



**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w O.
V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Wojciech Sabat
Sędziowie: SSO Ewa Grabińska (spr.)
SSO Wanda Grochecka
Protokolant: st.sekr.sądowy Teresa Kuśmierczyk

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016r. w O. na rozprawie
sprawy z powództwa A.R-S.
przeciwko P.O. w O.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie
na skutek apelacji powódki
od wyroku Sądu Rejonowego w O. Wydziału IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 1 lipca 2016r. sygn. akt IV P 118/15

- I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że przywraca powódkę A.R-S. do pracy u strony pozwanej - w P.O. w O. na poprzednich warunkach i zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4986 zł (cztery tysiące dziewięćset osiemdziesiąt sześć złotych) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy,
- II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt II w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej P.O. w O. na rzecz powódki A.R-S. kwotę 4530 zł tytułem zwrotu kosztów procesu ,
- III. zasądza od strony pozwanej P.O. w O. na rzecz powódki A.R-S. kwotę 4321 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Uzasadnienie

Powódka A.R-S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania z dniem 01.10.2004r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania w tym ewentualnych kosztów zastępstwa prawnego oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o ile w toku postępowania nastąpi upływ okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu wskazała, że wypowiedzenie jest niezgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów z mianowanymi nauczycielami akademickimi i jest przejawem dyskryminacji. Powódka podniosła, że w P.O. została zatrudniona, jako nauczyciel mianowany na stanowisku asystenta w dniu 01.10.1994 r., gdzie po obronie doktoratu w czerwcu 2004 r. przystąpiła do konkursu ogłoszonego na stanowisko adiunkta. Powódka wskazała, że ze względu na informację z działu kadr, iż z dniem 04.02.2015r. upływa jej termin zatrudnienia to w dniu 23.10.2014 r. złożyła wniosek o zmianę stanowiska z adiunkta na asystenta, który do dnia dzisiejszego nie został rozpatrzony przez pracodawcę. Powódka stwierdziła, że wniosek złożyła ze względu na to, że pracodawca zmienił zasady przedłużania zatrudnienia na stanowisku adiunkta w trakcie trwania stosunku mianowania, a powódka gdyby miała wiedze o zmianie zasad nie startowałaby w konkursie, a pozostałaby na stanowisku asystenta. Powódka wskazała, że inni nauczyciele akademicy zatrudnieni na stanowisku adiunkta, w podobnej sytuacji dostali zgodę na prośbę o zmianę stanowiska lub otrzymali przejście na inne stanowisko niewymagające uzyskania habilitacji i dalej pracują. Podniosła, że wypowiedzenie jest sprzeczne ze stanowiskiem wyrażonym przez Departament Prawny Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego odnośnie sposobu liczenia okresu, w którym należy uzyskać habilitację, w którym zawarto pogląd, że od 1 października 2013 r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 ustawy z dnia 18.03.2011 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych ustaw powinny być liczone na nowo tj. nie powinno uwzględniać się tych okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta, które przypadają przed tą datą.

Pozwana P.O. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Pozwana zaznaczyła, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy jest nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w myśl art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z § 80 ust. 2 Statutu P.O.. Pozwana wskazała, że przepis ustawy zawiera odesłanie do statutu, który wskazuje, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat. Bezsprzeczne w sprawie jest to, że powódka do dnia złożenia odpowiedzi na pozew nie uzyskała stopnia doktora habilitowanego i w związku z tym pracodawca poinformował ją, iż w dniu 04.02.2015 r. upływa jej okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Pozwany wskazał, że przewidział sytuację, w której pracownikom zatrudnionym na stanowisku adiunkta okres zatrudnienia na tym stanowisku zostanie przedłużony nawet do 30.09.2021 r., jednak powyższe następuje na wniosek pracownika zaopiniowany przez dziekana i radę wydziału. Powódka takowego wniosku nie złożyła. Pozwany podniósł, że jedyną aktywnością powódki był wniosek z dnia 23.10.2014 r. o zmianę stanowiska z adiunkta na asystenta, a pracodawca ten wniosek rozpoznał w dniu 12.11.2014 r., kiedy to Rada Wydziału B. podjęła uchwałę w sprawie wniosku o zmianę stanowiska powódki. Wniosek ten został odrzucony większością głosów. Wyrażenie zgody na powyższe oznaczałoby degradację powódki, a powódka, jako osoba o dużym dorobku naukowym winna dążyć do uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Bezzasadnym w niniejszej sprawie zdaniem pozwanego jest stanowisko Departamentu Prawnego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, gdyż statut P.O. reguluje szczegółowo kwestię przedłużenia przez rektora okresu zatrudnienia pracownika na stanowisku adiunkta aż do 30.09.2021 r. Wymagane w takiej sytuacji jest jednak złożenie wniosku, a powódka z takiej możliwości nie skorzystała. Pozwany wskazał również, że żaden z pozostałych pracowników pozwanej nie żądał zmiany stanowiska z adiunkta na asystenta, dlatego też sytuacji tych pracowników nie należy porównywać.

Na posiedzeniu w dniu 17.06.2016 r. pełnomocnik powódki sprecyzował, że domaga się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4986,00 zł.

Wyrokiem z dnia 1 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy w O., Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki A.R-S. na rzecz pozwanej P.O. w O. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił i zważył co następuje:

A.R-S. pozostawała z P.O. w stosunku pracy poczynszy od 01.10.1994 r. Początkowo powódka została mianowana na stanowisko asystenta w K.K.B.il. na W.B. P.O..

W dniu 14.06.2004 r. A.R-S. obroniła rozprawę doktorską i uchwałą Rady W.B. P.O. uzyskała tytuł doktora nauk technicznych.

Powódka w dniu 25.08.2004 r. zwróciła się z prośbą o zatrudnienie jej w K.K.B.il. na W.B. P.O. na stanowisko adiunkta i wzięła udział w konkursie.

A.R-S. w dniu 01.10.2004 r. została mianowana na czas nieokreślony na stanowisko adiunkta w K.K.B.il. na W.B. P.O..

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent wynosiło 4986,00 zł.

W dniu mianowania powódki na stanowisko adiunkta u strony pozwanej obowiązywał statut, który w § 60 wskazywał, że okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego na określonym stanowisku określa ustawa. Stwierdzono w nim również, że do okresu mianowania i zatrudnienia adiunkta wlicza się okres mianowania i zatrudnienia na tym stanowisku po dniu 31.08.1984 r. Okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego może być w wyjątkowych przypadkach przedłużony poza okres dziewięciu lat, ale nie może przekroczyć 35 lat. Z wnioskiem w sprawie, o której mowa w ust. 3 występuje dyrektor instytutu wewnątrzwydziałowego lub kierownik katedry albo zakładu, uzasadniając konieczność przedłużenia zatrudnienia, a wniosek ten wymaga zgody rady wydziału i senatu.

Podobnie kwestię tą regulowały późniejsze statuty obowiązujące u pozwanej, wskazując, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 9 lat, a wyjątkowo można przedłużyć zatrudnienie na tym stanowisku o 2 lata, jeżeli osoba ta ma wszczęty przewód doktorski.

W statucie obowiązującym w P.O. od dnia 01.04.2012 r. wskazano w § 80, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekraczać 8 lat. Osobom zatrudnionym na stanowisku adiunkta lub asystenta przed 01.10.2013 roku Rektor może przedłużyć zatrudnienie na tym samym stanowisku na wniosek zainteresowanego, nie dłużej jednak niż do 30.09.2021r. Wniosek i czas przedłużenia zatrudnienia winien być pozytywnie zaopiniowany przez dziekana oraz przez radę wydziału.

A.R-S. posiadała duży dorobek naukowy, aktywnie uczestniczyła w konferencjach i regularnie wydawała różnego rodzaju publikacje. Ponadto powódka prowadziła zajęcia ze studentami, a jej praca była oceniana przez pozwanego pozytywnie. Powódka wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych bez zastrzeżeń.

Pozwana poinformowała A.R-S., że okres jej zatrudnienia upłynie w dniu 04.02.2015 r. Powódka w związku z powyższym w dniu 23.10.2014 r. złożyła podanie o zmianę stanowiska z adiunkta na asystenta. Wniosek nie został poparty przez Dziekana prof. dr hab. S.G.

Podanie powódki o zmianę stanowiska zostało rozpatrzone na Radzie W.B. w dniu 12.11.2014 r. Uchwałą nr 84 Rady W.B. z dnia 12.11.2014 r. w sprawie zmiany stanowiska dr inż. A.R-S. nie przyjęto wniosku powódki. Na 29 uprawnionych do głosowania obecne były 23 osoby, z czego 15 osób zagłosowało przeciwko, a jedynie 2 osoby poparły wniosek, zaś 6 osób wstrzymało się od głosu.

A.R-S. nie złożyła wniosku o przedłużenie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Pracodawca innym pracownikom, którzy złożyli stosowny wniosek o przedłużenie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, przychylił się do wniosku i przedłużał stosunek pracy.

Oświadczeniem z dnia 19.01.2015 r. pozwany rozwiązał z A.R-S. stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania w dniu 01.10.2004 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30.09.2015 r. Jako przyczynę pracodawca wskazał nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w myśl art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym w związku z § 80 ust. 2 Statutu P.O..

W ocenie Sądu I instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków W.B. i Z.Z. oraz w oparciu o przesłuchanie powódki. Treść dowodów z dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron i Sąd także nie znalazł podstaw, aby podważać ich moc dowodową. Sąd dał wiarę również zeznaniom świadków, gdyż były one spójne i zgodne ze sobą, a także z przesłuchaniem powódki. Ustalony na podstawie powyższych okoliczności stan faktyczny nie budził wątpliwości Sądu.

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do tego, czy rozwiązanie z powódką umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 123 ust. 1 pkt. 2 oraz art. 123 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i czy było uzasadnione, a zatem czy wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa i usprawiedliwiała rozwiązanie stosunku pracy. Powódka zarzuciła pracodawcy naruszenie art. 120 ww. ustawy.

W myśl brzmienia art. 123 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany: w drodze porozumienia stron; przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron lub bez wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Stosownie do treści art. art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) - w brzmieniu obowiązującym od 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 osiem lat. Podkreślić należy, że art. 120 ww. ustawy został znowelizowany ustawą z dnia 18 marca 2011 roku 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 roku, Nr 84, poz. 455). Stosownie do brzmienia art. 38 pkt 5 tej ustawy, znowelizowany przepis objęty został ponad dwuletnim vacatio legis i wszedł w życie z dniem 1 października 2013 roku.

Zgodnie z treścią § 80 ust. 2 statutu P.O., w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania umowy o pracę z powódką, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat. Zaś w ust. 3 pracodawca uregulował kwestię osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed dniem 01.10.2013 r. wskazując, iż rektor może przedłużyć zatrudnienie na tym samym stanowisku na wniosek zainteresowanego, nie dłużej jednak niż do 30.09.2021 r. Wniosek i czas przedłużenia zatrudnienia winien być pozytywnie zaopiniowany przez dziekana oraz przez radę wydziału.

Przechodząc na grunt niniejszego postępowania należy wskazać, iż bezspornym w sprawie pozostawał fakt, iż powódka do dnia złożenia jej wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie uzyskała tytułu naukowego doktora habilitowanego.

Sporną kwestią między stronami pozostawała interpretacja tego, czy w dniu 04.02.2015r. upłynął okres maksymalnego zatrudnienia powódki na stanowisku naukowo-dydaktycznym

adiunkta w K.K.B.il. na W.B. P.O.. Powódka stała na stanowisku, że zgodnie z poglądem doktryny okres zatrudnienia po zmianie przepisów winien być liczony na nowo od dnia wejścia w życie tych przepisów tj. od 01.10.2013 r. Pozwany zaś stał na stanowisko, że w związku z uregulowaniem powyższej kwestii w statucie należy stosować statut P.O..

Sąd Najwyższy wskazał, że zasadniczym celem tak długiego okresu *vacatio legis*, ustanowionego w ustawie nowelizującej z dnia 18 marca 2011 r. dla art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, było umożliwienie wyższym uczelniom uregulowania kwestii okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunków skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów w statucie. Ustawa wprowadziła jedynie wymóg, aby ten okres zatrudnienia nie przekraczał ośmiu lat. Dlatego też do dnia 1 października 2013 r. w ramach posiadanej autonomii strona pozwana zobligowana była dostosować statut do wymagań wprowadzonych w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym (tak wyrok SN z dnia 12.01.2016 r., II PK 195/15, niepubl.).

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, iż strona pozwana dostosowała przepisy statutu do ww. nowelizacji ustawy. Ponadto pozwany dokonał również uregulowania sytuacji pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie nowelizacji tj. przed 01.10.2013 r. wskazując, iż dopuszcza możliwość przedłużenia zatrudnienia na wniosek zainteresowanego pracownika. Uregulowanie powyższych kwestii w statucie uczelni warunkuje konieczność ich zastosowania w toku niniejszego postępowania.

Podkreślenia wymaga, że powódka w trakcie składania zeznań przyznała, iż znała treść statutu obowiązującego u pozwanej w dacie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę. Przyznała również, iż świadomie nie złożyła wniosku o przedłużenie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, gdyż wówczas jej umowa o pracę stałaby się umową na czas określony, co wynikało z praktyki rektora. Jedyną aktywnością podjętą przez powódkę było złożenie podania o zmianę stanowiska pracy z adiunkta na asystenta, co byłoby degradacją powódki w jej karierze naukowej. Na powyższe jednak pracodawca powódki nie wyraził zgody, gdyż uchwałą nr 84 Rady W.B. P.O. wniosek powódki został rozpatrzony negatywnie. Mimo powyższego A.R-S. nie zdecydowała się na skorzystanie z uregulowania wskazanego w § 80 ust. 3 statutu P.O.

Bez znaczenia dla toku postępowania pozostawał dorobek naukowy powódki, którego strona pozwana nie kwestionowała, a który to mógł niewątpliwie przyczynić się do pozytywnego rozpatrzenia ewentualnego wniosku powódki o przedłużenie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Również bez znaczenia było oświadczenie powódki, że gdyby wiedziała o możliwych zmianach przepisów dotyczących stanowiska adiunkta to pozostałaby na stanowisku asystenta. Sąd nie dopatrył się również w zachowaniu pracodawcy przejawów ewentualnych zachowań dyskryminujących. Powódka nie wykazała, aby inny pracownik pozwanego był w takiej samej sytuacji jak ona i został przeniesiony do pracy na niższe stanowisko na własny wniosek. Nie stanowi przejawów dyskryminacji fakt przedłużenia innym osobom zatrudnienia na stanowisku adiunkta, gdyż takie uprawnienie zawierał statut, a powódka świadomie z niego nie skorzystała w przeciwieństwie do innych pracowników.

W ocenie Sądu w przypadku uregulowania sytuacji pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystenta lub adiunkta przed dniem 01.10.2013 r. w statucie uczelni, brak jest podstaw do naliczania od nowa okresu zatrudnienia na tych stanowiskach. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wskazywała na to, że powódka istotnie miała możliwość uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego do roku 2021, jednak sama podjęła decyzję o braku skorzystania z ww. możliwości. Trwałość stosunku pracy tj. pozostawanie w zatrudnieniu na czas nieokreślony nie oznacza, że pracodawca nie ma prawa wypowiedzieć takiego stosunku pracy, ale powoduje konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej zakończenie współpracy. W niniejszej sprawie bezspornym było, iż powódka nie uzyskała stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 8

lat zatrudnienia u pozwanej na stanowisku adiunkta, co powoduje, że wskazana przyczyna jest konkretna i rzeczywista.

Przywołane przez pełnomocnika powoda orzeczenie Sądu Najwyższego I sygn. akt II PK 195/15) cytowane już powyżej dotyczyło odmiennego stanu faktycznego, w którym pracodawca w statucie nie uregulował kwestii zatrudnienia pracowników przed dniem 01.10.2013 r. W tym przypadku Sąd Najwyższy wskazał, że wówczas winno się naliczać okres 8 lat od daty zmiany przepisów. W niniejszej sprawie, pracodawca dostosował uregulowania statutu do wymagań ustawowych, a ponadto uregulował kwestię zatrudniania pracowników przed dniem 01.10.2013r. na stanowiskach adiunkta umożliwiając im dalsze zatrudnienie, uzależnione od wniosku pracownika. W związku z powyższym, orzeczenie to nie miało wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 19.01.2015 r. złożone powódce było zgodne z prawem, spełniało wszystkie wymogi formalne oraz zawierało prawdziwą i konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, wobec powyższego roszczenie o przywrócenie do pracy było bezzasadne i zostało przez Sąd oddalone. W konsekwencji nie przysługuje również roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, które w świetle art. 47 k.p. może się zrealizować jedynie w wypadku przywrócenia pracownika do pracy.

Orzeczenie o kosztach, co do zasady uzasadnia art. 98 k.p.c., statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy. Na zasądzone na rzecz pozwanego koszty procesu składają się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60 zł, ustalone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości zarzucając mu:

[1] Naruszenie przepisów prawa procesowego, mającego istotny wpływ na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy tj.:

- a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, niedokonanie przez Sąd I instancji wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz wyciągnięcie wniosków sprzecznych z zebranych w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, co doprowadziło do uznania Sądu I instancji, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 19 stycznia 2015 roku złożone powódce było zgodne z prawem, spełniało wszelkie wymogi formalne oraz zawierało prawdziwą i konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, wobec powyższego uznanie przez Sąd I instancji, iż roszczenie o przywrócenie do pracy było bezzasadne, jak również bezzasadne - w ocenie Sądu I instancji - było roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.
- b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, niedokonanie przez Sąd I instancji wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz wyciągnięcie wniosków sprzecznych z zebranych w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, co doprowadziło do uznania Sądu I instancji, że bez znaczenia dla postępowania pozostaje dorobek naukowy powódki.
- c. art. 233 § 1 Kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w powiązaniu z regułami uzasadnienia orzeczeń art. 328§2 Kpc polegające na oparciu się w przeważającym stopniu na dowodach pozwanej i pominięciu argumentacji, wniosków, zarzutów i twierdzeń pozwanej bez jednoczesnego uzasadnionego obiektywnymi okolicznościami wyjaśnienia, dlaczego Sąd daje wiarę dowodom pozwanych, a odmawia tego dowodom powódki.

[2] Naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez ich wadliwą interpretację lub zastosowanie tj.:

- a. art. 120 ust. 1 pr.sz.w. w zw. z art. 23 ust. 1 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. (Dz. U. Nr 84, poz. 455 2 późn. zm.) poprzez wadliwą interpretację i przyjęcie, iż obligatoryjność przedłużania zatrudnienia według § 80 ust. 2 w zw. z ust. 3 Statutu PO ma zastosowanie do powódki jako osoby zatrudnionej na czas nieokreślony, a nadto musi być związane z jej wnioskiem o takowe przedłużenie.
- b. art. 120 ust. 1 pr.sz.w. poprzez wadliwą interpretację i przyjęcie, iż w związku z § 80 ust. 3 Statutu P.O. ustala należycie warunki tj. cechy konieczne, od których uzależnia się ewentualność skrócenia okresu zatrudnienia, a które to mają zastosowanie do powódki.
- c. art. 9 § 3 kp poprzez wadliwą interpretację i przyjęcie, iż § 80 ust. 3 Statutu P.O. zgodny jest z przepisami prawa pracy w tym z art. 120 ust. 1 pr.sz.w. lub jest bardziej korzystny niż przepis prawa pracy tj. art. 120 ust. 1 pr.s.w.
- d. art. 25 § 1 kp. poprzez wadliwą interpretację i uznanie, iż umowa zawarta na czas nieokreślony winna ulegać przedłużeniu oraz w związku z tym uznaniu, iż powódka jest osobą zainteresowaną w rozumieniu § 80 ust. 3 Statutu P.O.
- e. art. 8 kp poprzez nie zastosowanie przepisu i przyjęcie, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką jest zgodne z zasadami współżycia społecznego, jak również nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do ratowania adiunktów nie mogących w uśrednionym okresie uzyskać stopnia naukowego doktora habilitowanego.

Wskazując na powyższe zarzuty, w imieniu strona powodowa wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy na podstawie umowy o pracę nawiązanej na podstawie mianowania z dniem 1 października 2004 roku;
2. zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, za okres od 1 października 2015 roku;
3. ewentualnie uchylenie orzeczenia Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temuż Sądowi;
4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa prawnego za obydwie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie, jakkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe co do zasady postępowanie dowodowe, poczynił w sprawie odpowiednie, niewadliwe ustalenia faktyczne w zakresie wystarczającym do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Należy podkreślić, iż w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia zasadnicze fakty nie były sporne, znalazły także potwierdzenie w niekwestionowanych przez strony dokumentach. Zdaniem Sądu Okręgowego, postępowanie dowodowe nie wymagało uzupełnienia, w szczególności pod kątem oceny dorobku naukowego powódki, skądinąd niekwestionowanego przez stronę pozwaną, porównywania go z dorobkiem innych pracowników naukowych pozwanego, bowiem kwestie te nie mają istotnego znaczenia w sprawie.

Sąd Okręgowy nie podziela jednak wniosków, jakie w oparciu o zebrany materiał dowodowy wyprowadził Sąd I instancji odnośnie do zasadności wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Rozstrzygnięcie zaistniałego sporu zależało od wykładni przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 r.

Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) regulujących kwestie rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi oraz art. 120 ust. 1 ustawy – w brzmieniu zmienionym przez art. 1 pkt 92 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. zmieniającej nin. ustawę z dniem 1 października 2013r. oraz kolejną nowelizacją z dnia 11 lipca 2014 r., która weszła w życie z dniem 1 października 2014 r., z uwzględnieniem wykładni stosownych przepisów Statutu strony pozwanej.

Zgodnie z art.120 ust.1 cyt. ustawy, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.

Do dnia 30 września 2013r. przepis ten nie zawierał zastrzeżenia, że „zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat”, odsyłając w tych kwestiach do uregulowań statutowych. Nie było sporne, iż takie uregulowania zawierał i zawiera również Statut P.O.. Zgodnie z treścią § 80 ust. 2 Statutu P.O., w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania stosunku pracy z powódką, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat. W § 80 ust. 3 strona pozwana uregulowała kwestię osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed dniem 01.10.2013 r. w ten sposób, że rektor może przedłużyć zatrudnienie na tym samym stanowisku na wniosek zainteresowanego, nie dłużej jednak niż do 30.09.2021 r. Wniosek i czas przedłużenia zatrudnienia winien być pozytywnie zaopiniowany przez dziekana oraz przez radę wydziału. Bezspornym w sprawie pozostawał fakt, iż powódka do dnia złożenia jej wypowiedzenia przez pracodawcę nie uzyskała tytułu naukowego doktora habilitowanego. Sporną pozostawała kwestia, czy w dniu 04.02.2015r. upłynął okres maksymalnego zatrudnienia powódki na stanowisku naukowo-dydaktycznym adiunkta w K.K.B.il. na W.B. P.O.. Istotne było również to, czy ewentualny upływ tego okresu stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powódka podnosiła, że jej okres zatrudnienia po nowelizacji art. 120 cyt. ustawy powinien być liczony na nowo, od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisu tj. od 01.10.2013 r. Pozwana zaś stała na stanowisko, że w związku z uregulowaniem powyższej kwestii w statucie należy stosować Statut P.O..

Sąd I instancji przyjął w sprawie, że pozwana dostosowała przepisy Statutu do ww. nowelizacji ustawy i uregulowała sytuację pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie nowelizacji tj. przed 01.10.2013 r. wskazując, iż dopuszcza możliwość przedłużenia zatrudnienia na wniosek zainteresowanego pracownika. Na tym tle Sąd I instancji stwierdził, że jedyną aktywnością podjętą przez powódkę było złożenie podania o zmianę stanowiska pracy z adiunkta na asystenta, na powyższe jednak pracodawca powódki nie wyraził zgody, gdyż uchwałą nr 84 Rady W.B. P.O. wniosek powódki został rozpatrzony negatywnie. Sąd I instancji przyjął w związku z tym, że w przypadku uregulowania sytuacji pracowników pozwanej zatrudnionych na stanowiskach asystenta lub adiunkta przed dniem 01.10.2013 r. w statucie uczelni, brak jest podstaw do naliczania od nowa okresu zatrudnienia na tych stanowiskach.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można podzielić powyższej oceny prawnej.

Sąd Okręgowy zgadza się z argumentacją apelacji, która dotyczy interpretacji art. 120 ust.1 cyt. ustawy. Przy tym należy wskazać, iż obie strony nie do końca prawidłowo wykładają ww. przepis, bowiem art. 120 ust.1 cyt. ustawy nie stanowi podstawy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim. Nie może też takiej podstawy stanowić uregulowanie statutu, bez względu na to, czy zgodzić się z pozwaną, że statut został dostosowany do regulacji ustawowych i odzwierciedla tylko autonomię uczelni (powołany § 80 ust. 2 i 3), czy też przyjąć, że jest w tym zakresie sprzeczny z ustawą. Sposób i podstawy rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim regulują przepisy art.123 i nast. cyt. wyżej ustawy, przy czym art.123 oraz art.128 regulują ogólne kwestie dotyczące sposobu, trybu rozwiązania stosunku pracy oraz

terminy, w których to następuje, natomiast art.124 określa sytuacje, w których może dojść do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Żadna z tych regulacji nie obejmuje skutków upływu okresu wskazanego w art.120 ust.1. Nie dotyczą tego również przepisy określające podstawy rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia stosunku pracy (art.126, 127). Podstawą rozwiązania stosunku pracy w takim przypadku może być ewentualnie art. 125 cyt. ustawy, który mówi, że z stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Taką ważną przyczyną może stanowić w niektórych sytuacjach upływ okresu zajmowania danego stanowiska bez uzyskania kolejnego odpowiedniego stopnia lub tytułu naukowego. Inaczej mówiąc, sam upływ okresu wskazanego w art.120 ust.1 nie stanowi samodzielnej podstawy rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, może jednak stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art.125. o ile w danych okolicznościach zostanie uznany za ważną przyczynę, o jakiej mowa w tym przepisie. Analogiczny pogląd prezentowany był w orzecznictwie jeszcze przed zmianą powołanego art. 120 ustawy.

W ocenie Sądu Okręgowego, przepis art.120 ust.1 określający maksymalny okres 8 lat zajmowania określonych tam stanowisk, bez uzyskania kolejnego stopnia naukowego wskazuje, iż pracownik naukowy w adekwatnej sytuacji powinien podjąć w tym czasie kroki w celu uzyskania kolejnego stopnia naukowego, co nie oznacza, iż z upływem tego okresu stosunek pracy z mianowania na czas nieokreślony może być automatycznie rozwiązany albo nagle przekształca się w stosunek pracy na czas określony. Nie wynika to z brzmienia ww. przepisu, zaś art.23 ust.1 ustawy nowelizacyjnej z dnia 18.03.2011 r. wyraźnie 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.

W związku z tym należało przyjąć, iż powódka cały czas zatrudniona była na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania na czas nieokreślony, zaś sama nowelizacja art.120 ustawy ani, zmiana statutu strony pozwanej, nie zmieniły tego stanu rzeczy. Natomiast gdyby hipotetycznie przyjąć, że upłynął okres przewidziany aktualnie w art.120 ust.1, to wówczas pracodawca mógłby rozważyć rozwiązanie z nią stosunku pracy na podstawie art. 125 cyt. ustawy. Dlatego podnoszone w toku postępowania dywagacje co do ewentualnego przekształcenia stosunku pracy powódki w czasowy stosunek pracy na czas na czas określony zdaniem Sądu Okręgowego są chybione.

Należy się zgodzić ze stroną powodową, że art. 120 ust.1 nie daje podstaw do uznania, że do wskazanego tam okresu ośmioletniego należy zaliczać poprzedni okres zajmowania danego stanowiska sprzed nowelizacji przepisu, czyli od mianowania na stanowisku, w tym wypadku adiunkta. Obecne brzmienie art. 120 ust. 1, w odniesieniu do wskazanego tam okresu 8 lat, weszło w życie z dniem 1 października 2013 r., a do tego czasu obowiązywał art. 120, zgodnie z którym to wyłącznie statuty uczelni ustalały okres zatrudnienia oraz warunki skracania i przedłużania okresów zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta. Ponieważ ustawodawca nie określił tych okresów w żaden sposób, mogły one być regulowane przez poszczególne statuty uczelni różnie, a w związku z tym mogły być też dłuższe niż 8 lat (taka sytuacja występowała również w wypadku strony pozwanej). a w konsekwencji tego mogło się również zdarzyć, iż w chwili nowelizacji art.120 obowiązującej od 1 października 2013 r., niektórzy nauczyciele akademicy zajmowali już określone w tym przepisie stanowiska ponad 8 lat, chociaż nie upłynęły jeszcze określone w statutach uczelni dłuższe okresy zajmowania tych stanowisk bez uzyskania kolejnego stopnia naukowego. Ustawodawca wprowadzając znowelizowany przepis musiał się zatem liczyć z tym, że to będzie też dotyczyło sytuacji osób, które w danym momencie miały już ten okres dłuższy niż 8 lat. Gdyby wolą ustawodawcy było wliczanie poprzednich okresów zatrudnienia na danym stanowisku do okresu 8 lat, wskazanego w znowelizowanym art.120, jak również specyficzne uregulowanie ich sytuacji, to należy przyjąć, że zawarłby stosowne regulacje w znowelizowanym przepisie lub przepisach wprowadzających lub przejściowych ustawy nowelizacyjnej.

Ustawodawca nowelizując art.120 nie odniósł się jednak w żaden sposób do takich sytuacji, w szczególności nie przewidział możliwości zaliczenia do wskazanego okresu 8 lat okresów zatrudnienia sprzed nowelizacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, w takim stanie rzeczy należało przyjąć, iż liczenie maksymalnych okresów zatrudnienia w nim wymienionych rozpoczynało się dopiero od daty wejścia w życie znowelizowanego przepisu, tj. od dnia 1.10.2013 r. Stanowisko to w pełni potwierdza Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, choćby w piśmie dyrektora Departamentu Legislacyjno-Prawnym z dnia 2 września 2014 r., skierowanym do Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Uniwersytetu Warszawskiego. (Hubert Izdebski, Jan Zieliński komentarz do art.120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, LEX 2015 r.). W konsekwencji należało przyjąć, że osobom nieposiadającym stopnia doktora habilitowanego zatrudnionym przed dniem 1 października 2013 r., na stanowisku adiunkta, na podstawie mianowania na czas nieokreślony, przysługuje, licząc od ww. dnia dodatkowo osiem lat na uzyskanie tego stopnia (por. Tadeusz Kuczyński Komentarz do art.120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym - w Akademickie prawo pracy.... WK, 2015).

Długi okres *vacatio legis* powodował, iż uczelnie miały wystarczająco dużo czasu, by dostosować regulacje statutowe do znowelizowanej ustawy. Również strona pozwana dokonała zmian w swoim Statucie, jednak - w ocenie Sądu Okręgowego - wprowadzone zmiany nie mogą stanowić podstawy do oceny, iż powódce upłynął już maksymalny okres zajmowania stanowiska bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego, a jedyną możliwością kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku było przedłużenie tego okresu na jej wniosek, zgodnie z postanowieniami Statutu pozwanej.

Trzeba wskazać na to, że art. 120 ust.1 cyt. ustawy określa maksymalny okres zajmowania danego stanowiska bez uzyskania kolejnego stopnia naukowego, na co wprost wskazuje sformułowanie „nie może trwać dłużej niż osiem lat”. Pozwala to oczywiście uczelni na ustalenie innego okresu, względnie jego przedłużenie lub skrócenie, ale pod warunkiem, że nie trwa on łącznie dłużej niż 8 lat. Czyli w praktyce do przedłużenia okresu wskazanego w statucie może dojść tylko wówczas, gdy został on tam określony na mniej niż 8 lat, a samo przedłużenie może obejmować okres brakujący do 8 lat, np. gdyby w statucie określono go na 6 lat, to wówczas możliwe byłoby zamieszczenie w nim uregulowania pozwalającego na przedłużenie go o maksimum 2 lata (nie dłużej niż łącznie do 8 lat). Natomiast jeżeli uczelnia określiła ten okres w statucie na lat 8, tak jak to ma miejsce w wypadku pozwanej, to nie ma już możliwości jego przedłużenia. W tym kontekście należy wskazać, iż uregulowania zawarte w znowelizowanym Statucie pozwanej z których wynika możliwość przedłużenia wskazanego okresu 8 lat przez rektora do dnia 30.09.2021 r., są w istocie sprzeczne z ustawą. Niezależnie bowiem od tego, od jakiej daty liczyć ustalony ustawą maksymalny okres 8 lat, nie ma możliwości jego przedłużenia. Ponadto, jeśli okres ten winien być liczony od dnia wejścia w życie znowelizowanego art.120 ustawy, tj. od dnia 1.10.2013 r., a tak należy przyjąć w ocenie Sądu Okręgowego, to zawieranie w statucie postanowień umożliwiających jego przedłużenie do 30.09.2021 r. jest zbędne, bowiem okres 8 lat liczony od ww. daty i tak upływa z dniem 30.09.2021 r. i nie ma potrzeby ani powodu, by kwestie te regulować dodatkowo w statucie, a zainteresowany nauczyciel akademicki nie musi podejmować żadnych starań w celu „przedłużenia” omawianego okresu do dnia 30.09.2021 r.

W związku z tym fakt, że powódka nie wystąpiła do pracodawcy o przedłużenie tego okresu nie ma żadnego znaczenia, podobnie jak nie ma znaczenia jej wniosek o przeniesienie na stanowisko asystenta, który i tak nie został uwzględniony przez pracodawcę.

Na marginesie można jedynie wskazać, iż powódka wyjaśniła, dlaczego nie wystąpiła z wnioskiem o „przedłużenie” - ponieważ po pierwsze uważała, że nie musi, a po drugie obawiała się, że dojdzie w ocenie pracodawcy do przekształcenia stosunku pracy w stosunek na czas określony. Odczytując argumentację strony pozwanej można przyjąć, że powódka miała pewne przesłanki aby tak interpretować swoją sytuację w aspekcie działań strony pozwanej.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał apelację za uzasadnioną, bowiem w wypadku powódki nie upłynął jeszcze maksymalny okres 8 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia

doktora habilitowanego, liczony od dnia 1.10.2013 r., a zatem nawet dopuszczając co do zasady możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowania na czas nieokreślony na podstawie art.125 w zw. z art.120 ust.1 cyt. ustawy, należało uznać, iż wypowiedzenie stosunku pracy powódce w związku z upływem tego okresu było pozbawione podstaw.

Konsekwencją powyższego uznania było również uznanie, że powództwo o przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za jeden miesiąc zasługuje na uwzględnienie, bowiem w wypadku naruszającego przepisy prawa wypowiedzenia stosunku pracy powódce przysługiwały roszczenia przewidziane w art.45 § 1 kp oraz art. 47 kp w związku z art.136 ust.1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

W związku z powyższym na podstawie cyt. przepisów i art. 386 §1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I, przywracając powódkę do pracy u strony pozwanej oraz zasądzając na rzecz powódki warunkowe wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości przysługującej za jeden miesiąc (wysokość wynagrodzenia nie była sporna).

Konsekwencją uwzględnienia apelacji i powództwa było również nałożenie na stronę pozwaną zgodnie z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. obowiązku zwrotu na rzecz powódki poniesionych kosztów postępowania za obie instancje, z uwzględnieniem uiszczonych opłat sądowych od pozwu i apelacji oraz kosztów zastępstwa procesowego wg przewidzianych odrębnymi przepisami stawek wynagrodzenia pełnomocnika w odniesieniu do roszczenia o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia.

SSO Ewa Grabińska



SSO Wojciech Sabat

Na oryginale właściwy podpis

SSO Wanda Grochecka

Za zgodność

Starszy Sekretarz Sądowy

Teresa Kusmierczyk