Wyrok z dnia 29 kwietnia 2005 r.
III PK 107/04

Zawarcie przez rektora uczelni z nauczycielem akademickim umowy o pracę niezgodnie z art. 92 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nie oznacza nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania, jeżeli nastąpiło bez wniosku dziekana, zaopiniowanego przez radę wydziału (art. 86 ust. 3 tej ustawy).

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Wiktorii T.-K. przeciwko Uniwersytetowi [...] w L. o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 4 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 17 listopada 2003 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił powództwo Wiktorii T.-K. przeciwko Uniwersytetowi [...] w L. o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego jako mianowany nauczyciel akademicki w okresie od 1 października 1967 r. do 30 września 1999 r., od 1 października 1976 r. na stanowisku adiunkta. W dniu 8 lutego 1993 r. kierownik zakładu wniósł o przedłużenie zatrudnienia powódki pomimo nieuzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Rektor przychylił się do tego wniosku i przedłużył powódce zatrudnienie do 31 sierpnia 1996 r. W 1996 r. powódka uzyskała pozytywną ocenę swojej pracy, ale nie rokowała uzyskania w okresie następnych 3 lat stopnia doktora habilitowanego. Z tego względu rektor podjął decyzję o wypowiedzeniu jej stosunku pracy z

mianowania. Po zapoznaniu się z tym pismem w dniu 5 lutego 1996 r., powódka w dniach 5, 7 i 23 lutego 1996 r. złożyła pisma, w których wnosiła o rozwiązanie stosunku pracy z chwilą ukończenia 55 lat, gdyż z tą datą przechodzi na wcześniejszą emeryturę. Rektor w piśmie z dnia 27 lutego 1996 r. (doręczonym powódce 5 marca 1996 r.) wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z dniem 30 września 1999 r. w związku z przejściem na wcześniejszą emeryturę. Łączyła się z tym kolejna prośba powódki z dnia 26 sierpnia 1997 r. o podwyższenie wynagrodzenia za pracę do maksymalnej stawki przez pozostały okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Pozwany przychylił się do tej prośby i od kwietnia 1999 r. przyznał powódce wyższe wynagrodzenie. Powódka jednak w dniu 11 stycznia 1998 r. złożyła pismo, w którym oświadczyła, że w związku z ciężką sytuacją finansową rezygnuje z przejścia na wcześniejszą emeryturę. Pozwany w odpowiedzi na to pismo pozostał przy stanowisku, że stosunek pracy z mianowania ulega rozwiązaniu z dniem 30 września 1999 r. Następnie powódka w piśmie z dnia 9 września 1999 r. stwierdziła, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożyła pod wpływem bezprawnej groźby wręczenia jej wymówienia. Zgłosiła gotowość do pracy i oczekiwała od dziekana wyznaczenia jej zajęć dydaktycznych. Dziekan odmówił umieszczenia jej w planie zajęć, gdyż decyzja rektora o rozwiązaniu stosunku pracy była wiążąca. W dniu 6 października 1999 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano porozumienie stron. W dniu 7 października 1999 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego w Lublinie pozew o uznanie pozostawania w stosunku pracy z pozwanym i zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do wykonywania pracy. Pismem z dnia 20 października 1999 r. powódka cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia w związku z zatrudnieniem jej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Postanowieniem z dnia 30 grudnia 1999 r. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie. W dniu 1 grudnia 1999 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 września 2000 r., na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku adiunkta w Zakładzie Fizyki Jonów i Implantacji w Instytucie Fizyki w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze nauczyciela akademickiego. Przed zawarciem tej umowy rektor nie zasięgnął opinii właściwej rady wydziału. Powódka wykonywała pracę dydaktyczną i badania naukowe. W piśmie z dnia 17 maja 2000 r. powódka wniosła o przedłużenie zatrudnienia do 1 października 2001 r. Ostatecznie strony zawarły aneksy z dnia 19 czerwca 2000 r. i z dnia 30 czerwca 2000 r., w których ustaliły, że umowa o pracę zostaje przedłużona do dnia 31 grudnia 2001 r. W dniu 11 grudnia

2001 r. powódka złożyła pismo, w którym wniosła o załatwienie wszystkich formalności związanych z przejściem na wcześniejszą emeryturę od dnia 1 stycznia 2002 r. Jednak w piśmie z 18 grudnia 2001 r. ponownie zgłosiła wniosek o dalsze zatrudnienie. Pozwany nie wyraził na to zgody. W dniu 3 stycznia 2002 r. powódka zgłosiła gotowość do pracy od 1 stycznia 2002 r., a w piśmie z dnia 10 stycznia 2002 r. domagała się natychmiastowego dopuszczenia do pracy na podstawie stosunku pracy z mianowania.

Sąd Rejonowy uznał za niesporne, że powódka od 1 października 1976 r. była zatrudniona na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania i w okresie do 30 września 1999 r. nie uzyskała stopnia naukowego doktora habilitowanego. Powódka przyznała, że złożyła pisma, w których wnosiła o rozwiązanie stosunku z mianowania z chwilą ukończenia 55 lat życia, ponieważ zamierzała ubiegać się o wcześniejszą emeryturę. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie zasługują na wiarę zeznania powódki, z których wynika, że nie wnosiła o rozwiązanie stosunku pracy z mianowania. W dniu 1 grudnia 1999 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 grudnia 1999 r. do 30 września 2000 r. Na podstawie tej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę została przedłużona do 31 grudnia 2001 r. W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 75 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), pracownikami uczelni są nauczyciele akademiccy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Nauczyciele akademiccy to pracownicy naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni i naukowi. Pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudniani są na stanowiskach profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, adiunkta i asystenta. Powódka, będąc zatrudniona na stanowisku adiunkta, była pracownikiem naukowo-dydaktycznym. Adiunkci są mianowani na czas nieokreślony (art. 88 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym). Na stanowisko adiunkta mianowana może być osoba, która posiada stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres (art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym). Ustawa stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy porozumienia stron (art. 93 ust. 1 pkt 1) oraz na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o

którym mowa w art. 88 ust. 2 (art. 94 ust. 2), jeżeli ze statutu uczelni nie wynika dłuższy okres. Statut pozwanej uczelni w § 89 stanowi, że dziewięcioletni okres zatrudnienia adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego może być w uzasadnionych przypadkach przedłużony o 3 lata. Upływ dodatkowych 3 lat bez uzyskania habilitacji jest podstawą do rozwiązania stosunku pracy z mianowania, od czego można odstąpić wyłącznie w uzasadnionych okolicznościach. Powódka przez okres ponad 20 lat od 1976 r. nie uzyskała stopnia naukowego doktora habilitowanego. Istniała więc podstawa do rozwiązania z nią stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wniosła o przedłużenie okresu zatrudnienia i rozwiązanie stosunku pracy po osiągnięciu 55 roku życia. W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie to zostało złożone świadomie, w warunkach umożliwiających swobodne podjęcie decyzji, gdyż „uprawnienia pozwanego, wynikającego z obowiązującego prawa nie można traktować jako groźby lub szantażu". Dlatego powódka nie mogła skutecznie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli. W dniu 1 grudnia 1999 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Przepis art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi, 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. Powódka została zatrudniona na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem nie jest przeszkodą do jego dalszego zatrudniania w uczelni na stanowisku dydaktycznym. Zatrudnienie na stanowisku dydaktycznym nie wyklucza możliwości kontynuowania badań i awansu zawodowego. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, że naruszenie art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym powoduje nieważność umowy o pracę zawartej na czas określony i nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Wyrokiem z dnia 4 października 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne Sądu Rejonowego. W szczególności Sąd Okręgowy uznał, że zawarcie z powódką w dniu 1 grudnia 1999 r. umowy o pracę na czas określony na stanowisku adiunkta nie może być uznane za sprzeczne z ustawą o szkolnictwie wyższym. Decyzja pozwanego w tym zakresie stanowiła wyraz dążenia do ugodowego załatwienia sporu sądowego. Wolą pozwanego nie było reaktywowanie łączącego uprzednio strony stosunku pracy z mianowania, lecz zawarcie

umowy o pracę na czas określony. Na takie warunki powódka przystała i akceptowała je aż do momentu, gdy pozwany odmówił kontynuowania zatrudnienia po dniu 31 grudnia 2001 r. Zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony nie było sprzeczne z ustawą ani nie zmierzało do jej obejścia, a więc czynność ta nie była dotknięta nieważnością (art. 58 k.c.). Sąd drugiej instancji stwierdził, że w sprawie nie miał zastosowania art. 25^1 k.p., gdyż strony nie zawarły trzech kolejnych umów o pracę na czas określony. Nawet gdyby uznać aneksy z dnia 19 czerwca 2000 r. i z dnia 30 czerwca 2000 r. za kolejne umowy terminowe, to zostały one zawarte przed upływem końcowego terminu pierwszej umowy o pracę trwającej do dnia 30 września 2000 r. Należałoby więc przyjąć, że zostały zawarte dwie umowy terminowe, a więc nie zostały spełnione przesłanki art. 25^1 k.p.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 25^1 k.p. w związku z art. 58 k.c. przez ich niezastosowanie wskutek błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że dwukrotne przesunięcie terminu wygaśnięcia umowy o pracę w drodze aneksów nie oznacza zawarcia przez strony kolejnych umów o pracę na czas określony; 2) art. 18 k.p. w związku z § 89 ust. 1 statutu uczelni przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy umowa o pracę zawarta przez strony w dniu 1 grudnia 1999 r. stała w sprzeczności z postanowieniami statutu, bowiem statut dopuszcza jedynie przedłużanie zatrudnienia na stanowisku adiunkta o kolejne okresy trzyletnie, a rozwiązanie z powódką pierwotnej umowy o pracę (na podstawie mianowania) i następnie zawarcie umowy o pracę na czas określony służyło obejściu postanowień statutu; 3) art. 88 ust. 1 ustawy a szkolnictwie wyższym przez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że dopuszczalne jest zatrudnienie pracownika w charakterze adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony; 4) art. 11^3 k.p. i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka była jednym z wielu adiunktów zatrudnionych u pozwanego, nieposiadających stopnia doktora habilitowanego po upływie dziewięcioletniego okresu zatrudnienia, ale tylko powódce wypowiedziano stosunek pracy; 5) art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez brak wnikliwości i wszechstronności w ocenie materiału dowodowego, a w szczególności niewzięcie pod uwagę okoliczności, że powódka była jednym z wielu adiunktów nieposiadających stopnia doktora habilitowanego zatrudnionych po upływie dziewięcioletniego okresu, a tylko powódce wypowiedziano stosunek pracy. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że pozwany mógł przedłużyć powódce okres zatrudnienia o dalsze trzy lata

albo wypowiedzieć jej „umowę o pracę na podstawie mianowania". Nie mógł natomiast najpierw wypowiedzieć stosunku pracy powstałego na podstawie mianowania, a następnie zawrzeć z nią umowy o pracę na czas określony. Przepis art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym przewiduje wyjątkowo możliwość zatrudnienia nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pracę w razie dodatkowego zatrudnienia lub wykonywania określonych zadań. Te szczególne warunki nie wystąpiły, a zatem nie było podstaw prawnych do zawarcia umowy na czas określony. Sądy obu instancji uznały, że na zasadzie porozumienia stron doszło skutecznie do rozwiązania stosunku pracy powstałego na podstawie mianowania. Zdaniem powódki, jej oświadczenie w tym przedmiocie „ma co najmniej charakter dwuznaczny, chociażby w następstwie późniejszego procesu, w którym cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia w zamian za zatrudnienie jej na czas określony".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosunek pracy z mianowania, nawiązany z powódką od 1 października 1976 r. na stanowisku adiunkta, został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 30 września 1999 r. Następnie powódka w piśmie z dnia 9 września 1999 r. stwierdziła, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożyła pod wpływem bezprawnej groźby wręczenia jej wymówienia. W dniu 7 października 1999 r. wniosła do Sądu Rejonowego w Lublinie pozew o uznanie pozostawania w stosunku pracy z pozwanym i zasądzenie wynagrodzenia za czas gotowości do wykonywania pracy, ale pismem z dnia 20 października 1999 r. cofnęła pozew i zrzekła się roszczenia w związku z zatrudnieniem jej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Postanowieniem z dnia 30 grudnia 1999 r. Sąd Rejonowy umorzył postępowanie. Zgodnie z art. 203 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym w 1999 r.), pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku (§ 1); pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa (§ 2 zdanie pierwsze); sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (§ 4). Powstaje wobec tego problem, czy w ogóle możliwe jest obecnie kwestionowanie prawidłowości tego rozwiązania sto-

sunku pracy, z powołaniem się na okoliczności dotyczące wady oświadczenia woli powódki przy zawarciu tego porozumienia lub na jego sprzeczność z prawem, skoro powódka zrzekła się roszczenia (takie po części są zarzuty kasacji). Powódka cofnęła ze zrzeczeniem się roszczenia pozew o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości, a sąd, umarzając postępowanie, nie uznał tego zrzeczenia za niedopuszczalne (sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzające do obejścia prawa). Konsekwencje takiej sytuacji nie są jednolicie oceniane w doktrynie i orzecznictwie. Uznaje się, że zrzeczenie roszczenia w rozumieniu art. 203 § 1 k.p.c. dotyczy tylko roszczenia procesowego (wyrok z dnia 13 lutego 2004 r., II CK 442/02, Biuletyn SN Izba Cywilna 2004 nr 10, s. 41), a więc zrzeczeniem się roszczenia jest w rozumieniu art. 203 § 1 k.p.c. zrzeczenie się prawa do występowania z tym samym żądaniem, opartym na tych samych okolicznościach faktycznych (orzeczenie z dnia 3 października 1968 r., II CR 363/68, OSPiKA 1969 nr 12, poz. 256 z glosą W. Siedleckiego). Przeważa pogląd, że zrzeczenie się roszczenia sprawia, iż zmianie ulega sytuacja prawna pozwanego, który staje się zwolniony od zobowiązania i wskutek tego nie może już w przyszłości być skutecznie wytoczone przeciwko niemu powództwo dotyczące tego roszczenia (orzeczenie z dnia 19 marca 1955 r., I CO 8/55, OSN 1956 nr 1, poz. 1). Wniesienie pozwu o to samo roszczenie po cofnięciu poprzedniego pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia jest dopuszczalne. Zrzeczenie się roszczenia jest bowiem oświadczeniem woli wywołującym skutki materialnoprawne. Dlatego też powództwo, wniesione ponownie po cofnięciu poprzedniego pozwu o to samo roszczenie ze zrzeczeniem się roszczenia, może być oddalone z powodu wygaśnięcia roszczenia. Jednakże do tego oświadczenia woli trzeba stosować przepisy prawa cywilnego o świadczeniach woli. Gdyby oświadczenie woli o zrzeczeniu się roszczenia, w świetle tych przepisów, okazało się nieważne lub wadliwe, to mogłoby nie wywrzeć skutków prawnych i wówczas należałoby przystąpić do badania zasadności roszczenia (orzeczenie z dnia 9 lipca 1963 r., 3 CR 362/62, OSNCP 1964 nr 5, poz. 103). Przyjmując taką wykładnię należy stwierdzić, że powódka w niniejszej sprawie dochodzi innego roszczenia, choć tego samego rodzaju (o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za gotowość do niej). Chodzi jednak o roszczenie wyprowadzone z innej podstawy faktycznej (innego rozwiązania stosunku pracy). Zrzeczenie się roszczenia w poprzedniej sprawie nie oznacza więc, że powódka nie może powoływać się na dotyczące tego roszczenia okoliczności faktyczne i na ich skutki prawne. Trafnie więc Sądy obu instancji po-

czyniły w tym zakresie ustalenia faktyczne i dokonały ich oceny prawnej. Jeżeli bowiem powódka skutecznie uchyliła się od oświadczenia woli zawartego w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy albo porozumienie to było nieważne, to miałoby to wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Powódka uchyliła się od skutków swego oświadczenia woli, twierdząc, że złożyła je pod wpływem groźby rozwiązania z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sądy uznały, że takie zagrożenie nie było groźbą bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c. Jest to pogląd trafny i utrwalony w orzecznictwie (por. np. wyrok z dnia 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 39; OSPiKA 1982 nr 9-10, poz. 164 z glosą F. Małysza; wyrok z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 137; uzasadnienie wyroku z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98; OSP 2005 nr 1, poz. 11 z glosą J. Jończyka), który nie jest zresztą w kasacji kwestionowany z powołaniem się na zarzut naruszenia odpowiedniego przepisu. W kasacji powódka przedstawia argumentację, z której wynika, że jej zdaniem, porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy było nieważne (art. 58 § 1 k.c.) jako naruszające art. 11^3 k.p. i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP w sytuacji, gdy była ona jednym z wielu adiunktów zatrudnionych u pozwanego, nieposiadających stopnia doktora habilitowanego po upływie dziewięcioletniego okresu zatrudnienia, ale tylko jej wypowiedziano stosunek pracy. Ustalenie takich okoliczności faktycznych nie było jednak podstawą rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Dlatego ten zarzut naruszenia prawa materialnego mógłby być uznany za usprawiedliwioną podstawę kasacji tylko wówczas, gdyby zasadny był zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez brak ustaleń w tym zakresie. Powódka jednak ani w pozwie, ani w apelacji nie przedstawiała takiej podstawy faktycznej powództwa z odpowiednią argumentacją prawną, a więc jej rozważanie było bezprzedmiotowe (por. wyrok z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 260). W niektórych pismach procesowych powódki przedstawiano wprawdzie fakty dotyczące tej kwestii, ale nie może to prowadzić do oceny, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. Naruszenie tych przepisów może bowiem dotyczyć dowodów przeprowadzonych przez sąd w postępowaniu w pierwszej instancji lub w postępowaniu apelacyjnym, a zatem zarzut ich naruszenia nie może być odniesiony do dowodów, których sąd nie przeprowadził (wyrok z dnia 21 września 2001 r., I PKN 646/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 428). Sąd Najwyższy w ramach kontroli kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie ustala faktów, lecz ocenia, czy sąd drugiej

instancji nie przekroczył granic swobody osądu sędziowskiego (wyrok z dnia 10 września 1999 r., II UKN 93/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 867). Powódka nie wskazuje w kasacji, jakie dowody powoływała na udowodnienie faktów dotyczących omawianej kwestii oraz, z których dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, fakty te miałyby wynikać. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. nie jest więc usprawiedliwioną podstawą kasacji, a stan faktyczny ustalony przez Sąd drugiej instancji wiąże Sąd Najwyższy (art. 393^{11} k.p.c.). W tym stanie faktycznym nie ma ustalenia żadnych okoliczności, z których mogłoby wynikać, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy, za jej zgodą, w sposób określony we wskazanych przez Sąd drugiej instancji przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym, nastąpiło z naruszeniem zakazu dyskryminacji, czy nierównego traktowania. Wobec tego niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 11^3 k.p. i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

W dniu 1 grudnia 1999 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 września 2000 r., na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd drugiej instancji uznał, że nie stanowiło to naruszenia art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym. Nie jest to trafny pogląd. Zgodnie z tym przepisem, nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim (a więc adiunktem - art. 75 ust. 2), 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. Jest to przepis wyjątkowy, gdyż stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej (art. 85 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym), a na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony (art. 88 ust. 1). Oznacza to, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę może nastąpić tylko w przypadkach określonych w art. 92 ustawy o szkolnictwie wyższym, czyli w razie zatrudnienia w uczelni jako dodatkowym miejscu pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy albo też dla wykonania określonych zadań. Żaden z tych przypadków nie dotyczył zatrudnienia powódki, a więc zawarcie z nią umowy o pracę było niezgodne ze wskazanymi przepisami. Nie oznacza to jednak, że umowa o pracę była nieważna i nie doprowadziła do nawiązania stosunku pracy, gdyż z art. 58 § 1 k.c. wynika, iż niezgodność czynności prawnej z ustawą może powodować inny skutek. Powódka została dopuszczona do wykonywania pracy i otrzymywała wynagrodzenie. Niewątpliwie między stronami został więc nawiązany stosunek pracy i powódka mogła żądać (wystąpić z roszczeniem) mianowania jej na czas nieokreślony

na stanowisko adiunkta (por. uchwała z dnia 3 kwietnia 1997 r., III ZP 14/97, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 397; OSP 1998 nr 4, s. 179 z glosą T. Liszcz; wyrok z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 514; PiP 2003 nr 2, s. 123 z glosą P. Kucharskiego). Tylko zrealizowanie takiego roszczenia prowadziłoby do nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania, gdyby organem uprawnionym do dokonania tej czynności był podmiot niezależny od pracodawcy. W przypadku powódki, do mianowania uprawniony był jednak rektor (art. art. 86 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym), który zawarł z nią umowę o pracę. W takiej sytuacji nie można przyjąć, aby z mocy art. 18 § 2 k.p. umowa o pracę przekształciła się w stosunek pracy z mianowania. Przepisem tym objęte są bowiem tylko postanowienia wynikające z umów o pracę lub innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy (powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę), natomiast nie są nim objęte postanowienia dotyczące samej podstawy powstania stosunku pracy, których źródłem są przepisy bezwzględnie obowiązujące. Jednakże w takiej sytuacji, z uwagi na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów przewidujących zatrudnienie na podstawie mianowania (gdy ustawa nie zezwala na zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę), należy traktować umowę o pracę z pracownikiem jako jego mianowania, jeżeli pochodzi od uprawnionego do tego organu i nie narusza innych przepisów dotyczących mianowania (wyrok z dnia 5 maja 1993 r., I PRN 45/93, OSP 1994 nr 5, poz. 94; wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 360/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 502; OSP 1999 nr 1, poz. 15 z glosą P. Kucharskiego; por. też uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 27 maja 1993 r., I PZP 14/93, OSNCP 1993 nr 11, poz. 189; OSP 1994 nr 6, poz. 119 z glosą B. Wagner oraz wyrok z dnia 9 lutego 2000 r., I PKN 517/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 432; OSP 2002 nr 3, poz. 30 z glosą P. Kucharskiego). Jednakże dla przyjęcia takiego skutku (nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania) konieczne jest nie tylko, aby umowę o pracę zawarł organ uprawniony do mianowania, ale także, aby nie doszło do naruszenia innych przepisów dotyczących mianowania. Zgodnie z art. 86 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, na stanowisko adiunkta na wydziałach lub w innych podstawowych jednostkach organizacyjnych uczelni mianuje rektor na wniosek dziekana, zaopiniowany przez właściwą radę wydziału. Zostało ustalone, że zawarcie z powódką umowy o pracę nastąpiło bez wniosku dziekana i zasięgnięcia opinii właściwej rady wydziału. Wobec tego nie można uznać, aby zawarcie z powódką umowy o pracę oznaczało nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania.

Zawarta z powódką umowa o pracę na czas określony nie przekształciła się w umowę na czas nieokreślony na podstawie art. 25^1 k.p. Stosowanie tego przepisu do nauczycieli akademickich jest co najmniej wątpliwe (por. wyrok z dnia 2 września 1999 r., I PKN 235/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 64; wyrok z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716). Nadto, strony umowy o pracę na czas określony mogą za porozumieniem przedłużać czas jej trwania, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa, a w szczególności obejścia art. 25^1 k.p. (wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 370/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 506; OSP 1999 nr 2, poz. 46 z glosą T. Liszcz). A przede wszystkim, co trafnie stwierdził Sąd drugiej instancji, w rozpatrywanej sprawie w ogóle nie doszło do zawarcia trzech kolejnych umów o pracę na czas określony. W czasie trwania umowy o pracę na czas określony, przed terminem jej rozwiązania, strony zawarły bowiem dwukrotnie porozumienia, w których jedynie przesunęły termin ustania stosunku pracy.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393^{12} k.p.c.

==========