



Sygn. akt II PK 14/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa J. B.

przeciwko Politechnice W.

z udziałem Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda i uczestnika od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 4 września 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

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

wypowiadaniu 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 z dnia 5 września 2002 r., oddalającego apelację pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego 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 stosunek pracy 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 niezyskanie przez powoda stopnia doktora oraz niepodjęcie kroków do jego uzyskania stanowiło przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu stosunku pracy 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 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 niezyskania 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 stosunku pracy z uwagi na niezyskanie 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.

Po rozpoznaniu sprawy na skutek skargi kasacyjnej powoda, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 maja 2007 r., II PK 278/06, uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W motywach wyroku Sąd Najwyższy wskazał, między innymi, że 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 Sądu 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 dwóch 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., czy 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 fakultatywnego 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 szkolnictwie 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 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 Najwyższy wskazał nadto, że 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 dyscyplinarnej 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). Uchylenie 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

przychylił się do poglądu, że okres pozostawania bez pracy w rozumieniu art. 51 § 1 k.p. nie jest okresem zatrudnienia, 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, u którego 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). Okres pozostawania bez pracy asystenta mianowanego na czas nieokreślony, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, nie jest zatem 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.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 4 września 2008 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 7 kwietnia 2005 r., znosząc wzajemnie koszty postępowania.

Sąd odwoławczy wskazał, że w świetle wiążącej go wykładni dokonanej w tej sprawie przez Sąd Najwyższy uznać należy, iż strona pozwana, wypowiadając powodowi w dniu 14 marca 2003 r. stosunek pracy z powodu nieuzyskania stopnia naukowego doktora w terminie przewidzianym ustawą o szkolnictwie wyższym, naruszyła art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, bowiem na dzień wypowiedzenia powód nie posiadał jeszcze takiego okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta, który obligowałby go do uzyskania stopnia naukowego doktora, tj. 8 lat. Do roszczeń powoda jako mianowanego nauczyciela akademickiego odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 45 § 1, przewidujący na wypadek naruszającego prawo wypowiedzenia umowy

o pracę roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, w zależności od wyboru pracownika. Zgodnie z treścią art. 45 § 2 k.p. Sąd może jednak nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy i zasądzić odszkodowanie, jeżeli uwzględnienie roszczenia zmierzającego do restytucji stosunku pracy okaże się niemożliwe lub niecelowe. Według Sądu odwoławczego, w niniejszej sprawie istnieje zaś szereg okoliczności przemawiających przeciwko przywróceniu powoda do pracy w aspekcie tego przepisu. W pierwszej kolejności należą do nich te, na które zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, wskazując na brak po stronie powoda zainteresowania pracą naukową, angażowanie się natomiast w liczne inne przedsięwzięcia i sprawy sądowe, krytyczny stosunek do jego przełożonych, co nie gwarantuje właściwej współpracy z pracodawcą. Zgodnie z poglądami judykatury przy ocenie celowości i możliwości przywrócenia powoda do pracy powinny być jednak także uwzględnione okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie Sąd Okręgowy wskazał w szczególności na:

- zmiany w wymogach kwalifikacyjnych osób zatrudnionych na stanowisku asystenta, tj. przewidziany statutem pozwanej wymóg posiadania przez takiego pracownika stopnia naukowego doktora, co powoduje, iż Instytut Organizacji i Zarządzania nie zatrudnia już na stanowisku asystenta żadnej osoby z tytułem zawodowym magistra, w zestawieniu z dotychczasową małą aktywnością naukową powoda i nieotwarcie do chwili obecnej przewodu doktorskiego;
- istniejącą aktualnie możliwość zatrudnienia na stanowisku asystenta jedynie przez czas określony 4 lat, z możliwością przedłużenia o kolejne 4 lata, jednakże pod warunkiem spełnienia przez asystenta wymogów związanych z aktywnością naukową, dydaktyczną i organizacyjną;
- zmianę systemu kształcenia w Politechnice W. oraz kłopoty z naborem studentów, czego skutkiem jest nadmiar kadry dydaktycznej.

Nie bez znaczenia, według Sądu odwoławczego, jest też przy postawie powoda możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej, albowiem jego zaangażowanie w różne formy działalności, nieprawidłowe zachowanie wobec przełożonych i brak zainteresowania pracą naukową doprowadziły do tak napiętych

stosunków między stronami, że trudno sobie wyobrazić ułożenie nie tylko należytej, ale nawet jakiegokolwiek między nimi współpracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji nie można wymagać od pracodawcy, ażeby zatrudniał pracownika, który nie wywiązuje się z powierzonych mu zadań, nie wykazując zainteresowania pracą naukową, będącą immanentną cechą wykonywanego dotychczas przez niego zawodu, jak również uzyskaniem kwalifikacji oczekiwanych przez uczelnię, jest natomiast niezwykle aktywny w innych rodzajach działalności, krytykuje przełożonych i prowadzi z pracodawcą różne spory sądowe. W takiej sytuacji trudno oczekiwać, ażeby po przywróceniu do pracy powód chciał spełniać wymagania stawiane pracownikom naukowo – dydaktycznym, co przy uwzględnieniu pozostałych okoliczności, w tym dotyczących potencjału dydaktycznego pozwanej, daje podstawy do stwierdzenia niecelowości przywrócenia go do pracy.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że orzeczenie przez Sąd pierwszej instancji o odszkodowaniu należnym powodowi za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy było prawidłowe, a tym samym apelacje obu stron nie mogły być uwzględnione.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł powód oraz uczestniczący w postępowaniu Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy, skarżąc go w całości i wnosząc uchylenie orzeczenia, zniesienie postępowania oraz przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skarga została oparta na obu podstawach kasacyjnych. Zarzucono bowiem naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie:

- art. 80 ust. 5 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (aktualnie art. 116 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym) w związku z § 6.4.5 statutu pozwanej Politechniki W. przez przyjęcie, że stopień naukowy doktora jest „dodatkowym” wymaganiem kwalifikacyjnym zatrudnienia na stanowisku asystenta;
- art. 18 § 2 k.p. przez zastosowanie nieważnego postanowienia aktu, jakim jest statut uczelni (nieważne postanowienie § 6.4.5 statutu uczelni);

- art. 45 § 2 k.p. w związku z § 6.4.5 statutu Politechniki W. przez to, że sprzeczne z ustawą (dawny art. 80 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym, art. 114 ust. 6 aktualnej ustawy) postanowienie wewnątrzzakładowego aktu (statutu) nie czyni żądania o przywrócenie do pracy ani „niemożliwym”, ani „niecelowym” w rozumieniu tego przepisu;
- art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym przez to, że brak uzyskania „stopnia naukowego doktora” w nieprzekroczonym terminie ośmiu lat zatrudnienia wskazanym w art. 89 ust. 3 ustawy, nie uzasadnia zastosowania klauzuli niecelowości przywrócenia do pracy;
- art. 45 § 2 k.p. przez zastosowanie klauzuli niecelowości do „niedostatecznie ustalonej rzeczywistości” co do tego, że „liczne procesy kierowane przeciwko dotychczasowemu pracodawcy nie gwarantują zdaniem Sądu dobrej i właściwej współpracy” oraz że „wskutek procesów trudno sobie wyobrazić ułożenie jakiegokolwiek, a w szczególności należytej współpracy...” i „dowodowe niezweryfikowanej fałszywej teorii pozwanej o nadmiarze kadry dydaktycznej”.

W skardze kasacyjnej zarzucono nadto nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c., ponieważ „sprawa odszkodowania (apelacja strony pozwanej) została już prawomocnie osądzona w pkt I wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28.02. 2006 r. sygn. akt VII Pa .../05 (k.246), zatem ww. Sąd II instancji nie miał kompetencji ponownego rozpoznawania sprawy w granicach apelacji pozwanej (i jej uwzględnienia lub nieuwzględnienia (oddalenia), co uczynił w pkt I zaskarżonego aktualnie skargą kasacyjną wyroku”.

W ramach drugiej podstawy kasacyjnej sformułowano także zarzuty naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 398²⁰ k.p.c., art. 241 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W uzasadnieniu tych zarzutów wskazano, że uzupełnienie postępowania dowodowego przez Sąd orzekający (art. 241 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 227 k.p.c.) było czynnością nieprawidłową „merytorycznie i formalnie”. Sąd drugiej instancji – w następstwie popełnionego uprzednio w postępowaniu apelacyjnym błędu (naruszenia prawa materialnego)

stwierzonego w wyroku kasacyjnym z dnia 8 maja 2007 r. – ponownie rozpoznając sprawę, powinien ją bowiem rozpoznać, ograniczając się wyłącznie do materialnej prawdziwości (fałszywości) przyczyny wypowiedzenia i oceny roszczenia w tym kontekście”. Według autora skargi uzasadnienie zaskarżonego wyroku uchybia art. 328 § 2 k.p.c. przez to, że w zakresie stwierdzenia odnośnie do „licznych procesów kierowanych przeciwko dotychczasowemu pracodawcy” pozbawione jest całkowicie ustaleń faktycznych i operuje wyłącznie ogólnikiem. Naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. polegać ma zaś na tym, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał zarzutu „dyskryminacyjnego charakteru czynności rozwiązania z powodem stosunku pracy na podstawie art. 89 ust. 3 UoSzW’, a uchybienie art. 233 § 1 k.p.c. wyrażać się w dokonaniu oceny dowodów „wydruków rozkładów zajęć dydaktycznych (42 strony) tylko sem. Zimowego roku ak. 2007/2008”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Odnosząc się do najdalej idącego zarzutu nieważności postępowania, wskazać przede wszystkim należy, iż przywołany w podstawie skargi art. 379 pkt 4 k.p.c. dotyczy sprzeczności składu orzekającego z przepisami prawa bądź udziału w rozpoznaniu sprawy sędziego wyłączanego z mocy ustawy, wobec czego w oparciu o ten przepis nie można stwierdzić nieważności postępowania z przyczyn podniesionych w skardze kasacyjnej. Przesłanka nieważności postępowania w postaci powagi rzeczy osądzonej zawarta jest natomiast w art. 379 pkt 3 k.p.c., do naruszenia którego to przepisu w sprawie nie doszło. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 maja 2007 r., II PK 278/06, uchylił bowiem w całości wyrok Sądu Okręgowego z dnia 28 lutego 2006 r., którym to wyrokiem uwzględniono apelację strony pozwanej i w związku z tym oddalono powództwo oraz oddalono apelację powoda, przekazując sprawę Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania. W konsekwencji brak było prawomocnego orzeczenia rozstrzygającego o apelacjach obu stron od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 7 kwietnia 2005 r., wobec czego Sąd Okręgowy obowiązany był je wydać po ponownym rozpoznaniu sprawy, oczywiście z uwzględnieniem wiążącej go wykładni prawa dokonanej w tej sprawie przez Sąd Najwyższy (art. 398²⁰ k.p.c.), czemu nie uchybił, oddalając apelację strony pozwanej.

Nie ma podstaw również do uwzględnienia pozostałych zarzutów sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej.

Wskazać przede wszystkim bowiem należy, iż konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzając *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być natomiast usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, ponieważ wyłącznie wtedy można stwierdzić, iż uchybienie w tym zakresie mogłoby mieć istotny wpływ na wynik sprawy, co jest

niezbędnym warunkiem uwzględnienia zarzutów w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Brak jest podstaw do uznania, że takim uchybieniem dotknięte jest uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie, zwłaszcza że skarżący nie precyzuje swoich zarzutów w tym zakresie stwierdzając jedynie, że uzasadnienie orzeczenia „pozbawione jest całkowicie ustaleń faktycznych co do licznych procesów kierowanych przeciwko dotychczasowemu pracodawcy i operuje wyłącznie ogólnikiem”, nie wyjaśniając także, na czym miałyby polegać istotny wpływ tego rodzaju mankamentu uzasadnienia na wynik sprawy .

Wbrew twierdzeniom skarżącego, jego apelacja od wyroku Sądu Rejonowego w żadnym z sześciu punktów, w których sformułowane są zarzuty apelacyjne, nie wskazuje na „dyskryminacyjny charakter czynności rozwiązania z powodem stosunku pracy” na podstawie art. 89 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym. W apelacji powód podnosił natomiast, między innymi, zarzut naruszenia art. 8 k.p., w uzasadnieniu którego wskazał, że „nie żąda takiej nadzwyczajnej faworyzacji, jaka miała miejsce w odniesieniu do innych asystentów R. K. (ciągłość zatrudnienia od 1996 r. do nadal – bez uzyskania stopnia doktora) czy W. D.”, do czego odniósł się Sąd Okręgowy, akceptując stanowisko Sądu pierwszej instancji, a więc również wyrażające się oceną, że sytuacja R. K. różniła się od sytuacji powoda, ponieważ pracownica ta miała otwarty przewód doktorski, zaś stan zaawansowania pracy pozwalał przyjąć, iż w ciągu roku uzyska stopień naukowy doktora. Zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. jest zatem nietrafny.

Nie można uwzględnić również pozostałych zarzutów procesowych, albowiem Sąd drugiej instancji, prowadząc uzupełniające postępowanie dowodowe, nie naruszył żadnych przepisów. Zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c. Sąd drugiej instancji, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, jest związany wykładnią prawa dokonana w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, czemu Sąd odwoławczy nie uchybił. Sąd Najwyższy nie zajmował żadnego stanowiska odnośnie do zastosowania w niniejszej sprawie art. 45 § 2 k.p., tj. rozważenia żądania powoda w aspekcie celowości lub możliwości przywrócenia go do pracy, wobec czego przy ponownym rozpoznawaniu apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy miał nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek zajęcia się

tą kwestią, stanowiącą podstawę orzeczenia przez Sąd pierwszej instancji odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy, zwłaszcza że apelujący postawił zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. Z utrwalonego w judykaturze poglądu wynika, iż uwzględnieniu w aspekcie tego przepisu podlegają również okoliczności zaszłe po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy. Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c. sąd wydaje wyrok, biorąc pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy, zaś w myśl art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, w związku z czym czynności Sądu Okręgowego zmierzających do ustalenia istniejących w dniu zamknięcia rozprawy okoliczności faktycznych związanych z celowością czy możliwością przywrócenia powoda do pracy nie można uznać ani za nieuzasadnione, ani za niezgodne z prawem.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, wskazać zaś należy, że nawet jeśli uznać, że statut pozwanej uczelni w zakresie wymogu posiadania przez asystenta stopnia naukowego doktora jest sprzeczny z ustawą z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.), wobec czego ten argument nie może przemawiać przeciwko możliwości przywrócenia powoda do pracy, to wszystkie inne uwzględnione przez Sąd Okręgowy okoliczności faktyczne, ustaleniami co do których Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), w sposób wystarczający uzasadniają rozstrzygnięcie. W pierwszym rzędzie zwrócić uwagę bowiem należy na podniesiony przez Sąd odwoławczy argument odnoszący się do aktualnie obowiązujących reguł zatrudniania na stanowiskach asystentów osób nieposiadających tytułu naukowego doktora, które to zasady należy odnieść również do sytuacji powoda z uwagi na treść przepisów przejściowych ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Mianowicie, z art. 264 ust. 1 tej ustawy wynika, że do stosunków pracy powstałych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się jej przepisy. Zgodnie zaś z art. 264 ust. 6 ustawy mianowani nauczyciele akademicki zajmujący stanowisko, między innymi, asystenta, pozostają mianowani na czas nieokreślony na tych stanowiskach, z zastrzeżeniem jednakże art. 120, który stanowi, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora, a także warunki skracania i

przedłużania tego okresu określa statut. Statut pozwanej przewiduje natomiast, że zatrudnienie na stanowisku asystenta nie może przekroczyć 4 lata. Jak ustalił Sąd drugiej instancji, możliwość przedłużenia tego okresu o kolejne 4 lata uzależniona jest od spełnienia wymogów związanych z aktywnością pracownika w dziedzinach naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Powód, bez uwzględnienia okresów pozostawania bez pracy, przepracował na stanowisku asystenta ponad cztery lata, a ustalony przez Sąd odwoławczy brak po jego stronie starań o rozwój naukowy czyni możliwości przedłużenia tego okresu mało prawdopodobnymi.

Biorąc dodatkowo pod uwagę z jednej strony dotychczasowy przebieg pracy powoda, brak zainteresowania pracą naukową, nieotwarcie do chwili obecnej przewodu doktorskiego, przy jednoczesnym żywym angażowaniu się w sprawy pozazawodowe, złe relacje z przełożonymi, co nie sprzyja właściwej atmosferze w miejscu pracy i nie służy układaniu prawidłowych stosunków z pracodawcą, a z drugiej aktualną sytuację pozwanej wyrażającą się zmianami w systemie kształcenia i związanym z tym nadmiarem kadry dydaktycznej, od której dodatkowo wymaga się wysokich kwalifikacji i uwzględniając specyfikę stosunków pracy mianowanych nauczycieli akademickich, która sprawia, że istotne w nich są przede wszystkim oceny dokonywane z punktu widzenia realizowanych przez tych pracowników zadań w zakresie pracy naukowo – badawczej i dydaktycznej, można z pewnością stwierdzić niecelowość przywrócenia powoda do pracy, a tym samym uznać zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. za nietrafny.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.