

Wyrok z dnia 10 marca 2011 r.

III PK 46/10

Do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, nie ma zastosowania zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni (art. 120 i 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 tego Prawa).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, SA Krzysztof Staryk

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 10 marca 2011 r. sprawy z powództwa Marii Z.-K. przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w L. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 25 stycznia 2010 r. [...],

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Pozwany Uniwersytet Medyczny w L. w sprawie z powództwa Marii Z.-K. o przywrócenie do pracy, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z dnia 25 stycznia 2010 r. [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w Lublinie oddalający powództwo i przywrócono powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach oraz zasądzono na jej rzecz kwotę 29.167,35 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku adiunkta od 1 lutego 1989 r., początkowo na czas określony, a od 22 października 1990 r. na czas nieo-

kreślony na podstawie mianowania. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka prowadziła zadanie badawcze o tytule [...], które miało być wykorzystane w procesie uzyskania tytułu doktora habilitowanego. Analiza bibliometryczna publikacji badawczych odbywała się w oparciu o czynniki Impact Factor i KBN, będące wskaźnikami oddziaływania wiedzy w danej dziedzinie w odniesieniu do cytowań publikacji. Analiza bibliometryczna publikacji powódki na dzień 23 marca 2009 roku określała wskaźnik Impact Factor na poziomie 1,686, natomiast wskaźnik KBN na poziomie 66. Pozytywne zakończenie przewodu habilitacyjnego możliwe było po uzyskaniu przez badacza wskaźnika Impact Factor na poziomie 5, natomiast wskaźnika KBN na poziomie 150. Kanclerz Uniwersytetu Medycznego w L. Ewa A. przeprowadziła z powódką dwie rozmowy w grudniu 2008 r. oraz w marcu 2009 r. w przedmiocie zmiany stanowiska pracy powódki na stanowisko starszego wykładowcy, pozwalające na kontynuowanie prac badawczych pomimo upływu 20-letniego okresu mianowania, który w pozwanej uczelni uprawnia do rozwiązania stosunku pracy. Powódka odmówiła przyjęcia stanowiska starszego wykładowcy. Argumentowała przy tym, że nie można jej wypowiedzieć stosunku pracy, gdyż jest w wieku przedemerytalnym. Uchwałą z dnia 28 stycznia 2009 r. Senat Uniwersytetu Medycznego w L. wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powódką po upływie okresu mianowania za wypowiedzeniem. W uchwale tej Senat wskazał jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy brak uzyskania stopnia doktora habilitowanego i odmowę podpisania umowy o pracę na stanowisku starszego wykładowcy. Pismem z dnia 11 marca 2009 r. rektor Uniwersytetu Medycznego w L. rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując upływ okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta jako podstawę rozwiązania stosunku pracy.

Oddalając powództwo Sąd Rejonowy stwierdził, że art. 5 k.p. wskazuje na pierwszeństwo stosowania przed przepisami Kodeksu pracy pragmatyk służbowych, czyli przepisów regulujących szczególnie stosunek pracy. Za taki szczególnie stosunek pracy uznał stosunek mianowania nauczyciela akademickiego, regulowany przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). Stosownie do art. 120 ustawy 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. Natomiast statut pozwanego Uniwersytetu z dnia 25 czerwca 2008

roku przewidywał w § 146, że osoby mianowane na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta przed dniem 1 września 2006 roku pozostają mianowane na tych stanowiskach na czas nieokreślony. Okres mianowania na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 20 lat, łącznie z okresem mianowania przed dniem 1 września 2006 r., lecz nie dłużej niż 12 lat, licząc od dnia 1 września 2006 r.

W związku z powyższym pozwany miał prawo rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem mianowanym przed dniem 1 września 2006 r., nieposiadającym stopnia naukowego doktora habilitowanego, po upływie 20 lat od daty jego mianowania. Statut nie przewidywał w tym względzie konieczności przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania wyjaśniającego czy oceniającego postęp prac badawczych pracownika. Wystarczającą i jedyną podstawą do rozwiązania stosunku pracy był zatem upływ 20-letniego terminu mianowania, który przerwany mógł być jedynie poprzez uzyskanie przez pracownika stopnia doktora habilitowanego.

Sąd Rejonowy uznał za chybione stanowisko powódki co do zastosowania w jej wypadku art. 39 k.p. przewidującego zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w ciągu 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Powyższy przepis nie miał zastosowania w stosunku do powódki z uwagi na przepis art. 5 k.p., który przewiduje stosowanie przepisów Kodeksu pracy jedynie w przypadkach nieunormowania statusu prawnego pracownika w przepisach szczególnych. Ochrona zatrudnienia powódki, jako pracownika akademickiego mianowanego, została wyczerpująco określona w Prawie o szkolnictwie wyższym, a zatem przepisy ochronne przewidziane w tym zakresie w Kodeksie pracy, w tym art. 39, nie mają zastosowania w stosunku do powódki.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka. Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła naruszenie art. 39 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, przez przyjęcie, że art. 39 k.p. nie ma zastosowania do pracowników akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, nie podzielił natomiast jego poglądu dotyczącego wykładni art. 5 i art. 39 k.p. Stwierdził, że do powódki należy stosować art. 39 k.p., jako że do osiągnięcia przez nią wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury brakuje jej niespełna trzy i pół roku. Sąd Okręgowy uznał, że regulacja stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nie ma charakteru zupełnego w zakresie, w jakim

Kodeks pracy przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Wprawdzie Prawo o szkolnictwie wyższym zagwarantowało mianowanym nauczycielom akademickim większą ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy przez wprowadzenie w rozdziale drugim zamkniętego katalogu przyczyn uzasadniających jego rozwiązanie, to jednak nie zawiera ono przepisów regulujących ochronę podmiotową, to jest ze względu na posiadanie przez pracownika cech szczególnych. Wzmocniona ochrona stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest niezależnym zagadnieniem w stosunku do problemu szczególnej ochrony pracownika. Ochrona szczególna nie jest uregulowana w Prawie o szkolnictwie wyższym i dlatego na podstawie jego art. 136 ust. 1 należy w tym zakresie stosować Kodeks pracy (art. 39, art. 41 i art. 177).

Zdaniem Sądu Okręgowego za tym poglądem przemawia także porównanie obecnie obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym z jej poprzedniczką z dnia 2 września 1990 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.). Przepisy art. 97 ust. 1 i 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. odsyłały do stosowania wobec mianowanych nauczycieli akademickich tylko przepisów regulujących ich roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia. Natomiast w obecnie obowiązującej ustawie to ograniczenie stosowania Kodeksu pracy zostało zniesione, bo jej art. 136 ust. 1 odsyła do stosowania Kodeksu we wszystkich sprawach dotyczących stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich, które nie są uregulowane w tej ustawie.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym oraz art. 5 i art. 39 k.p., polegające na zastosowaniu art. 39 k.p. do rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, podczas gdy rozwiązanie jego stosunku pracy regulują art. 123 - art. 127 Prawa o szkolnictwie wyższym. Zarzucono również naruszenie art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym przez przyjęcie, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się do rozwiązania stosunku pracy z nominacji, a także naruszenie art. 120, art. 264 ust. 6 i 8 tego Prawa, przez ich niezastosowanie i wskutek tego przyjęcie, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nauczyciela nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego może być dłuższy niż określony statutem i wynikający z aktu mianowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Sąd Najwyższy uważa za trafne zarzuty podniesione przez pozwanego, z wyjątkiem zarzutu naruszenia art. 128 Prawa o szkolnictwie wyższym. Przepis ten, odsyłający do stosowania Kodeksu pracy w zakresie rozwiązania i wygaśnięcia umowy o pracę z nauczycielem akademickim, nie był bowiem powołany przez Sąd Okręgowy jako podstawa prawna wyrokowania, ponieważ nie dotyczy on stosunku pracy z nominacji.

Do stosunku pracy powódki, będącej mianowanym nauczycielem akademickim, należy stosować Kodeks pracy w zakresie nieuregulowanym w Prawie o szkolnictwie wyższym (art. 136 ust. 1 tego Prawa oraz art. 5 k.p.). O tym, czy sprawa jest nieuregulowana w ustawie szczególnej - takiej, z jaką mamy tu do czynienia - decyduje całościowa analiza uregulowań tej ustawy w porównaniu z regulacją kodeksową. W tym zakresie nie zawsze wystarczające jest proste porównanie poszczególnych praw i obowiązków stron stosunku pracy uregulowanych w tych aktach prawnych. Sąd Okręgowy przyjął, że skoro poprzednia ustawa o szkolnictwie wyższym odsyłała do Kodeksu pracy tylko w zakresie roszczeń pracowników z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich (art. 97 ustawy z 1990 r.), a obecnie obowiązująca ustawa z 2005 r. pominęła to ograniczenie, to następstwem tej zmiany jest stosowanie art. 39 k.p. w razie wypowiedzenia stosunku pracy mianowanemu adiunktowi po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie pozwanej uczelni. Zdaniem tego Sądu, nieuregulowanie w ustawie z 2005 r. szczególnej ochrony stosunku pracy mianowanych nauczycieli akademickich oznacza, że należy stosować przepisy Kodeksu pracy przewidujące szczególną ochronę pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wniosek ten jest oparty na złożeniu - niewyrażonym wprost w uzasadnieniu wyroku - że mianowany nauczyciel akademicki powinien podlegać takiej samej ochronie w zakresie zakazów wypowiedzania stosunku pracy, co pracownik umowny. Takie generalne założenie nie zasługuje na aprobatę. Nie uwzględnia ono bowiem okoliczności, że inna jest treść stosunku pracy z nominacji w porównaniu z treścią umownego stosunku pracy opartego wyłącznie na Kodeksie pracy. Treść stosunku pracy z nominacji w zakresie dotyczącym jego rozwiązania, ukształtowana przez akt nominacji, ustawę i statut wyższej uczelni może wskazywać na niestosowanie konkretnego zakazu wypowiedzania przewidzia-

nego w Kodeksie pracy, przy czym zawsze ocena musi uwzględniać treść konkretnego rodzaju stosunku pracy z nominacji oraz charakter i cel zakazu wypowiedzania.

W rozpoznawanej sprawie chodzi o wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania po upływie przewidzianego w statucie uczelni okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Przekroczenie tego okresu jest bezsporne, co zostało ustalone w zgodzie z przepisami przejściowymi Prawa o szkolnictwie wyższym (art. 120 w związku z art. 264 ust. 4). Powódka była mianowana na czas nieokreślony lecz jej stosunek znacznie różnił się od typowego stosunku pracy powstałego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Stosunek pracy powódki powinien trwać przez czas określony prawem, a okres ten był jej znany. Pomimo upływu ponad 20 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, jej praca habilitacyjna nie została napisana ani choćby znacznie zaawansowana. Powódka powinna więc sama podjąć odpowiednie starania w celu uzyskania nowego zatrudnienia lub zgodzić się na propozycję pracodawcy przejścia na stanowisko starszego wykładowcy. Rozsądnie oceniając, wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie powinno stanowić dla niej zaskoczenia, gdyż było zwykłym następstwem jej nieustępliwego stanowiska wobec propozycji pracodawcy zmiany charakteru dalszego zatrudnienia. Zauważyć przy tym należy, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku składania tych propozycji przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy.

W odniesieniu do powódki czas trwania stosunku pracy był określony dwojako: wynikał on z nominacji na czas nieokreślony, ale jednocześnie przewidziany był w ustawie i statucie uczelni właściwy czas jego trwania. Jako że nominacja była na czas nieokreślony, to nie wygasł on z upływem przewidzianego okresu zatrudnienia. Upływ tego okresu może natomiast z reguły stanowić ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Jest to więc stosunek pracy o charakterze mieszanym. Powstaje on wprawdzie na czas nieokreślony, ale ma silne elementy stosunku pracy na czas określony. Analizowany stosunek pracy ma także elementy stosunku na czas wykonywania określonej pracy, czyli uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Osiągnięcie tego stopnia w trakcie przewidzianego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta powoduje ustanie stosowania przepisów limitujących okres zatrudnienia na tym stanowisku (art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym). W tym aspekcie omawiany stosunek pracy przypomina umowę rezultatu: pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego w określonym okresie pod rygorem rozwiązania przez

pracodawcę stosunku pracy po upływie tego okresu. Z uwagi na szczególny charakter tego stosunku pracy należy zatem przyjąć, że do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni (art. 120 i art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 tego Prawa).

Niestosowanie art. 39 k.p. w omawianej sytuacji nie wynika z tego, że przepis ten dotyczy umowy o pracę, a przedmiotem rozstrzygnięcia jest stosunek pracy z nominacji. Odesłania z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym trzeba rozumieć w ten sposób, że obejmują one także przepisy Kodeksu pracy wprost dotyczące umowy o pracę, chyba że co innego wynika z ich brzmienia, celu lub funkcji. Inne rozumienie tych odesłań oznaczałoby - w szczególności - brak możliwości stosowania Kodeksu w części odnoszącej się do roszczeń pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z nominacji przez pracodawcę, gdyż w Kodeksie posługują się one pojęciem umowy o pracę (art. 45 i art. 56). W tym przypadku nie powinno budzić wątpliwości, że te roszczenia pracownika są sprawami nieuregulowanymi w rozumieniu art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, albowiem bez stosowania odpowiednich przepisów Kodeksu pracy brak byłoby sankcji naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu i rozwiązaniu stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Taki też pogląd przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09 (OSNP 2011 nr 13-14, poz. 182).

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====