

**Wyrok z dnia 6 października 2005 r.**

**II PK 77/05**

**Do zatrudnienia nauczyciela akademickiego na czas określony (art. 92 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) stosuje się art. 25<sup>1</sup> k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 października 2005 r. sprawy z powództwa Agnieszki M. przeciwko Uniwersytetowi W. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 listopada 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 30 listopada 2004 r. oddalił apelację powódki Agnieszki M. od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 maja 2004 r. oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w pozwanym Uniwersytecie W.

W sprawie tej ustalono, że pozwany otrzymał więcej zleceń na nauczanie języka angielskiego i w związku z tym pojawiła się możliwość zatrudnienia dodatkowego nauczyciela. Została nim powódka, z którą pozwany zawarł umowę o pracę na czas określony od dnia 1 marca 1999 r. do dnia 30 września 1999 r. w wymiarze połowy etatu na stanowisku lektora języka angielskiego. Jako podstawę zawarcia tej umowy wskazano art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym. W związku z utrzymywa-

niem się dużej liczby zleceń pozwany zatrudnił powódkę na dalszy okres od dnia 1 października 2000 r. do dnia 30 września 2000 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie aneksem z dnia 22 września 2000 r. strony przedłużyły obowiązywanie tej umowy do dnia 30 września 2001 r. Wprawdzie na początku roku akademickiego 2001/2002 zmniejszyła się liczba zleceń, ale zaistniała możliwość dalszego zatrudnienia powódki, ponieważ jeden z nauczycieli poszedł na urlop zdrowotny. Z powódką zawarto zatem kolejną umowę o pracę na okres od dnia 1 października 2001 r. do dnia 30 września 2002 r., która wyekspirowała z ostatnim dniem tego okresu.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że przepis art. 92 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o szkolnictwie wyższym lub ustawa) wyczerpująco normuje nawiązanie terminowego stosunku pracy z nauczycielem akademickim i nie zawiera odesłania do przepisów Kodeksu pracy w kwestiach nieuregulowanych. W związku z tym do stosunku pracy powódki nie miał zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. W konsekwencji zaproponowanie przez pozwanego aneksem z dnia 6 października 1999 r. przedłużenia terminowej umowy o pracę nie miało na celu obejścia prawa, ponieważ ujawniona możliwość przedłużenia okresu terminowego zatrudnienia powódki pojawiła się w związku z „wysokim stanem uczestników kursu”.

Stanowisko takie podtrzymał Sąd Okręgowy, oddalając apelację powódki. Sąd ten uznał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo zinterpretował art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 25<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym w tych przepisach. Do takich przepisów szczególnych zalicza się art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, który wyczerpująco reguluje kwestię nawiązania stosunku pracy, przeto zawiera normę szczególną wykluczającą odesłanie do ogólnych reguł nawiązywania stosunku pracy określonych w Kodeksie pracy. Zestawienie art. 92 i 98 ustawy o szkolnictwie wyższym wskazuje, że dyspozycje jej art. 98 znajdują zastosowanie w sprawach rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, a nie dotyczą sfery zawierania umów o pracę. Ponadto art. 98 wyraźnie stanowi, że umowa o pracę z nauczycielem akademickim rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta. Tymczasem motywem unormowania zawartego w art. 25<sup>1</sup> k.p. było przeciwstawienie się nieprawidłowej praktyce zawierania z tym samym pracownikiem kolejnych terminowych umów o pracę pomimo braku merytorycznego uzasadnienia, w celu obejścia przepisów doty-

czących w szczególności ochrony trwałości stosunku pracy. Kodeksowa swoboda w zawieraniu terminowych umów o pracę jest źródłem możliwych nadużyć, ale taka groźba nie występuje na gruncie art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym. Na poparcie zajętego stanowiska został przytoczony pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, że art. 25<sup>1</sup> k.p. nie ma zastosowania, jeżeli ustawa w sposób wyczerpujący wskazuje na okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Wprawdzie pogląd ten został wyrażony na gruncie art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednakże „zachowuje aktualność na tle niniejszej sprawy”, w której nie było podstaw do zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. Oznaczało to, że przedłużenie aneksem z dnia 25 września 2000 r. drugiej terminowej umowy o pracę powódki do dnia 30 września 2001 r. nie zmierzało do obejścia prawa, a w szczególności art. 25<sup>1</sup> k.p. Powódka dobrowolnie świadczyła pracę, pomimo że wedle poprzedniej umowy o pracę jej stosunek pracy miał ustać w dniu 30 września 2000 r. Propozycja jej dalszego zatrudnienia wynikała z utrzymującego się „wysokiego stanu kursu językowego”. Nie było też podstaw do przypisania pozwanemu dążenia do stworzenia jednomiesięcznej przerwy w zatrudnieniu, ponieważ z pism z dnia 22 i z dnia 29 września 2000 r. wyraźnie wynika, że pracodawca nie zamierzał zawrzeć z powódką nowej umowy o pracę po upływie miesiąca od ustania poprzedniego stosunku pracy, ale przedłużył już istniejący stosunek pracy do dnia 30 września 2001 r., co nie naruszało art. 18 k.p.

W kasacji powódki podniesiono zarzuty błędnej wykładni następujących przepisów prawa materialnego: 1) art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, wskutek przyjęcia, że normuje on wyczerpująco problematykę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim oraz wyklucza odesłanie do ogólnych reguł nawiązywania stosunku pracy określonych w Kodeksie pracy, 2) art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym, przez przyjęcie, iż na jego podstawie umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta, podczas gdy z jego prawidłowej wykładni wynika, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem roku akademickiego, 3) art. 10 ust. 4 i 7 „ustawy z dnia 26.01.1982 r.”, wskutek uznania, że konsekwencje wynikające z tych przepisów mogą być zastosowane w drodze analogii do przedmiotowej sprawy, podczas gdy „nie dotyczą one sytuacji zbliżonych do regulacji art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym”, gdyż wyraźnie wskazują na jaki czas może być zawarta umowa o pracę z nauczycielem. Na tych podstawach skar-

żąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania „Sądowi I instancji”, z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Rozpoznanie kasacji uzasadnia potrzeba dokonania wykładni art. 92 i 98 ustawy o szkolnictwie wyższym, które „mogą być bowiem tłumaczone na dwa różne sposoby, co prowadzić może do całkowicie odmiennych rezultatów co do zastosowania przepisów kodeksu pracy”. W art. 92 tej ustawy nie wskazano, jakiego rodzaju umowy on dotyczy, a zatem może chodzić w nim zarówno o umowę o pracę na czas nieokreślony, jak i na czas określony. Oznacza to, że przepis ten nie zawiera regulacji kompletnej o charakterze *lex specialis*, wyłączającej zastosowanie przepisów Kodeksu pracy o nawiązywaniu stosunków pracy. W konsekwencji nie wyłącza on zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p. Zastosowanie przez Sąd Okręgowy analogii z art. 10 ust. 4 i 7 Karty Nauczyciela pozostaje w sprzeczności z ogólnymi regułami wykładni prawa, w świetle których wyjątki od reguły powinny być interpretowane w sposób ścisły.

W odpowiedzi na kasację pozwany wniośł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, utrzymując, że powódka była zatrudniona dla wykonania określonych zadań w rozumieniu art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, albowiem Sąd Okręgowy błędnie wyłożył art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, bezzasadnie przyjmując, że przepis ten wyczerpująco reguluje kwestie nawiązania umownego stosunku pracy z nauczycielem akademickim, a przez to stanowi normę szczególną wykluczającą stosowanie ogólnych - zawartych w Kodeksie pracy - reguł nawiązywania umów o pracę. Tymczasem inna jest wymowa normatywna art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, ponieważ stanowi on, że nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, który ma być zatrudniony w uczelni jako dodatkowym miejscu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań, następuje w drodze umowy o pracę. Tylko w tych trzech sytuacjach stosunek pracy nauczyciela akademickiego nawiązuje się na podstawie umowy o pracę. Równocześnie zasadą nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem akademickim było mianowanie, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej (art. 85 ust. 1 ustawy). Takim przepisem szczególnym o

charakterze wyjątku od reguły nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi w drodze nominacji jest art. 92 ustawy, który wszakże nie wskazywał rodzaju umowy o pracę stanowiącej podstawę wykonywania pracy przez nauczyciela akademickiego zatrudnianego w uczelni jako dodatkowym miejscu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań. Z zestawienia art. 92, regulującego możliwość zatrudnienia nauczyciela akademickiego w drodze umowy o pracę, z treścią art. 85 ust. 1, przewidującego zasadę zatrudniania nauczycieli akademickich na podstawie nominacji, wynikało tylko tyle, że zatrudnienie na podstawie umownego stosunku pracy nauczyciela akademickiego w sytuacjach niewymienionych w art. 92 ustawy byłoby złamaniem reguły zatrudniania tych kategorii pracowników na podstawie nominacji (art. 85 ust. 1).

Równocześnie określenie rodzaju zawieranej umowy o pracę z nauczycielem akademickim w sytuacjach wskazanych w art. 92 ustawy nie wynikało z tego przepisu. Kwestii tej nie normował także art. 98 ustawy, który *expressis verbis* odsyłał do zasad określonych w Kodeksie pracy w sprawach dotyczących rozwiązania i wygaśnięcia umowy o pracę nauczycieli akademickich, zastrzegając jedynie, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z końcem roku akademickiego. Z odesłania do zasad określonych w Kodeksie pracy w sprawach dotyczących ustania (rozwiązania lub wygaśnięcia) umownych stosunków pracy nauczycieli akademickich nie można było wyprowadzić wniosku o braku możliwości posilkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących rodzaju zawieranej umowy o pracę, który nie został przecież przesądzony (uregulowany) w art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym. Jeżeli stosunek pracy nauczycieli akademickich regulują przepisy szczególne ustawy o szkolnictwie wyższym, to w zakresie nieuregulowanym w tych przepisach stosuje się przepisy Kodeksu pracy (art. 5 k.p.). Skoro art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym w sposób wyczerpujący wskazywał jedynie sytuacje, w których nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następowało w drodze umowy o pracę, rozumianej jako odstępstwo od zasady zatrudniania nauczycieli akademickich na podstawie nominacji (art. 85 ust. 1), a także określał szczególny tryb zawarcia umowy o pracę (zawierał ją rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej określonej w statucie uczelni, po zasięgnięciu opinii właściwej rady wydziału), to w innych kwestiach, w tym dotyczących rodzaju zawieranych umów o pracę, nie było przeszkód w stosowaniu przepisów Kodeksu pracy, w tym także jego art. 25<sup>1</sup>. Oznaczało to, że art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym nie zawierał unormowania, z którego wynikałoby, że

w przypadkach w nim wymienionych dopuszczalne było zawieranie wyłącznie umów o pracę jednego rodzaju, tj. umów na czas określony, z czego - w drodze analogii do sądowej wykładni art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716) - można by wnioskować, że wyczerpująco reguluje on przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie umów o pracę na czas określony i bez ograniczenia ich ilości w ujęciu normatywnym art. 25<sup>1</sup> k.p (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64). Taka wykładnia byłaby usprawiedliwiona tylko wówczas, gdyby według art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym nie można było zawrzeć innego rodzaju umowy o pracę niż umowa na czas określony. Tymczasem przepis ten stanowił ogólnie o nawiązaniu stosunku pracy w drodze umowy o pracę, a zatem pozostawiał stronom możliwość uzgodnienia rodzaju zawartej umowy o pracę według kodeksowych kryteriów rodzajowej klasyfikacji umów o pracę (art. 5 k.p. w związku z art. 25 k.p.), a zatem nie wyłączał on możliwości zastosowania dyspozycji art. 25<sup>1</sup> k.p, jeżeli uczelnia decydowała się na zawieranie z nauczycielem akademickim umów o pracę na czas określony.

Równocześnie, gdyby było tak jak twierdził pozwany w odpowiedzi na kasację, że uzasadnieniem zawierania terminowych umownych stosunków pracy z powódką było wykonanie okresowo zwiększonych zadań związanych z potrzebą zaspokojenia zwiększonych zleceń na nauczanie języka angielskiego, to nie było przeszkód do zawierania umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, na które nie oddziaływałyby dyspozycje art. 25<sup>1</sup> k.p., które dotyczą wyłącznie umów na czas określony. Tymczasem pomimo zaistnienia takich możliwości pozwany zawierał z powódką umowy o pracę na czas określony, które przewidywały stosowanie przepisów Kodeksu pracy, niezależnie od ustawowego nakazu posiłkowego stosowania przepisów tego Kodeksu w sprawach nieunormowanych w ustawie o szkolnictwie wyższym (art. 5 k.p.). Ponadto zawierane z powódką umowy o pracę na czas określony dopuszczały ich rozwiązanie przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem, co mogło wywołać skutek sprzeczny z imperatywnym brzmieniem art. 98 ustawy o szkolnictwie wyższym, ponieważ zawarta w nim *lex specialis* dopuszczała rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem ze skutkiem rozwiązującym wyłącznie na koniec roku akademickiego.

Powyższe oznaczało, że art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym nie zawierał wyczerpującej regulacji szczególnej w zakresie jednego ustawowo nakazanego ro-

dzaju zawieranej umowy o pracę z nauczycielem akademickim zatrudnianym w uczelni jako w dodatkowym miejscu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań, przeto zawarcie kolejnej trzeciej terminowej umowy o pracę lub przedłużenie aneksem drugiej takiej umowy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca, było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 5 k.p. w związku z art. 25<sup>1</sup> k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====