

Wyrok z dnia 19 marca 2008 r.

I PK 227/07

Statut szkoły wyższej nie może określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora; możliwość taka dotyczy tylko osoby nieposiadającej takiego stopnia.

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędzia SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 marca 2008 r. sprawy z powództwa Iwony W.-K. przeciwko Ś. Akademii Medycznej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 15 marca 2007 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od Ś. Akademii Medycznej w K. na rzecz powódki 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Pozwana Ś. Akademia Medyczna w K. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z 15 marca 2007 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Katowicach z 13 grudnia 2006 r. [...].

Oddalając apelację Sąd drugiej instancji podzielił wnioski Sądu Pracy i przyjął za własne poczynione przezeń ustalenia dotyczące stanu faktycznego sprawy. Z ustaleń tych wynika, że powódka jest zatrudniona w Ś. Akademii Medycznej w K. na podstawie mianowania (począwszy od 1 października 1988 r.) na stanowisku asystenta. Z dniem 27 września 1990 r. na podstawie art. 89 oraz art. 188 ust. 1 i ust. 3 pkt 4 i ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65,

poz. 385 ze zm.) stosunek pracy powódki przekształcił się w stosunek z mianowania na czas nieokreślony. Pierwszy stopień specjalizacji w zakresie pediatrii powódka uzyskała w 1992 r., a drugi w 1998 r. W dniu 6 maja 1997 r. obroniła pracę doktorską. Zgodnie z przyjętą u strony pozwanej praktyką po uzyskaniu tytułu doktora powódka winna zostać przeniesiona na stanowisko adiunkta. Ostatnia ocena okresowa powódki dokonana przez jej przełożoną - Kierownika Kliniki Pediatrii (dr hab. n. med. Halinę W.) pochodzi z 19 lutego 2004 r. i jest pozytywna. W piśmie z 4 września 2006 r. skierowanym do Dziekana Wydziału Lekarskiego Kierownik Kliniki Pediatrii wskazała, iż powódka prawidłowo wywiązuje się z zajęć dydaktycznych, ale „nie rokuje awansu naukowego”. Treść tego pisma nie była znana powódce.

W dniu 22 marca 2006 r. senat uczelni na podstawie art. 116 i 120 w związku z art. 274 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1356 ze zm.) wydał uchwałę [...] w sprawie warunków zatrudniania i kryteriów awansu pracowników naukowo-dydaktycznych, która weszła w życie z dniem jej podjęcia, z mocą obowiązującą od 1 października 2006 r. W pkt 2 rozdziału II A Załącznika Nr 1 do tej uchwały przewidziano, iż maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta nie może przekroczyć 12 lat pracy. Takie samo postanowienie ograniczające okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta wprowadzono w § 88 ust. 2 statutu uczelni z dnia 14 czerwca 2006 r., który wszedł w życie w dniu jego uchwalenia. Pismem z dnia 13 listopada 2006 r., które powódka otrzymała w dniu 15 listopada 2006 r. strona pozwana - powołując się na art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy Prawa o szkolnictwie wyższym oraz § 152 ust. 1 i 2 i § 88 ust. 2 statutu Ś. Akademii Medycznej - rozwiązała z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 17 lutego 2007 r. Z dniem 17 lutego 2007 r. kończył się bowiem u pozwanego semestr zimowy (zarządzenie rektora z dnia 9 listopada 2006 r.).

Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powódki zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 136 Prawa o szkolnictwie wyższym w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Na mocy art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z asystentem mianowanym na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia albo o odszkodowaniu. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką było niezgodne z obowiązują-

cymi przepisami. Naruszało przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym. Według art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut. Oznacza to, iż statut nie może określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora. Tymczasem powołany przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem § 88 ust. 2 i § 152 ust. 1 i 2 statutu z dnia 14 czerwca 2006 r. wykraczają poza zakres delegacji ustawowej. Przepis § 88 ust. 2 przewiduje bowiem, iż maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta nie może przekroczyć 12 lat. Stanowiący jego powtórzenie § 152 ust. 1 statutu stanowi tak samo, przy czym odnosi się do osób zatrudnionych na dotychczasowych zasadach. W myśl § 152 ust. 2 statutu, jeżeli w chwili wejścia w życie statutu okres, o którym mowa w jego ust. 1, jest przekroczony rektor podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim z końcem semestru z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro ustawa zawiera wyraźne przepisy normujące co konkretnie może zostać uregulowane w statucie, to zgodnie z regułami wykładni systemowej zamieszczenie w nim postanowień wykraczających poza ten zakres - tak jak to uczyniła strona pozwana - uznać należy za niedopuszczalne. Według Sądu pierwszej instancji przeciwko ograniczeniom wprowadzonym przez stronę pozwaną przemawiają też względy wynikające z zastosowania wykładni historycznej. Przepisy poprzedniej ustawy (z dnia 12 września 1990 r.) obowiązującej do 1 września 2005 r., również nie przewidywały żadnych ograniczeń co do czasu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej tytuł doktora. Jedynym przepisem odnoszącym się w tym przedmiocie do asystentów był art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, który wskazywał, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby niemającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekroczyć ośmiu lat. Jego odpowiednikiem jest obecnie art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym odsyłający w pewnym zakresie do uregulowań statutowych. Jak z powyższego wynika wraz ze zmianą ustawy nie uległ zmianie ogólny zamysł ustawodawcy, który pozwala na ograniczenia okresu zatrudnienia tylko tych asystentów, którzy nie posiadają stopnia naukowego doktora. W ocenie Sądu Pracy przepis § 97 ust. 3 statutu strony pozwanej obowiązującego do dnia 13 czerwca 2006 r., stanowiący, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta

osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć ośmiu lat z mocy art. 18 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p. winien zostać uznany za nieważny jako mniej korzystny dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a konkretnie przepis art. 89 ust. 3 obowiązującej wówczas ustawy o szkolnictwie wyższym. Po myśli art. 18 § 2 k.p. w miejsce nieważnego postanowienia § 97 ust. 3 poprzedniego statutu konieczne było stosowanie przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym, które ograniczenie okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta odnosiły tylko do osób niemających stopnia naukowego doktora a nie doktora habilitowanego. Do powódki posiadającej tytuł doktora nie miały więc zastosowania żadne ograniczenia co do czasu trwania jej stosunku pracy.

W tej sytuacji wprowadzenie w obecnie obowiązującym statucie nowych, rażąco mniej korzystnych dla powódki uregulowań winno zostać poprzedzone wypowiedzeniem jej warunków pracy w trybie art. 42 k.p., co nie miało miejsca. „Należało także jasno sprecyzować wymogi, których spełnienie wiązało się z koniecznością zmiany stanowiska asystenta na adiunkta, a te również nie zostały określone. W przeciwnym razie nawet asystent posiadający tak jak powódka tytuł doktora i drugi stopień specjalizacji, który dodatkowo dysponowałby ogromnym dorobkiem naukowym może z przyczyn leżących po stronie uczelni nadal pozostać na dotychczasowym stanowisku. W świetle nowego statutu z każdym takim pracownikiem uczelnia mogłaby rozwiązać stosunek pracy powołując się na przekroczenie maksymalnego okresu zatrudnienia na tym samym stanowisku mimo, że byłoby to zawinione przez uczelnię”. Według Sądu pierwszej instancji przepisy § 88 ust. 2 i § 152 ust. 1 i 2 statutu stanowiące podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy „są nieważne z mocy prawa w świetle art. § 18 1 i 2 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p. jako mniej korzystne dla powódki niż przepisy prawa - ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, które w żaden sposób nie ogranicza okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej tytuł doktora, sprzeczne z ustawą - wykraczają bowiem poza zakres delegacji ustawowej przewidzianej w art. 120 ustawy Prawa o szkolnictwie wyższym. Na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p. w miejsce owych nieważnych postanowień statutu stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w tym wypadku ustawy Prawa o szkolnictwie wyższym, która nie przewiduje maksymalnych okresów zatrudnienia asystentów z tytułem doktora”. Ponadto Sąd Pracy wskazał, że strona pozwana nie spełniła wymogów proceduralnych przewidzianych w art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zobowiązuje on uczelnię, by w przypadku

rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych ważnych przyczyn niż te, o których mowa w art. 124 ustawy (żadna z nich nie miała zastosowania do powódki i nie była podawana przez stronę pozwaną), uzyskała ona na to zgodę organu kolegiального wskazanego w jej statucie. Po myśli § 38 ust. 1 pkt 12 statutu strony pozwanej kompetencję do wyrażania zgody z mocy tego przepisu powierzono senatowi uczelni. Strona pozwana nie uzyskała tej zgody. Zgoda musi być uprzednia (przed dokonaniem rozwiązania stosunku pracy), wyraźna, zindywidualizowana (odnosząca się do konkretnego pracownika) oraz odwołująca się do podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Tymczasem strona pozwana nie zawiadomiła senatu uczelni o planowanym rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją z powódką i jego konkretnej przyczynie, „która w świetle art. 125 ustawy winna być ważna”. Senat nie miał więc możliwości ustosunkowania się „do takich planów pozwanej, ponieważ wbrew wymogom ustawy nie były one mu znane. Z istoty rzeczy senat uczelni nie mógł więc przedstawić wymaganej uprzedniej, wyraźnej, zindywidualizowanej zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy i nie uczynił tego”. Tym samym w rażący sposób naruszono przepisy art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie można przyjąć, że uchwała senatu z dnia 22 marca 2006 r. [...] w sprawie warunków zatrudniania i kryteriów awansu pracowników naukowo-dydaktycznych stanowi zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Wynika to z następujących okoliczności: 1. w treści samej uchwały jako podstawę jej wydania powołano art. 116 i 120 w związku z art. 274 Prawa o szkolnictwie wyższym a nie jej art. 125, 2. powołane przez senat przepisy nie mają nic wspólnego z rozwiązaniem stosunku pracy, 3. art. 116 Prawa o szkolnictwie wyższym zawiera delegację ustawową pozwalającą na określenie w statucie uczelni dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych na stanowiskach pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych - jest więc istotny z punktu widzenia zatrudnienia, a nie zwalniania pracowników, 4. art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym nie odnosi się do powódki z uwagi na posiadanie przez nią tytułu doktora, zaś sama strona pozwana w toku procesu jako podstawę prawną wydania uchwały [...] wskazywała wyłącznie art. 110 ust. 4 i art. 116 Prawa o szkolnictwie wyższym, negując twierdzenie, że została ona wydana w oparciu o jego art. 125 („pierwszy z tych przepisów przewiduje, iż statutu uczelni może przewidywać możliwość zatrudniania pracowników dydaktycznych na stanowisku docenta, więc podobnie jak drugi z nich w ogóle nie odnosi się do rozwiązania stosunku pracy, a

tym bardziej do zgody na nie, trudno zatem dywagować, że uchwała senatu stanowi zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy wbrew klarownej woli i oświadczeniom samej pozwanej, której organ miał ją wyrazić”), 5. tytuł uchwały w sprawie warunków zatrudniania i kryteriów awansu pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych świadczy jednoznacznie o tym, że dotyczy ona zatrudniania i awansu, a nie ustania zatrudnienia i zgody na nie (potwierdza to treść Załącznika Nr 1 do uchwały; ustanowienie w pkt 2 rozdziału II A Załącznika Nr 1 do tej uchwały maksymalnego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta jest w tej sytuacji nie tylko sprzeczne z delegacją ustawową zawartą w art. 120 ustawy, ale także z powołaną w niej podstawą prawną wydania uchwały oraz samym jej tytułem; „ukrycie w jej treści regulacji prawnej, z której istnienia pozwana wyprowadza tak daleko idące konsekwencje negatywne dla pracowników uznać więc należy za niedopuszczalne i pozbawione podstaw prawnych”).

W ocenie Sądu Pracy rozwiązanie z powódką stosunku pracy było również nieuzasadnione merytorycznie. Prawo o szkolnictwie wyższym zawiera przepisy o charakterze ochronnym, ograniczające w istotny sposób możliwości rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim. Przepis art. 124 ust. 1 tego Prawa ustanawia i zawiera enumeratywne wyliczenie przypadków, w których rektor może w ten sposób rozwiązać stosunek pracy z takim nauczycielem. Wyjątek od wynikającej stąd zasady zawiera art. 125 tego Prawa pozwalający na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym również „z innych ważnych przyczyn”, ale pod warunkiem uzyskania zgody organu kolegialnego. Ponieważ nie zachodziła żadna z okoliczności wymienionych w art. 124 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym pozwalająca na rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy powódki, to strona pozwana mogła dokonać tej czynności wyłącznie w oparciu o art. 125 tego Prawa, czego wszakże nie uczyniła. Nie przytoczyła żadnej ważnej przyczyny pozwalającej na dokonanie wypowiedzenia. Zbyt długi okres zatrudnienia na stanowisku asystenta nie może stanowić takiej przyczyny w sytuacji, „gdy nie przewidziano jakie wymogi należy spełnić, by doszło do zmiany stanowiska i pozwalających na ustalenie czy brak owej zmiany ma swe źródło w przyczynach zależnych od pracownika czy pracodawcy”. Jak wynika z niekwestionowanych przez stronę pozwaną twierdzeń powódki, zgodnie z obowiązującą u pozwanej praktyką, po uzyskaniu tytułu doktora nauk medycznych w 1997 r. winna ona awansować na stanowisko adiunkta. Wówczas rozpoczęłby się bieg okresu zatrudnienia na tym stanowisku,

który w świetle art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z § 96 ust. 2 statutu strony pozwanej (w poprzednim brzmieniu) nie powinien przekroczyć 12 lat i tylko w uzasadnionych przypadkach mógł być dwukrotnie przedłużony o kolejne 4 lata. Skoro jednak tak się nie stało i powódka pozostawała w zatrudnieniu na stanowisku asystenta, to strona pozwana nie miała żadnej podstawy prawnej pozwalającej jej na ograniczenie okresu zatrudnienia powódki jako asystenta posiadającego tytuł doktora. „Brak zmiany stanowiska nie mógł więc stanowić innej ważnej przyczyny pozwalającej na dokonanie jej wypowiedzenia”. Przepis art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym stanowi wyjątek od reguły zawartej w art. 124 ustawy, co wyklucza jego rozszerzającą interpretację. Podstawą prawną rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem nie był żaden z przepisów, które pozwalają na dokonanie tej czynności. Ani przy wypowiedzaniu stosunku pracy, ani w toku procesu strona pozwana nie twierdziła bowiem, by uczyniła to w oparciu o art. 124 lub 125 ustawy. Powoływane przez nią w treści wypowiedzenia art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym stanowią tylko ogólnie, że jednym z trybów rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim jest rozwiązanie przez wypowiedzenie z końcem semestru. „W konkretnym przypadku ta generalna norma nie może być uznana za wystarczającą”.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem bez wątpienia nie było zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, przez co naruszyło art. 8 k.p. „Powódka jako doświadczony i ceniony lekarz i nauczyciel akademicki wbrew intencjom ustawodawcy w sposób nagły i nieuzasadniony została pozbawiona głównego źródła dochodu. Nie bez znaczenia jest przy tym fakt, iż na jej utrzymaniu pozostaje studiujący syn, a ona sama w ostatnich latach przebyła chorobę nowotworową”.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Pracy trafnie przyjął, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką pod względem formalnym było niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa (Prawa o szkolnictwie wyższym). Za trafne uznał twierdzenie, że regulacje statutu strony pozwanej dotyczące stosunku pracy są nieważne z mocy prawa i nie stanowią obowiązujących „regulacji prawnych”. Argument odwołujący się do tego, że statut podlega badaniu i zatwierdzeniu przez Ministra Zdrowia - wobec treści art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym oraz treści art. 18 § 1 i § 2 k.p. i art. 9 § 2 k.p. - jest bez znaczenia. Przepisy art. 18 § 1 i 2 i art. 9 § 2 k.p. „są normami o charakterze *ius cogens* i Sąd jest nie

tylko uprawniony ale zobowiązany do badania przyjętych przez pracodawców rozwiązań w Statutach, Regulaminach, UZP czy nie są one mniej korzystne dla pracowników od rozwiązań przyjętych w Kodeksie Pracy i ustawach. Przeprowadzone w trybie administracyjnym postępowanie przed Ministrem Zdrowia w żadnym razie nie wiąże Sądu i nie pozbawia go prawa do oceny prawidłowości przyjętych rozwiązań”. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Pracy słusznie przyjął, że zarówno § 88 ust. 2 jak i § 152 ust. 1 i 2 statutu z dnia 14 czerwca 2006 r. wykraczają poza zakres delegacji ustawowej „zawierającej wyraźne w art. 120 wskazanie jakie konkretnie kwestie mogą być przedmiotem regulacji statutu”. „W związku z powyższym trafnie Sąd Rejonowy przyjął, iż na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 9 § 2 k.p. w miejsce nieważnych postanowień statutu stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w tym przypadku ustawy o szkolnictwie wyższym”. Chybiony jest przy tym zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. „Fakt pozostawiania przez powódkę w zatrudnieniu u innych pracodawców nie może obciążać powódki tzn. nie może powodować odmówienia jej ochrony wynikającej z art. 8 kp. Sąd Rejonowy dostrzegł naruszenie normy art. 8 kp. przyjmując, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką bez wątplenia nie było zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego”.

W skardze kasacyjnej strona pozwana powołała się na naruszenia prawa materialnego, zarzucając zaskarżonemu nią wyrokowi błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1. art. 116 i 120 w związku z art. 136 Prawa o szkolnictwie wyższym i art. 45 § 1 k.p. oraz § 88 ust. 2 i § 152 ust. 1 i 2 statutu strony pozwanej, polegające „na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji stanowiska, że w stosunku do asystentów posiadających stopień doktora na podstawie w/w ustawy a w szczególności art. 116 w zw. z art. 110 ustawy nie ma możliwości wprowadzenia statutowych wymagań co do okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta z tytułem doktora i uznanie, iż zapisy § 88 ust. 2 oraz § 152 ust. 1 i 2 Statutu pozwanego jako wykraczające poza zakres delegacji ustawowej są nieważne, a tym samym, że brak jest możliwości rozwiązania z takim nauczycielem akademickim stosunku pracy z tego tytułu, co jest sprzeczne tak z w/w przepisami ustawy jak i z intencją ustawodawcy odnośnie podnoszenia kwalifikacji i rozwoju naukowego nauczyciela akademickiego” oraz 2. art. 42 k.p., „przez uznanie, że do pracowników mianowanych ma zastosowanie norma przepisu art. 42 k.p.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego została oddalona. W szczególności brak jest uzasadnienia dla sugerowanego w niej sposobu wykładni art. 116 i 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Pierwszy z tych przepisów przewiduje, że statut uczelni może określić dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110 Prawa o szkolnictwie wyższym, natomiast w myśl art. 120 tego Prawa 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. Przewidziane w tym drugim przepisie upoważnienie dla senatu uczelni uchwalającego jej statut dotyczy tylko takich przypadków, w których dana osoba zatrudniona jest na stanowisku asystenta nieposiadając stopnia doktora albo na stanowisku adiunkta, jeżeli nie posiada stopnia doktora habilitowanego. Natomiast powódka zatrudniona jest na stanowisku asystenta mając doktorat, którego to przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym nie obejmuje. Oznacza to tym samym, że określenie w statucie okresu zatrudnienia (oraz warunków skracania i przedłużania oraz zawieszania tego okresu) w odniesieniu do asystentów posiadających stopień doktora wykracza poza ramy kompetencji przyznanej uczelni w Prawie o szkolnictwie wyższym. Prawo o szkolnictwie wyższym reguluje przypadki, przyczyny i tryb rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami akademickimi, stwarzając przy tym uczelniom szeroko zakreśloną swobodę wyboru jako podstawy jego nawiązania mianowania i umowy o pracę (art. 118 ust. 1) oraz mianowania pracowników na czas nieokreślony lub określony (art. 121 ust. 1). Nie znaczy to jednak, że przepisy tego Prawa np. dotyczące rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim z mianowania na czas nieokreślony mają charakter norm dyspozytywnych, które w sposób dowolny mogą być zastępowane, uzupełniane czy korygowane przepisami statutów uczelni. Autonomia uczelni tak daleko nie sięga. Jej statut musi być zgodny z prawem, co pośrednio wynika między innymi z art. 56 ust. 4, w którym jest mowa o „usuwaniu niezgodności statutu z prawem”, a nade wszystko zaś z tego, że Prawo o szkolnictwie wyższym jako ustawa jest źródłem prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 Konstytucji RP). Innymi słowy, statut uczelni musi być zgodny z ustawą (prawem), przy czym tam gdzie ustawodawca wyraźnie reguluje materie statutowe (upo-

ważnia do unormowania określonych spraw w statucie), nie może on wykraczać poza ramy ustawowego upoważnienia. Ponieważ Prawo o szkolnictwie wyższym w sposób wyczerpujący reguluje przyczyny (przypadki) i tryb rozwiązywania stosunków pracy powstałych na podstawie mianowania na czas nieokreślony, to zakres tych przypadków nie może być w statucie uczelni poszerzany poza te sytuacje, które wskazane są przez to Prawo (a więc poza to co wynika z upoważnienia określonego w art. 120 tego Prawa), a tryb rozwiązania tych stosunków może być (powinien być) uściślony (dookreślony) w statucie tylko w takim zakresie w jakim to Prawo to przewiduje. Wbrew stanowisku prezentowanemu w skardze kasacyjnej przepis art. 116 Prawa o szkolnictwie wyższym nie upoważnia uczelni do określania w statucie okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień doktora. Przepis ten dotyczy bowiem dodatkowych wymagań i kwalifikacji osób „zatrudnianych” a nie już „zatrudnionych” w charakterze pracowników akademickich. Nie odnosi się więc on do zagadnień dotyczących (bezpośrednio) nawiązania (czynności prawnej nawiązującej stosunek prawny) i ustania stosunków pracy, co potwierdzają wnioski płynące z wykładni systemowej Prawa o szkolnictwie wyższym. Kwestie dotyczące nawiązania i rozwiązania (ustania) stosunku pracy unormowane zostały bowiem w jego rozdziale 2 (działu III), natomiast jego art. 116 znajduje się w rozdziale (1), który zasadniczo normuje wymagania stawiane kandydatom do pracy w zawodzie nauczycieli akademickich. Przepis ten nie dotyczy więc zagadnienia rozwiązywania stosunków pracy i dlatego nie może stanowić podstawy do określania w statucie uczelni reguł zwalniania z pracy nauczycieli akademickich, w tym nauczycieli zatrudnionych na stanowisku asystenta, jeżeli posiadają oni stopień doktora. Gdyby zamysł ustawodawcy był inny, to właściwym miejscem - co oczywiste - dla takiego unormowania prawnego byłby art. 120 a nie art. 116 Prawa o szkolnictwie wyższym. Ponadto wchodzące tu w rachubę przepisy statutu uczelnianego (§ 88 ust. 2, § 152 ust. 1 i 2) w istocie wcale nie regulują kwestii dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych, a rozstrzygają o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy. Obok racji natury językowo-logicznej i systemowej, przeciwko stanowisku przedstawionemu w skardze kasacyjnej przemawiają także wnioski płynące z wykładni historycznej oraz funkcjonalnej (celowościowej) i aksjologicznej. W szczególności ustanowiona w art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym zasada, że łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby niemającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekraczać ośmiu lat pozostawała w związku z założeniem, że uzyskanie

takiego stopnia powinno prowadzić do awansu na wyższe stanowisko w uczelni (na stanowisko adiunkta), z tym że do osoby, która takiego awansu nie uzyskuje reguła z art. 89 ust. 3 nie mogła mieć zastosowania, bo jedynym uzasadnieniem dla ograniczenia przewidzianego w tym przepisie było właśnie nieuzyskanie stopnia doktora w określonym czasie a nie jakieś inne względy. Założenie takie leży również u podstaw nowego unormowania, które znalazło się w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym. Trudno jednocześnie zaakceptować ze względów celowościowych i aksjologicznych sytuację - która byłaby możliwa w razie przyjęcia stanowiska przedstawionego w skardze kasacyjnej - w której np. osoba uzyskująca stopień doktora w 12 roku pracy na stanowisku asystenta i następnie mianowana na stanowisko adiunkta korzysta z ochrony zatrudnienia przez następne 14 lat, natomiast osoba z doktoratem, tylko z tej racji, że nie została awansowana na stanowisko adiunkta musi odejść z uczelni po 12 latach pracy na stanowisku asystenta. Dodatkowo należy zauważyć, iż przedstawiony w skardze kasacyjnej sposób rozumowania między innymi prowadzi do wniosku, iż statut uczelni może określić okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie tylko osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego ale także takiej osoby, która taki stopień posiada, co nie tylko ze względów formalnoprawnych ale i merytorycznych trudno zaakceptować. Przedstawione wyżej rozumowanie prowadzi do wniosku, że statut szkoły wyższej nie może określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora; możliwość taka dotyczy tylko osoby nieposiadającej takiego stopnia.

Jako podstawę wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazano § 152 ust. 1 i 2 (przewidują one, że maksymalny okres zatrudnienia w uczelni nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach adiunktów i asystentów „zatrudnionych na dotychczasowych zasadach nie może łącznie przekroczyć odpowiednio 14 lat i 12 lat” oraz iż „jeżeli w chwili wejścia w życie niniejszego statutu okres, o którym mowa w ust. 1 jest przekroczony Rektor podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim z końcem semestru z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia”) oraz § 88 ust. 2 statutu uczelni (w myśl tego przepisu „maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta nie może przekroczyć 12 lat z zastrzeżeniem poniższych zapisów”). Przepisy te dotyczą wszystkich asystentów (podobnie jest z adiunktami), niezależnie od tego, czy posiadają oni stopień doktora, co oznacza, że w zakresie w jakim odnoszą się do asystentów posiadających stopień doktora wykraczają poza upoważnienie przewidziane w art. 120 Prawa o szkolnictwie

wyższym i wobec tego są niezgodne z prawem. W konsekwencji w tym zakresie przepisy te nie obowiązują z tej racji, że przepisy statutu nie mogą pozostawać w sprzeczności z przepisami ustawy. Sprzeczność ta zachodzi także wtedy, gdy postanowienia statutu normują materie, do uregulowania których Prawo o szkolnictwie wyższym nie upoważnia uczelni (jej senatu), zwłaszcza jeżeli postanowienia te są mniej korzystne dla nauczycieli akademickich od postanowień tego Prawa, a więc kolidują z zasadą uprzywilejowania pracowników (zasadą korzystności) - kolizja ta polega na tym, iż statut uczelni wprowadza dodatkową możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym asystentem posiadającym stopień doktora, której nie przewidują ogólne przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące zwalniania z pracy mianowanych nauczycieli akademickich - mimo że powoływanie się w tym wypadku na art. 9 § 2 k.p. może budzić pewne wątpliwości, gdyż regulacje Prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące ustania stosunku pracy z nauczycielami akademickimi stanowią *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy (art. 136 tego Prawa), Prawo to ma taką samą moc jak Kodeks pracy i jest aktem normatywnym późniejszym, a uznanie zasady korzystności za regułę o charakterze konstytucyjnym czy też wyższej rangi niż ustawa nie jest oczywiste. Statut uczelni jest aktem normatywnym i wobec tego sensowne jest w kontekście jego unormowań odwoływanie się do przepisu art. 9 § 2 k.p. oraz twierdzenie, że jego postanowienia (§ 88 ust. 2, § 152 ust. 1 i 2) w określonym zakresie nie obowiązują, natomiast nie ma uzasadnienia dla sięgania do art. 18 § 2 k.p., gdyż przepis ten dotyczy czynności prawnych, o których można powiedzieć, że są nieważne albo ważne, natomiast nieadekwatną jest terminologia, w myśl której czynność prawna miałaby nieobowiązywać, a akt normatywny miałby być nieważny (np. trudno jest zaakceptować nomenklaturę, w myśl której o ustawie mówiono by, że jest „nieważna”). O tyle też nieuzasadnione jest łączne odwoływanie się przez Sąd pierwszej i drugiej instancji do art. 9 § 2 k.p. i do art. 18 § 2 k.p. Z samej istoty relacji między ustawą a statutem wydawanym na jej podstawie wynika, że nie może on normować materii wykraczających poza granice ustawowego upoważnienia, a jeżeli to czyni to odpowiednie jego postanowienia nie mają mocy obowiązującej, zaś dokonane na ich podstawie czynności prawne są wadliwe.

Nieusprawiedliwiony jest zarzut naruszenia art. 42 k.p. gdyż przepis ten nie stanowił podstawy dla uznania za bezskuteczne rozwiązania z powódką stosunku pracy. Do przepisu tego odwołał się Sąd pierwszej instancji w argumentacji na rzecz przyjętego przezeń ustalenia, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło z

naruszeniem przepisów prawa ale nie znaczy to, iż przepis ten stanowił podstawę rozstrzygnięcia tego Sądu. Skoro przepisu tego Sąd ten nie stosował, a w następstwie tego nie stosował go także Sąd drugiej instancji, to niezależnie od trafności poglądów tych Sądów w sprawie dopuszczalności wypowiedzenia warunków pracy lub płacy mianowanym nauczycielom akademickim, przepis ten nie mógł zostać naruszony w zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku. Z zaskarżonego wyroku wynika, że wadliwość rozwiązania stosunku pracy z powódką nie polegała na tym, iż mimo obowiązku uczelnia nie zmieniła jej warunków pracy i płacy dokonując na podstawie art. 42 k.p. wypowiedzenia zmieniającego, ale na tym, że nastąpiło ono na podstawie przepisów statutu uczelni, które jako wykraczające poza ramy ustawowego upoważnienia nie mogą zostać uznane za prawnie obowiązujące.

Z powyżej przedstawionych racji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====