



Sygn. akt I PK 249/07

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Akademii Medycznej w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2008 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 5 kwietnia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem Sądu Rejonowego - Sądu Pracy z dnia 11 stycznia 2007 r. uznano za bezskuteczne rozwiązanie z powodem M. S. stosunku pracy dokonane przez pozwaną Akademię Medyczną (obecna nazwa: Uniwersytet Medyczny).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony u pozwanej na podstawie mianowania od 1985 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 o szkolnictwie wyższym z dnia 12 września 1990 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) stosunek pracy powoda przekształcił się w stosunek z mianowania na czas nieokreślony. W 1992 r. powód obronił pracę doktorską i uzyskał stopień naukowy doktora, a następnie uzyskał pierwszy stopień specjalizacji. Zgodnie z przyjętą w pozwanej praktyką, po uzyskaniu tytułu doktora powód winien zostać przeniesiony na stanowisko adiunkta. Decyzja miała charakter uznaniowy i zależała wyłącznie od woli kierownika Katedry. Warunkiem mianowania na stanowisko adiunkta nie było zaproponowanie tematu rozprawy habilitacyjnej. Rozpoczęcie prac nad habilitacją było uzależnione od decyzji pozwanej, która musiała uruchomić odpowiednie środki finansowe na przeprowadzenie badań. Ostatnia ocena okresowa powoda pochodzi z 23 marca 2005 r. i jest pozytywna.

W dniu 22 marca 2006 r. Senat pozwanej wydał uchwałę Nr 79/2006 w sprawie warunków zatrudniania i kryteriów awansu pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych na podstawie art. 116 i 120 w zw. z art. 274 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 365). W punkcie 2 rozdziału II A Załącznika Nr 1 do tej uchwały przewidziano, iż maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta nie może przekroczyć 12 lat. Poza tym w żaden inny sposób nie była wyrażana zgoda organu kolegialnego na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Pismem z dnia 13 listopada 2006 r., które powód otrzymał w dniu 15 listopada 2006 r. pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 17 lutego 2007 r. i powołała się na art. 123 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 152 ust. 1 i 2 i § 88 ust. 2 Statutu AM.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było niezgodne z obowiązującymi przepisami i naruszało przepisy prawa o

szkolnictwie wyższym. Stosownie do art. 120 ustawy Prawo 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, że statut nie może określać okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej stopień naukowy doktora. Powołany przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem § 88 ust. 2 statutu i § 152 ust. 1 i 2 statutu z dnia 14 czerwca 2006 r. wykracza 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 to 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 ust. 1 jest przekroczony, Rektor podejmuje decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim z końcem semestru z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro ustawa zawiera wyraźne przepisy normujące co konkretnie może zostać uregulowane w statucie, to zamieszczenie w nim postanowień wykraczających poza ten zakres, tak jak to uczyniła pozwana, jest zdaniem Sądu pierwszej instancji niedopuszczalne (do czego doprowadziło Sąd stosowanie reguł wykładni systemowej).

Zdaniem Sądu Rejonowego wprowadzenie w nowym statucie nowych, rażąco mniej korzystnych dla powoda uregulowań winno być poprzedzone wypowiedzeniem warunków pracy, co nie miało miejsca. Powołane przepisy § 88 ust. 2 statutu i § 152 ust. 1 i 2 statutu stanowiące podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy są, zdaniem Sądu, nieważne z mocy prawa w świetle art. 18 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 9 § 2 k.p. jako mniej korzystne dla powoda niż przepisy prawa pracy, ustawy o szkolnictwie wyższym, która w żaden sposób nie ogranicza okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej tytuł doktora. Nadto przepisy te są sprzeczne z ustawą, wykraczają bowiem poza zakres delegacji ustawowej przewidzianej w art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że pozwana nie spełniła wymogów proceduralnych wynikających z art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym, nie uzyskując zgody organu kolegialnego - Senatu. Pozwana nie zawiadomiła Senatu o planowanym rozwiązaniu stosunku pracy i jego konkretnej przyczynie, zatem Senat nie mógł wyrazić indywidualnej, wyraźnej i wymaganej zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, rozwiązanie z powodem stosunku pracy było merytorycznie nieuzasadnione. Powód w 2002 r. po uzyskaniu „tytułu” doktora nauk medycznych spełniał formalne kryteria i winien był awansować na stanowisko adiunkta. Skoro tak się nie stało, powód pozostawał w zatrudnieniu na stanowisku asystenta i pozwana nie miała żadnej podstawy prawnej pozwalającej na ograniczenie okresu zatrudnienia powoda jako asystenta posiadającego tytuł doktora. Brak zmiany stanowiska nie mógł stanowić „innej ważnej przyczyny” pozwalającej na dokonanie jej wypowiedzenia. Art. 125 ustawy stanowi wyjątek od reguły unormowanej w art. 124 ustawy, co wyklucza jego rozszerzającą interpretację. Podstawą prawną rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem nie był faktycznie żaden z przepisów, które pozwalają na dokonanie tej czynności.

Od powyższego wyroku apelację wniosła pozwana.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2007 r., oddalił apelację. Sąd drugiej instancji podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy, iż postanowienia § 88 ust. 2 i § 152 ust. 1 i 2 statutu pozwanej wykraczają poza zakres delegacji ustawowej wynikającej z art. 120 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z ustawą statut określa okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora. Nie ma natomiast delegacji ustawowej do określenia okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby posiadającej taki stopień naukowy. Skoro zatem statut pozwanej unormował powyższe, przepis statutu w tym względzie jest sprzeczny z ustawą. W tej części przepisy te nie mogą być traktowane jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Sąd Apelacyjny podzielił ponadto stanowisko Sądu Rejonowego, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło z uchybieniem „przepisów

formalnych”. W świetle przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym organem właściwym w sprawach dotyczących stosunku pracy nauczycieli akademickich mianowanych na to stanowisko jest rektor uczelni. Art. 135 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym obliuguje jednak uczelnie do uzyskania zgody organu kolegialnego na rozwiązanie stosunku pracy. W świetle statutu pozwanej uprawnionym do wyrażenia takiej zgody jest Senat uczelni. Słusznie zatem w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wskazał, że zgoda ta winna być uprzednia i zindywidualizowana, czego nie może zastąpić przywoływana przez skarżącą uchwała Senatu z dnia 22 marca 2006 r. nr 79/2006.

Wbrew natomiast stanowisku Sądu pierwszej instancji nie można, zdaniem Sądu Okręgowego, skutecznie postawić pozwanej zarzutu naruszenia art. 42 k.p. poprzez niezastosowanie wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego w części wynikającej z mniej dla niego korzystnych uregulowań statutowych. Nie można wszakże pomijać okoliczności, iż powód był pracownikiem mianowanym. Zarówno w judykaturze jak i doktrynie utrwalony jest pogląd, że stosunki pracy nawiązane na podstawie mianowania mogą być w zasadzie zmienione tylko na podstawie aktu administracyjnego. Wynika to z faktu, że przepisy pragmatyk służbowych, realizując zasadę wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania, wskazują ściśle określone zasady dokonywania zmian w tym stosunku oraz przyczyny je uzasadniające. Natomiast przyjęcie możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego, czyli instytucji właściwej umownym warunkom prawa pracy, prowadziłoby do uznania dopuszczalności zmiany treści stosunku pracy z każdej uzasadnionej przyczyny. Tymczasem prawo o szkolnictwie wyższym i statut pozwanej, określające sytuacje rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim nie wymienia wśród nich rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia nowo zaproponowanych warunków pracy lub płacy. Nadużyciem byłoby tu odpowiednie stosowanie Kodeksu pracy, skoro wskazane wyżej przyczyny są pełną i wyczerpującą regulacją w tym względzie.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowy jest pogląd o merytorycznej bezzasadności wypowiedzenia. Pozwana nie wskazała zaistnienia przesłanek zwolnienia powoda z pracy wynikających z art. 124 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Tymczasem zaistnienie takich przesłanek w związku z art. 120 ustawy nie

tylko dawałoby stronie pozwanej uprawnienie, ale stwarzałoby dla niej wręcz obowiązek rozwiązania stosunku pracy z powodem. Pozwana nie przytoczyła też takiej „ważnej przyczyny”, która uzasadniałaby wypowiedzenie w myśl art. 125 ustawy.

Sąd Okręgowy zwrócił jednak uwagę, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował w sprawie art. 45 § 1 k.p., który w ogóle nie może tu być stosowany albowiem rozwiązanie stosunku pracy w omawianym trybie jest w całości uregulowane ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym. Powyższe pozostaje jednak bez wpływu na ocenę wyroku Sądu Rejonowego, który ostatecznie odpowiada prawu.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez stronę pozwaną. Zarzucono w niej naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 116 i 120 w związku z art. 136 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i art. 45 § 1 ustawy - Kodeks pracy oraz § 88 ust. 2 i § 152 ust. 1 i 2 Statutu pozwanego, polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji - Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy stanowiska, że w stosunku do asystentów posiadających stopień doktora na podstawie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 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 przepisami ustawy jak i z intencją ustawodawcy „odnośnie podnoszenia kwalifikacji i rozwoju naukowego nauczyciela akademickiego”.

W skardze podniesiono dodatkowo naruszenie prawa materialnego art. 45 § 1 k.p. oraz „przepisów prawa procesowego art. 316 k.p.c.” przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy w dacie wyrokowania przez Sąd drugiej instancji nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości, a także o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 stycznia 2007 r. i przekazanie sprawy Sądowi

Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje

Skarga kasacyjna pozbawiona jest uzasadnionych podstaw.

Stosunek pracy mianowanego pracownika szkoły wyższej charakteryzuje się stabilnością, co wyraża się w ustawowym uregulowaniu okoliczności i przesłanek, w których może dojść do jego rozwiązania. Jest to cecha właściwa stosunkom pracy nawiązanym na podstawie mianowania. Prawo o szkolnictwie wyższym (ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. , Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) określa przypadki, w których pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu na podstawie mianowania. Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji, że żaden z przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym nie stanowił podstawy rozwiązania stosunku pracy z powodem. Skarżący nie podnosi w skardze zarzutu naruszenia (przez niezastosowanie) żadnego przepisu, który miałby stanowić podstawę prawną wypowiedzenia dokonanego wobec powoda. Przywołane w podstawach skargi przepisy ustawy i statutu nie usprawiedliwiają zarzutu naruszenia prawa materialnego. Przepis art. 110 wymienia stanowiska, na których są zatrudniani pracownicy naukowo-dydaktyczni i dydaktyczni uczelni a z art. 116 wynika upoważnienie do określenia w statucie uczelni „dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110”. Przepisy te nie normują przesłanek rozwiązania stosunku pracy. Odnoszą się do nawiązania stosunku pracy lub co najwyżej przebiegu zatrudnienia a nie do jego ustania.

Strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi stosunku pracy powołała się na przepisy swego statutu, zgodnie z którymi rektor został uprawniony do rozwiązania stosunku pracy nauczycielem akademickim, którego okres zatrudnienia na stanowiskach wymienionych w tym przepisie (§ 152) został

przekroczony. W odniesieniu do powoda chodziło o przekroczenie dwunastoletniego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta. Taki okres został przewidziany w § 88 ust. 2 i w § 152 ust. 1. Problem sporny sprowadzał się do kwestii, czy w statucie szkoły wyższej może zostać uregulowana długość okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby, która uzyskała stopień doktora. Skarżący podejmuje polemikę z poglądem, który przyjęły oba Sądy orzekające w tej sprawie. Polemika ta nie może być uznana za skuteczną. Zgodnie bowiem z art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym statut uczelni może zawierać jedynie określenie okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora. Sens tego przepisu jest jasny. Okresy zatrudnienia na stanowiskach asystenta (i odpowiednio – adiunkta) są ustanawiane w celu mobilizacji pracownika uczelni do rozwoju naukowego wyrażającego się w uzyskiwaniu stopni. Brak postępu w rozwoju naukowym przez okres czasu określony w statucie może w konsekwencji uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Ustawa pragmatyczna nie pozostawiła jednak uczelniom swobody w ustanawianiu maksymalnych okresów zatrudnienia wszystkich nauczycieli. Swoboda ta została ograniczona do pracowników znajdujących się w opisanych w Prawie sytuacjach. W odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach asystentów pracodawca został upoważniony w art. 120 do określenia maksymalnego okresu zatrudnienia jedynie wobec tych pracowników, którzy nie uzyskali stopnia doktora. Oczekiwany dalszy rozwój naukowy tych osób (uzyskanie stopnia doktora habilitowanego) w określonym czasie może znaleźć wyraz w statucie uczelni tylko gdy chodzi o osoby zatrudnione na stanowiskach adiunktów. Przepis Prawa o szkolnictwie wyższym zawierający delegację dla organów uczelni do uregulowania w statucie kwestii długości okresów zatrudnienia nie obejmuje zatrudnienia na stanowiskach asystentów osób, które uzyskały stopień naukowy doktora. Statut uczelni nie może zawierać przepisów, które wykraczałyby poza upoważnienie ustawowe a w każdym razie przepisy statutu wykraczające poza zakres delegacji nie mogą stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie mianowania może nastąpić jedynie w sytuacjach przewidzianych w ustawie a przepisy statutu mogą stanowić podstawę działania

pracodawcy tylko o tyle o ile znajdują oparcie w ustawie. Z możliwości określenia w statucie dodatkowych kwalifikacji osób zatrudnionych na stanowisku asystenta nie wynika uprawnienie do zawarcia w statucie uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania wówczas gdy upłynął okres zatrudnienia wymieniony w statucie z przekroczeniem upoważnienia ustawowego. Analogiczne stanowisko legło u podstaw wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r. (I PK 227/07, dotychczas nieopublikowanego) zapadłego w sprawie innego pracownika strony pozwanej..

Przepis art. 45 Kodeksu pracy ma zastosowanie w tej sprawie poprzez art. 136 Prawa o szkolnictwie wyższym w odniesieniu do roszczeń przysługujących pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy niezgodnie z prawem. Słusznie podnosi skarżący, że po upływie okresu wypowiedzenia pracownikowi służy roszczenie o przywrócenie do pracy. W sytuacji, gdy okres wypowiedzenia upłynął po wydaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji a sąd drugiej instancji oddalił apelację nie uwzględniając w treści orzeczenia tej okoliczności nie dochodzi do naruszenia przepisów postępowania w sposób, który miałby wpływ na wynik sprawy w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2. Wynik sprawy w tym przypadku oznacza bowiem uwzględnienie roszczenia o reaktywację stosunku pracy. Tak więc druga podstawa skargi kasacyjnej strony pozwanej okazała się również nieuzasadniona.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/