolnictwie Wyższym (Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) nie zobowiązują do uzyskania tytułu doktora habilitowanego w okresie 15 lat zatrudniania.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 14.04.2015r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie mianowania na stanowisku adiunkta w Instytucie (...), poczynając od dnia 1 lutego 1999 roku. W akcie mianowania podano, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 15 lat. Zgodnie ze statutem pozwanej z 1991 i 2006 roku, zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie powinno przekroczyć piętnastu lat.

Dalej ustalono, że w przypadku pozytywnych rokowań co do ukończenia w okresie dwóch lat procedury habilitacyjnej oraz przy jednoczesnym uzyskaniu pozytywnych ocen od dziekana wydziału i kierownika jednostki, pozytywnej oceny studentów, rektor pozwanej może wyrazić zgodę na dalsze zatrudnienia pracownika na stanowisku starszego wykładowcy celem dokończenia habilitacji. Wcześniej jednak pracownik ten musi stanąć do konkursu, w którym winien wykazać swój dorobek naukowy i plan realizacji habilitacji. Z uwagi na niż demograficzny, a co za tym idzie mniejszą ilość studentów na poszczególnych kierunkach, pozwana ma coraz większe trudności z wygospodarowaniem dodatkowych etatów na stanowisko starszego wykładowcy. Stanowisko to bowiem ma charakter jedynie dydaktyczny i wymaga przeznaczenia większej ilości godzin zajęć dydaktycznych. Pozwana ma na uwadze jakość kształcenia i wymaga od pracowników naukowych stałego podnoszenia kwalifikacji, w szczególności uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Każdy wydział pozwanej, żeby mógł mieć przyznane pełne uprawnienia akademickie musi posiadać określoną liczbę samodzielnych pracowników naukowych tj. doktorów habilitowanych i profesorów. Pozwana zatrudnia pracowników naukowych, którym upłynął piętnastoletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego, bowiem znajdują się w „zaawansowanej” fazie procedury habilitacyjnej i dwuletni okres pracy na stanowisku starszego wykładowcy posłuży im na uzupełnienie dorobku naukowego. Osoby te wygrały postępowania konkursowe i rokują na uzyskanie habilitacji w okresie dwóch lat. Niektórzy z nich, zgodnie ze statutem pozwanej z 1991 r. mogą pracować na stanowisku adiunkta bez habilitacji przez okres do 40 lat.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód nie rozpoczął procedury habilitacyjnej, a według nowej procedury jedynym wymogiem uzyskania stopnia doktora habilitowanego brany pod uwagę jest dorobek habilitacyjny. W stosunku do przedstawicieli nauk ścisłych niezbędne jest wykazanie określonej liczby publikacji umieszczonych na tzw. liście filadelfijskiej (...). Powód nie ma w swoim dorobku naukowym takich publikacji. Wprawdzie, w końcu maja 2014 roku powód przedstawił przełożonym swoje plany dotyczące publikacji i przewodu habilitacyjnego, jednakże nie one zyskały aprobaty. Przełożeni powoda uznali, że powód nie rokował na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w najbliższych latach.

Oświadczeniem woli z dnia 29.05.2014r. pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30.09.2014r., po zasięgnięciu opinii Rady Wydziału zgodnie z art. 120, art. 123 ust. 2 i art. 125 ustawy – Prawo o Szkolnictwie Wyższym. Jak przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nie uzyskanie przez powoda stopnia doktora habilitowanego w okresie 15-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Pozwana negatywnie odniosła się do prośby powoda o zatrudnienie go na stanowisku starszego wykładowcy.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem z uwagi na brak habilitacji pomimo upływu piętnastoletniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie było przypadkiem odosobnionym u pozwanej. W przeszłości pozwana z tego tytułu nie przedłużyła zatrudnienia np. T. B. (w 2013 roku), Z. J. (w 2013 roku), A. K. (w 2013 roku), M. M. (w 2013 roku), I. M. (w 2013 roku), J. C. (w 2015 roku).

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o Szkolnictwie Wyższym (Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. W ocenie Sądu, przywołany przepis nie definiuje „innych ważnych przyczyn”, jednakże muszą to być przyczyny rzeczywiste i poważne, i to w takim stopniu, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umów o pracę na gruncie Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyną taką może być nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy powoda był oparty na mianowaniu na czas nieokreślony i różnił się od typowego stosunku pracy powstałego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Stosunek pracy powoda powinien trwać przez okres 15 lat, w którym to okresie powinien był uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego. Powód miał tego świadomość i w przepisany termin nie opracował monografii habilitacyjnej (według poprzedniej procedury habilitacyjnej) i nie opublikował odpowiednio punktowanych materiałów naukowych (według nowych kryteriów habilitacyjnych). Sąd podkreślił, że z uwagi na fakt, że mianowanie określone zostało na czas nieokreślony, to stosunek pracy nie wygasł z upływem przewidzianego okresu zatrudnienia. Upływ tego okresu w ocenie Sądu I instancji, stanowił ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o Szkolnictwie Wyższym. Mając na uwadze zmianę zasad uzyskiwania stopni naukowych od 1.10.2013r. oraz wyniki postępowania dowodowego, w ocenie pozwanej powód nie rokował uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w ciągu kolejnych 5 lat.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda spełnia wymogi formalne określone w art. 125 ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym, bowiem nastąpiło po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni czyli Rady Wydziału.

Sąd ten ocenił również, że pozwana nie dopuściła się wobec powoda dyskryminacji polegającej na nierównym traktowaniu, a powód nie wskazał przyczyny dyskryminacji oraz okoliczności dowodzących nierównego traktowania.

W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając:

1. naruszenie prawa procesowego, tj.

- art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wskutek uchybienia zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego w części dotyczącej ustaleń faktycznych, w szczególności dopuszczonych i przeprowadzonych w postępowaniu dowodów z dokumentów, zeznań świadków i powoda, a dotyczących przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz jej wagi i spełnienia wymogów formalnych wypowiedzenia, dyskryminacji powoda polegającej na nierównym traktowaniu przy rozwiązaniu stosunku pracy i w czasie jego trwania, możliwości zatrudnienia powoda na innym stanowisku, rokowań dla powoda na uzyskanie habilitacji

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nienależyte wskazanie podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia i niewłaściwe uzasadnienie, które fakty, zdaniem Sądu, zostały udowodnione oraz niepodanie w sposób przekonujący przyczyn, które spowodowały że pewnym dowodom Sąd dał wiarę a innym dowodom wiary odmówił.

2. przepisów prawa materialnego tj.;

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 prawa o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było uzasadnione i nie naruszyło przepisów o wypowiedzaniu tego stosunku pracy, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do takich ustaleń i oddalenia powództwa ;

- § 110 ust. 2 Statutu Politechniki (...) w związku z artykułem 9 k.p. poprzez przyjęcie że okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta - osoby niemającej stopnia doktora habilitowanego- nie może przekroczyć 15 lat, a powód był zobowiązany do uzyskania stopnia doktora habilitowanego w okresie 15-letniego okresu zatrudnienia, podczas gdy wskazany okres zatrudnienia nie powinien przekroczyć 15 lat i w związku z tym możliwe jest dalsze zatrudnienie powoda na takim stanowisku lub innym;

- art. 125 prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 123 ust. 1 i ust. 2 prawa o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie, że nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego przez powoda stanowi inną ważną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia powodowi - nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na podstawie mianowania na czas nieokreślony, podczas gdy w stosunku do innych pracowników pozwanej okoliczność nieuzyskania stopnia doktora habilitowanego taką przyczyną nie jest i są nadal zatrudniani na stanowisku adiunkta lub stanowiska starszego wykładowcy

- art. 125 o szkolnictwie wyższym w związku z artykułem z 123 ust. 1 i ust. 2 prawa o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie, że spełniony został wymóg uzyskania opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni dotyczącej rozwiązania z powodem jako mianowanym nauczycielem akademickim na czas nieokreślony stosunku pracy, podczas gdy opinia ta dotyczyła dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta, a nie definitywnego rozwiązanie stosunku pracy. –

- art. 18^{3a} § 1 - 5 k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 46 ust. 1 prawa o szkolnictwie wyższym, poprzez jego niezastosowanie, podczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy z powodem przez pozwaną stanowi naruszenie normy zakazującej dyskryminacji, gdyż zatrudnienie z uwagi na odmienne traktowanie powoda niż innych osób w podobnej sytuacji, przez co podana przyczyna wypowiedzenia nie może być zakwalifikowana do innych ważnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim o którym stanowi art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym.

- art. 8 k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 prawa o szkolnictwie wyższym poprzez jego niezastosowanie. Zdaniem powoda zachowanie pozwanej jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem praw i zasadami współżycia społecznego.

3. błędy w ustaleniach faktycznych mające wpływ na treść orzeczenia, a polegające na pominięciu że mianowanie powoda na nauczyciela akademickiego nastąpiło na czas nieokreślony, a zatrudnienie na stanowisku adiunkta na okres co najmniej 15 lat, błędnej oceny w sytuacji w zakresie zatrudnienia A. Z., błędnej oceny że opinia Rady Wydziału Organizacji i Zarządzenia z 14 maja 2014 roku dotyczyła definitywnego rozwiązania stosunku pracy powoda, że postanowienia Statutowe pozwanej z uwagi na modyfikacje wprowadzają różnicowanie traktowania adiunktów uzależnione od daty zatrudnienia na tym stanowisku, że obowiązujący Statut pozwanej zmienił brzmienie w ten sposób, iż stosunek pracy na stanowisku adiunkta na czas nieokreślony osoby posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat i maksymalnie 40 lat, że powód mógł i nadal może pełnić obowiązki pracownika naukowo-dydaktycznego, że składał propozycje wydawnicze i propozycje pracy i projektów prac i projektów badawczych, że miał możliwość zrealizowania prac naukowo- badawczych i że zatrudnienie na stanowisku adiunkta i starszego wykładowcy nie jest uzależnione od posiadania stopnia doktora habilitowanego, że żaden z adiunktów nie prowadził przedmiotów o tak dużej różnorodności, nadto, że plany habilitacyjne złożone przez powoda w roku 2014 nie były brane pod uwagę.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie kosztów procesu za obydwie instancje, ewentualnie uchylenie orzeczenia w całości i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji obciążenie powoda kosztami postępowania apelacyjnego. Podniosła, że zachowane zostały wymogi formalne dotyczące podjęcia przez Radę Wydziału uchwały w zakresie nieprzedłużania zatrudnienia powodowi na stanowisku adiunkta, a zarzut dyskryminacji nie może dotyczyć roszczenia o przywrócenie do pracy po rozwiązaniu stosunku pracy. Możliwość zatrudnienia powoda na innym wydziale uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego na stanowisku adiunkta stanowi naruszenie postanowień Statutu. Zatrudnienie powoda w charakterze starszego wykładowcy należy do uprawnień pozwanej, nie objętych podstawą prawną rozwiązania stosunku pracy.

Wyrokiem z 26 listopada 2015r., sygn akt (...), Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, dzieląc w całości ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną, zarzucając:

1. Naruszenie prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, a to:

a) - niewłaściwe zastosowanie art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w związku z art. 9 k.p. oraz art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że do sytuacji prawnej powoda powinny znaleźć zastosowanie przepisy obowiązujące w momencie jego zatrudnienia w pozwanej uczelni na stanowisku adiunkta jako bardziej korzystne niż obecnie obowiązujący przepis art. 120 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadzony wskutek wejścia w życie ustawy z dnia 16 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) i postanowienia statutu Politechniki (...) z 2006 r., a w konsekwencji uznanie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta upłynął powodowi w dniu 1 lutego 2014 r., podczas gdy upłynie on najwcześniej z dniem 1 października 2021 r.;

b) błędną wykładnię art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym w jego aktualnym brzmieniu w związku z art. 9 k.p., a w konsekwencji niezastosowanie tej normy prawnej i przyjęcie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta upłynął w dniu 1 lutego 2014 r., podczas gdy upłynie on najwcześniej z dniem 1 października 2021r.;

c) niewłaściwe zastosowanie art. 125 w związku z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym przez uznanie, że ważną przyczyną umożliwiającą wypowiedzenie powodowi stosunku pracy na podstawie mianowania stanowi brak uzyskania habilitacji w okresie 15 lat od zatrudnienia, w sytuacji gdy powodowi nie upłynął okres do uzyskania habilitacji w związku z nowelizacją art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym

d) niewłaściwe zastosowanie § 90 ust. 2 Statutu pozwanej obowiązującego od 1991r. w związku z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym do ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia powoda, w sytuacji gdy do powoda powinny znaleźć zastosowanie przepisy Statutu obowiązującego na dzień wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na treść art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym;

e) błędną wykładnię § 90 ust. 3 w związku z S 139 statutu Politechniki (...) ustalonego uchwałą Senatu z dnia 12 grudnia 2011 r. w związku z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w jego aktualnym brzmieniu oraz art. 18 k.p. a w konsekwencji niezastosowanie tej normy i przyjęcie, że okres na uzyskanie habilitacji upłynął powodowi z upływem 15-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, w sytuacji gdy dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta w okresie od 8 października 1991 r. do 31 sierpnia 2006 r. okres ten upłynie najwcześniej z dniem 1 października 2021r.;

f) niewłaściwe zastosowanie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 S 4 k.p. przez przyjęcie, że w stosunku do powoda wystąpiła inna ważna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania w postaci nieuzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w ustawowym terminie, podczas gdy taki wniosek nie wynika z materiału dowodowego;

g) niewłaściwe zastosowanie art. 6 kc w związku z art. 18^{3b} kp w związku z art. 232 kpc przez uznanie i pominięcie tego, że to na pozwanej spoczywał ciężar dowodu, że nie dyskryminuje on pracownika;

h) o) błędną wykładnię art. 18^{3b} § 1 kp w związku z art. 6 kc w związku z art. 300 kp, polegającą na przyjęciu, że to powód powinien wykazać, z jakich przyczyn był dyskryminowany ze względu na warunki zatrudnienia oraz przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powód nie udowodnił podstawy roszczenia, podczas gdy w procesie o naruszenie zakazu dyskryminacji pracownik zwolniony jest z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji;

i) niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 1, 2 i 4 kp oraz art. 8 kp przez uznanie, że odmienne traktowanie adiunktów w poszczególnych Statutach pozwanej ze względu na datę zatrudnienia nie narusza zasady równego traktowania pracowników oraz niedyskryminacji.

2. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a) rażące naruszenie prawa procesowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tzn. art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 i art. 382 kpc, polegające na przejęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w G. bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii, bądź pominięciu niektórych zarzutów apelacyjnych, w sytuacji gdy zarzuty apelacji obejmowały w głównej mierze sprzeczność ustaleń Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co sprawiło, że zarzuty apelacyjne w ten sposób nie zostały rozpoznane:

b) art. 236 kpc w związku z 281 kpc przez brak formalnego rozstrzygnięcia w przedmiocie zgłoszonego wniosku dowodowego przez stronę powodową na etapie postępowania apelacyjnego, co skutkowało pominięciem dowodów na okoliczność dyskryminacji powoda.

Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną za uzasadnioną i wyrokiem z dnia 20.06.2017r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G. i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Analiza nowelizowanego art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym skutkowałą stwierdzeniem, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, iż przewidziany prawem okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta upłynął powodowi w dniu 1 lutego 2014r. Sąd Najwyższy wskazał, że na skutek zmiany art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym dokonanej 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 (dalej jako: nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r.) doszło do zmiany reguł dotyczących okresów zatrudniania nauczycieli akademickich nieposiadających co najmniej stopnia doktora habilitowanego. 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 zatrudnianie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.

Kolejna nowelizacja tego przepisu weszła w życie z dniem 2 stycznia 2016 r. w oparciu o przepisy ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268, dalej jako: nowelizacja z dnia 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 tym stanowisku stopnia naukowego.

Nowelizacja z dnia 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 dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, który nakazywał wliczać okresy mianowania i zatrudniania 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 którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej 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 niniejszą 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, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. Ostatecznie treść art. 23 nowelizacji 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). Przepis ten przewiduje ponadto, że okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata. Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 r., będącym odpowiedzią na pismo (...) U. C. for E. z dnia 21 listopada 2011 r. zaprezentowało stanowisko, że okresy zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku asystenta oraz adiunkta przed dniem 1 października 2013 r. nie zostają wliczone do określonego art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym ośmioletniego okresu zatrudnienia. Przepis art. 120 w znowelizowanej (nowelizacją z dnia 18 marca 2011 r.) postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 r., zatem ośmioletni okres liczy się od momentu wejścia w życie przepisu, czyli od dnia 1 października 2013 r. (por. odpowiedź Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na interpelację nr 2015, (...) Identyczne stanowisko zostało wyrażone w piśmie z dnia 19 stycznia 2012 r. skierowanym do Prezesa Rady Szkolnictwa Wyższego i (...) ((...) 619 - (...) -1/ZM/12).

Sąd Najwyższy podkreślił, że zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 k.c. oznacza, że do nowego prawa nie stosuje się oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. W konsekwencji stwierdził, że okresu zatrudnienia adiunkta sprzed 1 października 2013 r. nie wlicza się do ośmioletnie o okresu zatrudnieni o którym stanowi art. 120 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższe o z 12 2016 r., II PK 195/15, LEX nr 1977921; wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2017 r., PK 342/15, LEX nr 2202495).

Nadto Sąd Najwyższy wskazał, że z uwagi na bardzo długi okres *vacatio legis* i potrzebę zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów, uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziesięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. Uczelnie miały możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobeować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), to art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty (zob. wyrok sądu Najwyższego z 28 lutego 2017 r., PK 396/15, LEX nr 2255422). Biorąc powyższe rozważania pod uwagę Sąd Najwyższy stwierdził, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo pominął wskazane powyżej zmiany art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i oparł się jedynie na stanie prawnym istniejącym w dniu zatrudnienia powoda, dlatego w toku ponownego rozpoznania sprawy nakazał ponowne ustalenie stanu prawnego dotyczącego powoda. Pozostałe zarzuty kasacyjne Sąd Najwyższy uznał za nieuzasadnione.

W toku ponownego rozpoznania sprawy, powód podtrzymał apelację i żądanie przywrócenia do pracy, natomiast pozwana wniosła o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

W świetle przytoczonych wyżej rozważań Sądu Najwyższego, wyrok Sądu Rejonowego nie może się ostać. Bezspornymi w sprawie są następujące okoliczności: powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku adiunkta od 1.02.1999r., w akcie mianowania podano, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 15 lat; powód w terminie tym tytułu tego nie uzyskał, wobec czego oświadczeniem woli z dnia 29.05.2014r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę.

Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, stanowił według stanowiska pozwanej bezskuteczny wpływ wyznaczonego w akcie mianowania terminu 15 lat, ustalony przez pozwaną w art. 110 Statutu uczelni. Zgodnie z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym do 1.10.2013r. okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut. Jak zauważył Sąd Najwyższy, przepis ten od 1.10.2013r. zmienił swoje brzmienie i określił, że zatrudnienie takiej osoby nie może jednak trwać dłużej niż 8 lat. Mając na uwadze brak przepisów przejściowych, wskazujących od jakiej daty należy liczyć powyższy maksymalny okres zatrudnienia adiunkta, zasadę nieretroakcji, zawartą w art. 3 kc, brak zmian w Statucie pozwanej w odniesieniu do adiunktów zatrudnionych tak jak powód, Sąd II instancji w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że okres 8-letni o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym rozpoczął się dla powoda od 1.10.2013r. Oznacza to, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powoda nie jest uzasadniona, bowiem termin do uzyskania przez powoda tytułu naukowego stopnia doktora habilitowanego upływa dopiero w październiku 2021r., a zatem nie jest „inną ważną przyczyną” w rozumieniu art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z tym przepisem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Jak stanowi art. 5 kp, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Po myśli art. 45§ 1 i 2 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

A zatem jak wynika z treści przytoczonego przepisu, Sąd pracy jest zasadniczo związany żądaniem pracownika domagającym się przywrócenia do pracy, chyba że wykazana zostanie przez pracodawcę niecelowość lub niemożliwość dalszej kontynuacji pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26.03.1998r., I PKN 566/97, w treści art. 45 § 2 kpc „nie została sprecyzowana podstawa ustalenia, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Nie może jednak budzić wątpliwości, że chodzi o pewien szczególny stan stosunków, które uzasadniają odstąpienie od przyznania pracownikowi tego, co mu się słusznie należy. Muszą zachodzić szczególne okoliczności, które powodują, że należący do pracownika wybór uprawnienia, w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zostaje zniweczony wobec niecelowości/niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy”. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, wskazać należy, że pozwana wniosła ostatecznie o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy powołując się na niecelowość przywrócenia do pracy. Sąd II instancji nie podzielił argumentacji pozwanej, kwestionującej możliwość uzyskania przez powoda tytułu stopnia naukowego doktora habilitowanego do końca września 2021r. Sam fakt, że do tej pory powód tytułu tego nie uzyskał, nie oznacza że nie dojdzie do tego w tym terminie. Samo przekonanie pozwanej w tym zakresie, jej przewidywania, w ocenie Sądu II instancji, nie mogą stanowić wystarczającej przyczyny pozwalającej na odmówienie powodowi

prawa do przywrócenia do pracy. Stanowisko pracy powoda nie zostało zlikwidowane. Jak wynika z powszechnie dostępnej w Internecie informacji, pozwana cały czas publikuje ogłoszenia z ofertami zatrudnienia na stanowiskach adiunkta – przykładowo w październiku 2017 w wydziale, w którym powód świadczył pracę. Pozwana w toku procesu podnosiła, że zatrudnia prawie 1000 adiunktów nie posiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego. Z tych przyczyn, Sąd II instancji oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka J. B. na okoliczność niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle przytoczonych wyżej okoliczności przeprowadzenie tego dowodu jest zbyteczne i zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone wyżej przepisy i art. 386 § 1 kpc Sąd II instancji zmienił skarżony wyrok w całości i przywrócił powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc. oraz § 12 ust. 1 pkt 1, § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. [Dz.U. Nr 163, poz.1348 z późn.zm.], 60zł.postępowanie przed Sądem I instancji, 60zł. stawka minimalna za postępowanie apelacyjne, na podstawie § 10 ust. 4 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 z późn.zm.), 240zł. sporządzenie skargi kasacyjnej oraz zwrot opłaty od apelacji w kwocie 30zł. Na zasadzie art. 13 oraz 113 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2005, Nr 167, poz. 1398) Sąd Okręgowy obciążył pozwaną obowiązkiem poniesienia opłaty stosunkowej.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia