

**Wyrok z dnia 8 maja 2007 r.**

**II PK 278/06**

**1. Wypowiedzenie asystentowi mianowanemu na czas nieokreślony stosunku pracy z powodu spełnienia się przesłanki określonej w art. 94 ust. 2 w związku z art. 89 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) nie wymaga uzyskania zgody przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).**

**2. Okres pozostawania bez pracy asystenta mianowanego na czas nieokreślony, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, nie jest okresem zatrudnienia na stanowisku asystenta w rozumieniu art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, upływ którego stanowi przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 tej ustawy.**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 maja 2007 r. sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Politechnice W. w W. z udziałem Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 28 lutego 2006 r. [...]

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

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

Wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zasądził od Politechniki W. w W. na rzecz Jacka B. kwotę 5.018,29 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem

przepisów o wypowiedaniu umów i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód w dniu 1 października 1995 r. został zatrudniony w pozwanej Politechnice na podstawie mianowania na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego. Na skutek orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej drugiej instancji przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego w przedmiocie wydalenia powoda z zawodu nauczycielskiego połączonego z zakazem przyjmowania do pracy w tym zawodzie jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa z dniem 27 kwietnia 2000 r. Postanowieniem z dnia 9 lutego 2001 r., III SZ 3/00 Sąd Najwyższy uchylił wskazane orzeczenie, natomiast na mocy wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 5 września 2002 r., oddalającego apelację pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2002 r., powód został przywrócony do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko asystenta naukowo-dydaktycznego z dniem 1 września 2002 r. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód nie poczynił żadnych starań związanych z otwarciem przewodu doktorskiego. W dniu 27 marca 2003 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2003 r. wskazując jako przyczynę nieuzyskanie stopnia naukowego doktora w terminie przewidzianym w art. 94 ust. 2 w związku z art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym. Przepis § 55.4 obowiązującego w pozwanej Politechnice statutu w brzmieniu nadanym z dnia 25 września 2003 r. przewiduje na stanowisku asystenta wymóg posiadania stopnia naukowego doktora lub zaawansowaną rozprawę doktorską. W okresie od 24 września 1999 r. do 30 grudnia 2002 r. powód pełnił funkcję przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność 80”. Z dniem 7 grudnia 2002 r. został odwołany z funkcji zastępcy przewodniczącego Zarządu Regionu oraz członka prezydium NSZZ „Solidarność 80”. Działająca u strony pozwanej Komisja Zakładowa nie została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego wobec niezłożenia stosownego wniosku przez Komisję Krajową. Od dnia 15 maja 2002 r. powód pełni funkcję prezesa Krajowego Zarządu Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie, który w dniu 27 grudnia 2002 r. powołał zakładową organizację związkową przy Politechnice W.

Sąd Rejonowy przyjął, że nieuzyskanie przez powoda stopnia doktora oraz niepodjęcie kroków do jego uzyskania stanowiło przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę na podstawie art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Przy dokonywaniu wypowiedzenia pracodawca naruszył jednak art. 32 ustawy

o związkach zawodowych. W myśl powołanego przepisu powód był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę do dnia 30 grudnia 2003 r., tj. w okresie roku od wygaśnięcia mandatu związanego z pełnieniem funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej oraz jako osoba pełniąca z wyboru funkcję przewodniczącego Krajowego Zarządu Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie. Dokonując wypowiedzenia powodowi stosunku pracy strona pozwana nie uzyskała w tym zakresie zgody właściwego organu związku zawodowego.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie oraz oddalił apelację powoda. Podzielając ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy uznał, że wobec mianowanego nauczyciela akademickiego - asystenta nie ma zastosowania tryb konsultacji związkowej określony w art. 38 k.p., a tym samym wypowiedzenie stosunku pracy powodowi jako mianowanemu nauczycielowi akademickiemu nie było uzależnione od zgody bądź opinii związku zawodowego, do którego ten nauczyciel należy, ale od uzyskania bądź nieuzyskania w wyznaczonym okresie stopnia naukowego. W sprawie nie znajdował zatem zastosowania przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Po upływie okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 powołanej wyżej ustawy, strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z uwagi na nieuzyskanie stopnia naukowego doktora.

W ocenie Sądu drugiej instancji, z dotychczasowego przebiegu zatrudnienia powoda, zapewnienia mu możliwości rozwoju naukowego i ukończenia doktoratu w terminie, jego dorobku naukowego i stopnia zaawansowania przewodu doktorskiego nie wynika uzasadnione przypuszczenie, że rozprawa doktorska zakończona zostanie co prawda z opóźnieniem, ale w dającym się przewidzieć terminie. W tych okolicznościach na pracę naukową powoda nie miała również wpływu przerwa w zatrudnieniu wynikająca z toczącego się w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego. Powód po przywróceniu do pracy na dotychczasowe stanowisko asystenta naukowo-dydaktycznego nie podjął działań związanych z otwarciem przewodu doktorskiego i nie wykazał w tym zakresie żadnej aktywności zawodowej pomimo posiadania właściwych warunków pracy jako pracownik uczelni.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 89 ust. 3 w związku z art. 90, art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym i art. 45 § 1 k.p. oraz 2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że Sąd Okręgowy, nie rozpoznając zawartego w apelacji powoda zarzutu błędnej wykładni art. 89 ust. 3 w związku z art. 90 ustawy o szkolnictwie wyższym polegającej na przyjęciu, że okres od wygaśnięcia stosunku pracy do przywrócenia do pracy (maj 2000 r. - wrzesień 2002 r.) wlicza się do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy, dopuścił się naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. W konsekwencji, mając - wynikający z art. 382 k.p.c. - obowiązek orzekania w oparciu o całość zebranego w sprawie materiału, Sąd drugiej instancji nie odniósł się rzeczowo do zarzutu nieprawdziwości (nieistnienia) przyczyny określonej w art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, mającej uzasadniać dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie (art. 45 § 1 k.p.).

Skarżący wskazał, że wykluczenie stosowania art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w okolicznościach wskazanych w art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym jest sprzeczne z wykładnią gramatyczną obu powołanych przepisów, a ponadto brzmienie pierwszego z nich wskazuje, że przewidziany w nim tryb abstrahuje od przyczyn wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy i w tym względzie przepis ten nie zawiera żadnego zastrzeżenia (wyłączenia), co jest zgodne z jego celem, którym jest gwarancja szczególnej ochrony funkcyjnego działacza związkowego. Nie powinien być zatem mylony z trybem konsultacji związkowej, o której mowa w art. 38 k.p., mającego zastosowanie do umowy zawartej na czas nieokreślony. W tym zakresie skarżący powołał się na pogląd wyrażony w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1995 r., I PRN 7/95 oraz z dnia 29 stycznia 2001 r., I PKN 31/00. W ocenie skarżącego, nieprawidłowa jest również dokonana przez Sądy obu instancji wykładnia art. 94 ust. 2 w związku z art. 89 ust. 3 i w związku z art. 90 ustawy o szkolnictwie wyższym, poprzez przyjęcie, że do „łącznego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta” wlicza się okres orzeczonej przez or-

gany dyscyplinarne kary dyscyplinarnej wydalenia z zawodu, następnie uchylonej przez Sąd Najwyższy w trybie odwołania. Nie budzi bowiem wątpliwości, że osoba „wydalona”, której stosunek pracy wygasa z mocy prawa pozostaje poza zatrudnieniem, a stosunek pracy nie istnieje przynajmniej do czasu uchylecia orzeczenia wydanego w postępowaniu dyscyplinarnym. Natomiast przypadki wyszczególnione w art. 90 ustawy o szkolnictwie wyższym dotyczą sytuacji, gdy stosunek pracy istnieje i nie ulega rozwiązaniu ani wygaśnięciu. W konsekwencji „zatrudnienie” na stanowisku asystenta w rozumieniu art. 89 ust. 3 ustawy należy ściśle wiązać z istnieniem stosunku pracy („pozostawaniem w stosunku pracy”).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty naruszenia wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów postępowania. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, natomiast w myśl art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Skarżący upatruje naruszenia przez Sąd Okręgowy wskazanych przepisów w nierozważeniu podniesionego w apelacji zarzutu odnoszącego się do zagadnienia wliczania do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), okresu niepozostawania w stosunku pracy od momentu jego wygaśnięcia do daty podjęcia zatrudnienia wskutek przywrócenia do pracy, a w konsekwencji - pominięciu kwestii istnienia wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia określonej w art. 94 ust. 2 ustawy. Tymczasem z wywodów zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wynika, że zagadnienie to było przedmiotem rozważań Sądu drugiej instancji. Sąd ten uznał bowiem, że przerwa w zatrudnieniu skarżącego na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego, spowodowana toczącym się w stosunku do niego postępowaniem dyscyplinarnym, po pierwsze - podlegała wliczeniu do okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym i po upływie tego okresu „strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn nieuzyskania stopnia naukowego doktora”, a po drugie - z uwagi na brak jakichkolwiek działań powoda zmierzających do otwarcia przewodu doktorskiego przerwa ta nie miała wpływu

na jego pracę naukową, a w rezultacie dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie stosunku pracy było uzasadnione. W istocie skarżący podnosi więc zarzut błędu w dokonanej przez Sąd Okręgowy ocenie prawnej, który jednakże nie uzasadnia naruszenia przepisów postępowania, a może być przytaczany jedynie w ramach pierwszej z podstaw kasacyjnych, to jest naruszenia prawa materialnego.

W ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), które upatruje w przyjęciu, że przepis ten nie znajduje zastosowania w razie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony z przyczyn wskazanych w art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Tak sformułowany zarzut jest nieusprawiedliwiony, aczkolwiek należy uznać za trafny zaprezentowany przez skarżącego pogląd, że „tryb przewidziany w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie powinien być w żadnym razie mylony (tak jak to czyni Sąd drugiej instancji) z trybem konsultacji związkowej określonym przepisem art. 38 k.p., który ma zastosowanie do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony”.

Stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2003 r. pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. W przepisie tym ustanowione zostało - ze względu na szczególną pozycję pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej - ograniczenie swobody pracodawcy w rozwiązaniu łączącego go z pracownikiem stosunku prawnego. Inaczej mówiąc - pracodawcy zakazano tego, co mieści się w standardowym zakresie jego uprawnień (kompetencji), do których należy możliwość wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Związanie zakazu adresowanego do pracodawcy z faktem pełnienia przez pracownika funkcji związkowej wynika z istoty regulacji, która ma zapewnić ochronę pracownika będącego działaczem związkowym przed utratą zatrudnienia - ze względu na wykonywanie przez niego funkcji związkowych - w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy uzależnione jest wyłącznie od woli pracodawcy, a uprawnienie do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy nie jest połączone z nakazem jego realizacji. Nie budzi więc wątpliwości, że art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie znajduje zastosowania w przypadku ustania stosunku pracy z mocy prawa (por.

między innymi wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004 nr 23, poz. 401 i orzecznictwo tam powołane). Podobnie dzieje się, gdy ustawodawca przewiduje obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę wskutek spełnienia się przesłanki, której zaistnienie - w odróżnieniu od okoliczności powodujących wygaśnięcie stosunku pracy - samo w sobie nie prowadzi do ustania stosunku pracy, jednakże aktualizuje nakaz jego rozwiązania przez pracodawcę. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 22 października 1996 r., I PZP 18/96 (OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 162), Sąd Najwyższy stwierdził, że w przepisach pragmatyk pracowniczych, normujących stosunki pracy na podstawie mianowania, ustawodawca często przewiduje nie tylko fakultatywne, ale również obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy, które niekiedy oddziela od instytucji wygaśnięcia stosunku pracy. Aczkolwiek kwalifikowanie zdarzeń do tych dwu kategorii powodujących ustanie stosunku pracy nie opiera się na jakimś ogólnym kryterium porządkującym, to zawsze jednak chodzi o zdarzenia, w świetle których kontynuowanie stosunku pracy jest niemożliwe lub niecelowe, a ponadto zdarzenia powodujące skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy lub nakazu jego rozwiązania przez pracodawcę całkowicie oderwane są od działalności związkowej. Bez względu na ewentualnie pełnioną funkcję związkową powinny więc powodować jednakowy skutek wobec ogółu zatrudnionych, chyba że ustawodawca wyraźnie stanowi, iż obowiązek (powinność) rozwiązania stosunku pracy nie może naruszać szczególnej ochrony pracownika w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Ustawa o szkolnictwie wyższym nie zawierała takiego zastrzeżenia w odróżnieniu od innych pragmatyk pracowniczych (np. art. 16 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm. oraz art. 61 ust. 4 obowiązującej w spornym okresie ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 49, poz. 483 ze zm., obecnie art. 41 ust. 5 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 170, poz. 1218 ze zm.). Brak wskazanego zastrzeżenia ustawowego powoduje, że wynikający z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zakaz nie obejmuje sytuacji, w których zachodzi obowiązek rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (za wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia).

Ustawa o szkolnictwie wyższym określała przyczyny ustania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w art. 93-95. Przepis art. 93 odnosił się do zdarzeń wynikających z woli nauczyciela akademickiego (ust. 1) oraz przyczyn fa-

kultatywnego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim przez uczelnię (ust. 2), art. 94 wskazywał przyczyny obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy z takim nauczycielem, art. 95 określał przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy nauczyciela akademickiego. Zgodnie z art. 94 ust. 2 powołanej ustawy rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem lub asystentem mianowanym na czas nieokreślony następuje 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 i art. 89 ust. 3. W myśl art. 88 ust. 2 okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres, natomiast zgodnie z art. 89 ust. 3 łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby niemającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekroczyć ośmiu lat. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97 (OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 387), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym wynika dla właściwego organu szkoły powinność (obowiązek) wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, niemającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności. W uzasadnieniu wskazanej uchwały stwierdzono, że upływ okresu zatrudnienia, o którym mowa w powołanym przepisie, jest samodzielną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, przy czym nie stwarza - jak przyczyny określone w art. 93 ust. 3 (również ust. 2) ustawy o szkolnictwie wyższym - możliwości rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie, lecz sprawia, że rozwiązanie stosunku pracy następuje wskutek wypowiedzenia dokonanego przez właściwy organ. Użycie w art. 94 ust. 2 ustawy stanowczej formuły „rozwiązanie następuje” należy rozumieć jako zobowiązanie właściwego organu do wypowiedzenia stosunku pracy, a jedynie w indywidualnym przypadku, gdy adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego wskutek okoliczności od niego niezależnych, a dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, ale w dającym się przewidzieć terminie, wypowiedzenie to może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W konsekwencji granice wykonania prawnego obowiązku wypowiedzenia stosunku pracy w przypadku zaistnienia przyczyny określonej w art. 94 ust. 2 ustawy o szkol-



nictwie wyższym wyznaczane są jedynie przez normy prawa pracy o zasadniczym charakterze oraz klauzule generalne. Również w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 114/03 (OSNP 2004 nr 21, poz. 369), Sąd Najwyższy stwierdził, że ze specyfiki stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich wynika, iż istotne w nich są przede wszystkim oceny dokonywane z punktu widzenia zadań realizowanych przez nauczycieli akademickich w zakresie pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej. Z tego względu przepis art. 93 ust. 3 ustawy, umożliwiający rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony „również z innych ważnych przyczyn z końcem roku akademickiego” odwołuje się do zgody właściwego organu kolegiального uczelni zamiast do organu związku zawodowego.

Pogląd, zaprezentowany w przytoczonej uchwale z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, znajduje także zastosowanie do wypowiedzenia stosunku pracy asystentowi mianowanemu na czas nieokreślony z uwagi na upływ okresu, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym i nieuzyskanie przez asystenta stopnia naukowego doktora. Spełnienie się tej przesłanki rodziło po stronie pracodawcy - z mocy art. 94 ust. 2 ustawy - powinność (rozumianą jako obowiązek) rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął ośmioletni okres zatrudnienia asystenta na tym stanowisku. Wykonanie prawnego obowiązku przez pracodawcę nie mogło być uzależnione od uzyskania zgody przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w sytuacji, gdy obowiązek ten aktualizował się wskutek zaistnienia zdarzenia, które po pierwsze - stanowiło samoistną i ustawową przyczynę rozwiązania stosunku pracy, po drugie - nie pozostawało i nie mogło pozostawać w związku z zasadą ochrony pracownika będącego działaczem związkowym, a po trzecie - ustawodawca nie ustanowił zastrzeżenia odnoszącego się do szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy ze wskazanej przyczyny. W rezultacie wypowiedzenie asystentowi mianowanemu na czas nieokreślony stosunku pracy z powodu spełnienia się przesłanki określonej w art. 94 ust. 2 w związku z art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym nie wymagało uzyskania zgody, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Nie podważa to oczywiście tezy, że podleganie szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy zależy od ogólnego statusu danego pracownika, a nie od tego, czy w konkretnym przypadku niezbędne było spełnienie szczególnych wymagań ochronnych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1996 r., I PZP 20/96, OSNAPIUS 1997 nr 11, poz.

188 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 446/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 335 i z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43).

Sąd Okręgowy przyjął, że „wypowiedzenie stosunku pracy powodowi jako mianowanemu nauczycielowi akademickiemu nie było uzależnione od zgody bądź opinii związku zawodowego (...), ale od uzyskania bądź nieuzyskania w wyznaczonym okresie stopnia naukowego; w takim przypadku nie miał więc zastosowania art. 32 ustawy o związkach zawodowych” oraz że „po upływie okresu zatrudnienia, o którym mówi przepis art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn nieuzyskania stopnia naukowego doktora”. Stanowisko to byłoby słuszne, gdyby istotnie doszło do upływu określonego w art. 89 ust. 3 ustawy okresu zatrudnienia skarżącego na stanowisku asystenta. Tak jednak nie jest.

Stosownie do art. 85 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, chyba że przepisy ustawy stanowią inaczej. W myśl art. 89 ustawy na stanowisko asystenta mianuje się na czas nieokreślony (ust. 1); osobę, która nie odbyła stażu asystenckiego w trybie art. 151, mianuje się po raz pierwszy na stanowisko asystenta na okres jednego roku (ust. 2); łączny okres zatrudnienia osoby niemającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekroczyć ośmiu lat (ust. 3). Oznacza to, że w łącznym okresie zatrudnienia określonym w ust. 3 uwzględnia się okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 powołanego przepisu. W myśl art. 90 ustawy bieg terminu, o którym mowa w art. 89 ust. 3, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia i urlopu uzyskanego w związku z zatrudnieniem poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków pracowników naukowo-dydaktycznych oraz na czas trwania służby wojskowej. Sytuacje te obejmują więc okresy niewykonywania zatrudnienia na stanowisku asystenta przypadające w trakcie istniejącego (trwającego) stosunku pracy.

Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że powód był zatrudniony na podstawie mianowania na stanowisku asystenta od 1 października 1995 r. Jego stosunek pracy wygasł z dniem 27 kwietnia 2000 r. wskutek prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z zawodu nauczycielskiego (art. 95 ust. 1 pkt 3 ustawy o szkolnictwie wyższym). Uchylenie przez Sąd Najwyższy orzeczenia komisji dyscypli-

narnej w tym przedmiocie stanowiło przesłankę wyroku przywracającego powoda do pracy na poprzednich warunkach z dniem 1 września 2002 r. (art. 56 k.p. w związku z art. 97 ust. 2 ustawy). Sąd drugiej instancji przyjął, że okres przerwy w zatrudnieniu powoda podlegał wliczeniu do łącznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym. Tymczasem uchylene przez Sąd Najwyższy orzeczenia komisji dyscyplinarnej nie prowadzi *ex tunc* do automatycznej restytucji stosunku pracy i nie rodzi skutku w postaci nieprzerwanego jego trwania. Realizacja roszczeń przysługujących uprawnionemu w związku z zakończeniem postępowania dyscyplinarnego następuje bowiem dopiero w postępowaniu wszczętym na podstawie art. 97 ust. 2 ustawy w związku z art. 56 - 61 k.p. W myśl pierwszego z powołanych przepisów w zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 6 Kodeksu pracy, co oznacza, że „w razie stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie”. Zgodnie z art. 57 § 4 w związku z art. 48 § 1 k.p. orzeczenie o przywróceniu do pracy wywołuje skutek materialnoprawny dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., I PK 613/02, OSNP 2005 nr 7, poz. 92 i z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, niepublikowany). Zagadnienie skuteczności działania wstecz orzeczenia przywracającego do pracy reguluje art. 51 § 1 k.p. (stosowany w związku z art. 57 § 4 k.p.), zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie; okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Oczywiście jest zatem, że okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia a jedynie nie jest traktowany jako przerwa pozbawiająca pracownika uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (pozostawania w stosunku pracy). Wątpliwości może natomiast budzić charakter okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę przychylił się do poglądu, że okres pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 51 § 1 k.p. nie jest okresem zatrud-

nienia, ani też okresem uważanym za okres zatrudnienia, a jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia w rozmiarze, za jaki wypłacono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W rezultacie „okres pozostawania bez pracy”, za który przyznano wynagrodzenie, jest okresem niepozostawania w stosunku pracy (niepozostawania w zatrudnieniu) z pracodawcą, z którym stosunek ten wygasł lub który dokonał jego rozwiązania niezgodnie z prawem. Podlega on jedynie wliczeniu do okresu, od którego uzależnione jest nabycie uprawnień wiążących się z istniejącym stosunkiem pracy (pozostawaniem w stosunku pracy) u tego samego lub innego pracodawcy (por. między innymi uchwałę z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991 nr 4, poz. 45, wyrok z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 68 oraz powołany wyżej wyrok z dnia 29 stycznia 2007, II PK 181/06). Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że okres pozostawania bez pracy asystenta mianowanego na czas nieokreślony, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, nie jest okresem zatrudnienia na stanowisku asystenta i nie podlega wliczeniu do łącznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, upływ którego stanowi przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 tej ustawy.

Z powyższych względów na zasadzie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====