

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 823/21 z powództwa E. S. przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu w Ł. o dopuszczenie do pracy oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził od E. S. na rzecz (...) w Ł. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyzsze orzeczenie zapadlo w oparciu o nastepujace ustalenia faktyczne:

E. S. byla zatrudniona w Uniwersytecie Medycznym w Ł. od 1 pazdziernika 1973 r. Postanowieniem z dnia 12 stycznia 2012 r. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej powodka uzyskala tytul naukowy profesora nauk farmaceutycznych. Od dnia 25 listopada 2016 roku powodka zostala mianowana na czas nieokreslony na stanowisko profesora nadzwyczajnego w Zakladzie (...) i Biotechnologii Farmaceutycznej (...) w Ł.

Pismem z dnia 23 grudnia 2020 r. Rektor (...) w Ł. poinformowal o wygasnieniu stosunku pracy powodki z dniem 30 wrzesnia 2021 r. na podstawie art. 248 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku Przepisy wprowadzajace ustawę – Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce oraz na podstawie art. 127 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyzszy, wobec ukończenia przez powodke 70 roku zycia.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2021 roku powodka zwrócila się o anulowanie stwierdzenia wygasnienia stosunku pracy, jako niewaznego z mocy prawa. Powodka wskazala, ze podana przez pracodawce podstawa prawna wygasnienia stosunku pracy przestala obowiazowac z dniem 30 wrzesnia 2020 roku w wyniku nowelizacji ustawy Przepisy wprowadzajace ustawę – Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce dokonanej w art. 95 pkt 5 ustawy o Sieci Badawczej Ł.

Pismem z dnia 10 sierpnia 2021 roku pozwany poinformowal powodke, ze stwierdzenie o wygasnieniu stosunku pracy zostaje utrzymane w mocy.

Pismem z dnia 27 wrzesnia 2021 roku powodka zglosila gotowosc do swiadczenia pracy.

Pozwany pismem z dnia 30 wrzesnia 2021 roku odmowil dopuszczenia powodki do pracy, wobec wygasnienia stosunku pracy. Stosunek pracy z mianowania profesora w związku z osiagnieciem wieku 70 lat wygasl z dniem 30 wrzesnia 2019 roku – z 1 osoba, z dniem 30 wrzesnia 2020 roku – z 5 osobami, z dniem 30 wrzesnia 2021 roku z 7 osobami, a dniem 30 wrzesnia 2022 roku wygasnie z 5 osobami. Profesorowie, ktorzy osiagaja wiek emerytalny sami wystepuja o rozwiązanie umowy, pobieraja emerytury i ponownie zgłaszaja się z prosba o zatrudnienie.

Powodka byla kierownikiem Zakladu do 30 wrzesnia 2021 roku. Powodka prowadzila dwa projekty badawcze, chciala kontynuowac zatrudnienie takze na innej podstawie, ale Rektor nie wyrazil na to zgody. Na stanowisko kierownika Katedry, ktore zajmowala powodka, zostal rozpisany konkurs, z uwagi na potrzebe zmian organizacyjnych. W przypadku woli kontynuacji zatrudnienia przez bylago kierownika, decydujace znaczenie ma opinia nowego kierownika. Zazwyczaj trudna jest wspolpraca poprzedniego i aktualnego kierownika.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy nie byl sporny. Sad uznal, iz spor dotyczy kwestii prawnej i mozliwosci stosowania po dniu 30 wrzesnia 2020 roku przepisow uchylonej ustawy Prawo o szkolnictwie wyzszy do stosunkow pracy nawiązanych na podstawie mianowania.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sad Rejonowy uznal, ze powodztwo nie zasluguje na uwzględnienie.

Osią sporu w niniejszej sprawie jest wlasciwe zastosowanie przepisow, w tym przepisow wprowadzajacych ustawę Prawo o szkolnictwie wyzszy i nauce, przy niespornym stanie faktycznym.

W ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pragmatyką pracowników szkół wyższych, która wprowadza szczególne unormowania dotyczące ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w świetle obecnie obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. nauczyciele akademicki są zatrudniani wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Obecna ustawa zatem nie przewiduje już mianowania jako aktu kreującego stosunek pracy z nauczycielem akademickim. Taką możliwość przewidywała ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. Akt ten wskazywał na mianowanie, jako podstawę stosunku pracy jedynie wobec pracowników zatrudnianych na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego, tak jak miało to miejsce w przypadku powódki, z którą został nawiązany stosunek pracy właśnie na podstawie mianowania na czas nieokreślony, na stanowisku profesora.

Niemniej jednak w trakcie zatrudnienia powódki, ustawodawca, ustawą z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce rozpoczął proces eliminacji mianowania, jako podstawy nawiązania stosunku pracy. Proces ten zakończyła obecnie obowiązująca ustawa. Wskazać należy, iż dokument ten nie wygasa automatycznie stosunków pracy z mianowania, jak również nie przekształca ich w stosunki wynikające z umowy o pracę. Na mocy przepisów ustawy wprowadzającej ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stosunki te pozostają w mocy na podstawie art. 246 ust. 3 i 4 i 248 ust. 1 i 2 Przepisy wprowadzające ustawę-Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (por. Anna Dubowik „Nowa regulacja stosunku pracy nauczyciela akademickiego- zagadnienia sporne” Białostockie Studia Prawnicze 2020 vol.25 nr 1, stanowisko przyjęte w wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie, IV P 125/21)

Mianowanie stanowi tradycyjnie podstawę nawiązania stosunku służbowego, który miał charakter publicznoprawny i mógł być zmieniony, zawieszony lub rozwiązany wyłącznie przy zastosowaniu przepisów prawa publicznego. Akt mianowania utracił charakter administracyjny (władczy) i z uwagi na treść art. 11 KP wymaga zgody pracownika wyrażonej przez przyjęcie nominacji [zob. G. B., w: J. J. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, s. 267 i n.]. Co więcej, obecne ustawodawstwo pracy nie precyzuje w zasadzie formy mianowania, stąd też w doktrynie przyjmuje się, że mianowanie może nastąpić również przez czynności konkludentne – dopuszczenie kandydata do pracy na danym stanowisku (zob. A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, s. 379).

Mianowanie jako podstawa stosunku pracy występuje w czterech obszarach związanych z zatrudnieniem. Chodzi tu o administrację publiczną, szkolnictwo, naukę oraz wymiar sprawiedliwości. Wśród pragmatyk pracowniczych, które przewidują mianowanie [zob. K.W. B., w: K.W. B. (red.), Zarys systemu, s. 114 i n.], wskazać można np. następujące ustawy:

- 1) o służbie cywilnej;
- 2) o pracownikach samorządowych;
- 3) o Państwowej Inspekcji Pracy;
- 4) o Najwyższej Izbie Kontroli;
- 5) Karta Nauczyciela;
- 6) Prawo o szkolnictwie wyższym;
- 7) z 30.4.2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1350 ze zm.);
- 8) z 30.4.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1183 ze zm.).

Większe podporządkowanie pracownika mianowanego "rekompensowane" jest zwiększoną trwałością stosunku pracy. Poszczególne pragmatyki szczegółowo regulują przesłanki rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym.

Pismem z dnia 23 grudnia 2020 r. pozwany poinformował powódkę, iż z dniem 30 września 2021 r. wygaśnie stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym na podstawie mianowania, z powodu osiągnięcia przez powódkę wieku 70 lat. Wygaśnięcie mianowania nastąpiło z końcem roku akademickiego, w którym powódka osiągnęła wskazany rok życia. Jako podstawę prawną pozwany wskazał przepisy art. 248 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 roku Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz art. 127 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym.

Strona powodowa kwestionując stanowisko pracodawcy wskazywała, że przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, mogły być stosowane tylko do dnia 30 września 2020 roku, ponieważ wynika to z treści znowelizowanych przepisów art. 246 ust. 3 ustawy i art. 248 ust. 2 Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy nie ulega wątpliwości, że spór istniejący między stronami dotyczy interpretacji powołanych przepisów i nie został rozstrzygnięty w orzecznictwie. Poglądy komentatorów i przedstawicieli doktryny, przywołane przez obie strony, są odmienne i zwracają uwagę na różne aspekty rozpatrywanego problemu.

Zdaniem Sądu I instancji stanowisko strony pozwanej jest prawidłowe, ponieważ znajduje poparcie w treści wskazanych przepisów, a nadto uwzględnia wykładnię zgodną z systemowym zamiarem ustawodawcy, który zdecydował się na likwidację zatrudnienia pracowników uczelni w oparciu o mianowanie, a jednocześnie nie doprowadził do przekształcenia istniejących stosunków mianowania w stosunki oparte na umowie o pracę. Powyższe spowodowało, że stosunki z mianowania istniejące na dzień wejścia w życie nowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, istnieją nadal, do czasu wygaśnięcia ostatniego w nich, z uwagi na osiągnięcie wieku pracownika lub z innych przyczyn wskazanych w przepisach.

W myśl art. 248 ust. 1 ustawy wprowadzającej Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce „pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres.”

Sąd Rejonowy uznał, że do pracowników uczelni zatrudnionych na podstawie mianowania należy stosować przepisy uchylonej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej: uchylona ustawa) do czasu ustania istniejących, w dacie wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej: nowa ustawa) ze stosunków mianowania.

Pierwotne brzmienie art. 248 ust. 2 ustawy wskazywało, że „Do pracowników, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3 dotyczące mianowania”. Powyższe oznaczało, że do stosunków z mianowania, stosuje się przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym.

Znowelizowane, tzw. ustawą Ł., brzmienie art. 248 ust. 2, obowiązujące od 22 marca 2019 roku, wskazuje, że „do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4, z tym, że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonają w terminie do dnia 1 lipca 2019 roku.”

Przepis art. 246 stanowi natomiast, że:

Ust. 1 – Pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie umowy o pracę w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, stają się pracownikami uczelni w rozumieniu tej ustawy.

Ust. 3 – Do umów o pracę obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, oraz zawartych w okresie do dnia wejścia w życie tej ustawy do dnia 31 grudnia 2018 roku stosuje się przepisy ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3 oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy, w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego

wynagrodzenia zasadniczego – do dnia 31 grudnia 2018 roku, a w pozostałym zakresie – do dnia 30 września 2020 roku.

W ocenie Sądu I instancji brzmienie powołanych przepisów nie powoduje ograniczenia czasowego stosowania starej ustawy do stosunków mianowania do dnia 30 września 2020 roku, skoro w nowej ustawie brak jest regulacji, która dotyczyłaby stosunków z mianowania, a samo brzmienie art. 246 ust. 3 ustawy odnosi się do stosunków opartych na umowie o pracę, a nadto oznacznik czasowy odnoszony jest do przepisów wydanych na podstawie art. 151 ust.1 tej ustawy.

Zatem w niniejszym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego, będzie miał zastosowanie art. 127 uchylonej ustawy określającej dotychczasowy stosunek łączący strony sporu.

Wygaśnięcie stosunku pracy następuje ex lege. Stwierdzenie wygaśnięcia dokonywane każdorazowo przez rektora ma charakter techniczny, następczy i deklaratoryjny. Niedokonanie tej czynności faktycznej przez rektora nie wywiera jakiegokolwiek wpływu na wystąpienie skutku zaistnienia danego zdarzenia, które automatycznie prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Rektor może stwierdzić wygaśnięcie stosunku pracy w oparciu o swoją własną ocenę.

Zgodnie z postanowieniami powołanych wcześniej przepisów stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego wygasa w przypadkach określonych w tym przepisie, mających postać katalogu zamkniętego. Wygaśnięcie stosunku pracy nie może następować na podstawie postanowień swoistych źródeł prawa pracy, wówczas bowiem godziłoby to bezpośrednio w ochronną funkcję prawa pracy. W efekcie partnerzy społeczni w ramach układu zbiorowego bądź innego porozumienia nie mogą ustanowić dyrektywy, zgodnie z którą dane zdarzenie, inne niż wskazane w ustawie (np. porzucenie pracy), będzie skutkowało wygaśnięciem stosunku pracy.

Art. 127 ust. 2 uchylonej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym dotyczy wyłącznie mianowanych nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni publicznej. Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni niepublicznej na podstawie mianowania nie może zostać zwolniony z powodu osiągnięcia przez niego określonego wieku. Aby mogło to nastąpić wbrew jego woli, muszą wystąpić okoliczności wskazane w prawie o szkolnictwie wyższym, w których możliwe jest wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia lub powodujące wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy nawiązanego z nauczycielem akademickim na podstawie mianowania (tak W. Sanetra [w:] Prawo..., red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, 2013, s. 285). Okoliczności wskazane w powyższym artykule powinny być interpretowane w sposób ścisły.

Artykuł 127 uchylonej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym ma charakter imperatywny. Nie jest więc możliwa jego zmiana albo wyłączenie jego stosowania, w całości lub w części, w oparciu o zasadę swobodę umów.

Odmienne reguły wygaśnięcia stosunku pracy ze względu na wiek wprowadzono w odniesieniu do mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł profesora, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego. Stosunek pracy takiej osoby wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończyłaby ona 70 rok życia. Nie ma przy tym znaczenia, czy wraz z osiągnięciem określonego w komentowanym przepisie wieku pracownik nabędzie prawo do emerytury. Konstrukcja art. 127 ust. 2 prawa o szkolnictwie wyższym wskazuje, że przesłanki posiadania tytułu profesora i zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego muszą być spełnione łącznie. Powódka uzyskała tytuł naukowy profesora w 2012 r., a także zajmowała stanowisko profesora nadzwyczajnego od 2016 r. na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Artykuł 248 ust. 2 ustawy wprowadzającej w dniu wejścia w życie Przepisów wprowadzających Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i tym samym Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce przewidywał, że do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w dniu 1.10.2018 r. stosuje się przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. dotyczące mianowania. W konsekwencji takiego zapisu pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania w dniu 1.10.2018 r. nabyli uprawnienie zarówno do praw nabytych, jak i ekspektatyw wynikających z przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r.

Wejście w życie kolejnego reżimu prawnego, czyli Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, powoduje kontynuowanie stosunków pracy z mianowania. W myśl art. 248 ust. 1 przepisów wprowadzających pracownicy zatrudnieni w dniu 1.10.2018 r. na podstawie mianowania pozostają zatrudnieni w tej samej formie i stosuje się do nich odpowiednio Przepisy prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich, w wyniku odwołania do art. 246 ust. 3 przepisów wprowadzających Przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. odnoszące się do instytucji mianowania mają więc powszechny zakres zastosowania do wszystkich pracowników mianowanych, co oznacza, że cała ta grupa pracownicza zachowuje mianowanie wraz z immanentnie przynależnymi dotychczasowymi uprawnieniami pracowniczymi, aż do czasu ustania stosunku pracy. (Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz)

Stanowisko zaprezentowane przez Sąd znajduje potwierdzenie w doktrynie. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stanowią, że wobec nauczycieli akademickich mają nadal zastosowanie przepisy dotyczące mianowania, uregulowane w poprzednio obowiązującej ustawie z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, uchylone w art. 169 pkt 3 ustawy wprowadzającej. Oznacza to, że – mimo zamętu terminologicznego stworzonego przez ustawodawcę – mianowani nauczyciele akademicy (profesorowie) „zatrudnieni według zmienionej ustawy na stanowiskach z mianowania zajmowanych pod rządem poprzednio obowiązującej ustawy przechodzą na emeryturę w tym roku akademickim, w którym ukończyli 70 lat.” (prof. dr hab. A. Ś., Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, Palestra (...)).

Zdaniem Sądu I instancji nie można także tracić z pola widzenia argumentu powoływanego przez stronę pozwaną o konieczności równego traktowania wszystkich pracowników zatrudnionych w oparciu o mianowanie. Przyjęcie granicy czasowej stosowania przepisów ustawy uchylanej, doprowadziłoby do nierównego traktowania tych, którzy ukończyli wiek 70 lat przed datą 30 września 2020 roku, a ich stosunek pracy uległ wygaśnięciu, w porównaniu do sytuacji osób, które wiek ten miałyby osiągnąć po dacie 30 września 2020 roku i korzystałyby z nieograniczonej czasowo trwałości stosunków mianowania. Powyższe klóci się w systemowym zamiarem ustawodawcy likwidacji stosunków mianowania i pozostawienia tylko jednej podstawy zatrudnienia – opartej na umowie o pracę. Przepisy wprowadzające nową ustawę, a zwłaszcza nowelizacja tych przepisów, nie może niweczyć celu, jaki zakładała nowa ustawa, a tak stałoby się gdyby uznać słuszność stanowiska strony powodowej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy wniesione powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: naruszenie prawa materialnego, a to przepisów art. 248 ust. 1 i 2 i art. 246 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. -Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.) przez ich błędną wykładnię, oraz art. 127 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.) przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym semantycznie odczytaniu tych przepisów, stosowaniu wykładni z przekroczeniem reguł wykładni prawniczej, błędach logicznych w rozumowaniu, przejściu do porządku nad argumentacją powódki prezentowaną w toku postępowania przed sądem I instancji.

Zarzucając powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie nakazania pozwanemu dopuszczenia powódki do pracy zgodnie z żądaniem pozwu oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej, nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przy uwzględnieniu podanej przez powódkę wartości przedmiotu zaskarżenia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji niesporne między stronami i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wykładni obecnie obowiązujących przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668), w kontekście przepisów art. 248 ust. 1 i 2 i art. 246 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. -Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.) także z uwzględnieniem ich nowelizacji, ważące o zastosowaniu art. 127 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.)

W myśl art. 248 ust. 1 ustawy wprowadzającej Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce „pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie mianowania w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres.”

Pierwotne brzmienie art. 248 ust. 2 ustawy wskazywało, że „Do pracowników, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3 dotyczące mianowania”. Powyższe oznaczało, że do stosunków z mianowania, stosuje się przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym.

Znowelizowane, tzw. ustawą Ł., brzmienie art. 248 ust. 2, obowiązujące od 22 marca 2019 roku, wskazuje, że „do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 246 ust. 3 i 4, z tym, że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonają w terminie do dnia 1 lipca 2019 roku.”

Przepis art. 246 stanowi natomiast, że:

Ust. 1 – Pracownicy uczelni zatrudnieni w uczelniach na podstawie umowy o pracę w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, stają się pracownikami uczelni w rozumieniu tej ustawy.

Ust. 3 – Do umów o pracę obowiązujących w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, oraz zawartych w okresie do dnia wejścia w życie tej ustawy do dnia 31 grudnia 2018 roku stosuje się przepisy ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3 oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy, w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego – do dnia 31 grudnia 2018 roku, a w pozostałym zakresie – do dnia 30 września 2020 roku.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż brzmienie powołanych przepisów nie powoduje ograniczenia czasowego stosowania starej ustawy do stosunków mianowania do dnia 30 września 2020 roku, skoro w nowej ustawie brak jest regulacji, która dotyczyłaby stosunków z mianowania, a samo brzmienie art. 246 ust. 3 ustawy odnosi się do stosunków opartych na umowie o pracę, Zatem w niniejszym stanie faktycznym będzie miał zastosowanie art. 127 uchylonej ustawy określającej dotychczasowy stosunek łączący strony sporu.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zmiany w prawie, obecnie coraz częstsze i pośpieszne, niewątpliwie mają wpływ na jakość stanowionego prawa i nie pozostają bez znaczenia dla praktyki jego stosowania. Częste zmiany tekstów prawnych prowadzą bowiem niejednokrotnie do sytuacji, w której określenie - nawet przez profesjonalistów - zakresu praw i obowiązków uregulowanych w prawie, a nawet adresatów norm prawnych wyrażonych w tych tekstach, jest znacznie utrudnione. Przedmiotem szczególnego zainteresowania powinny być przypadki, w których

wątpliwości interpretacyjne wyłaniają się na tle kolejno obowiązujących wersji tekstu prawnego. Zdarza się bowiem, że interpretator analizuje dany przepis, mając zarazem świadomość tego, że istnieje już jego nowsza (zmieniona) wersja. Nie należą obecnie do rzadkości sytuacje, w których interpretator staje przed dylematem, jaki charakter miała zmiana tekstu prawnego. W szczególności powstaje pytanie, czy miała ona charakter normatywny, a więc czy doszło do zmiany wysłowionych w tekście norm prawnych (czy zmienił się stan prawny). Problem ten ujawnia się zwłaszcza wtedy, gdy w tekście prawnym zostają wprost ujęte pewne treści, które przedtem nie były w nim zawarte *explicite*, jednak z tego tekstu je wywodzono w drodze wykładni. Chodzi więc przede wszystkim o przypadek modyfikacji istniejących tekstów prawnych, najczęściej konkretnego przepisu. Oczywiście, również wprowadzenie nowego przepisu w ustawie (czy nawet ich grupy) może budzić podobne wątpliwości. Wówczas to nowelizacja ma stanowić argument na rzecz określonego rozumienia „starego” przepisu.

W świetle obecnie obowiązujących przepisów Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce poza sporem pozostaje, iż ustawodawca wycofał się z zawierania nowych stosunków pracy na podstawie mianowania – postanowił o nienawiązaniu w ten sposób nowych stosunków pracy, jednocześnie nie zdecydował się na przekształcenie stosunków z mianowania już istniejących na umowy o pracę wskazując na kontynuowanie zatrudnienia w tej samej formie i na ten sam okres – art. 248 ust. 1 ustawy wprowadzającej Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Wobec wprowadzenia przepisów nowelizujących tę ustawę art. 246 ust 3 spornym pozostaje czy ma on odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania a ograniczenie czasowe zastosowania uchylanej ustawy o szkolnictwie wyższym dotyczy zarówno umów o pracę i odpowiednio również stosunków z mianowania, z tym jednak ograniczeniem, że przepisy co do minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wydane na podstawie art. 151 ust 1 uchylanej ustawy w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia obowiązują do 31 grudnia 2018r., a w pozostałym zakresie(tj. także na gruncie niniejszego przypadku) wyłącznie do 30 września 2020 r. Innymi słowy czy do stosunków pracy zawiązanych jak w przypadku powódki na podstawie mianowania, obowiązujących w dniu wejścia w życie nowej wprowadzanej ustawy, przepisy ustawy starej stosuje się do 30 września 2020 r., a po tej dacie już przepisy ustawy nowej na co w ocenie skarżącego wskazują zasady wykładni językowej, zaś eliminacja przez ustawodawcę pierwotnej treści przepisów art. 248 ust. 2 daje podstawę do wnioskowania, że zostało wyeliminowane wcześniej nakazane zmienionym przepisem stosowanie do stosunków pracy na podstawie mianowania ustawy uchylanej. W miejsce takiego uregulowania zmieniona treść przepisu ogranicza stosowanie starej ustawy wyłącznie w zakresie uregulowanym w przepisie art. 246 ust. 3 i 4 ustawy wprowadzającej w znowelizowanej wersji, z zastrzeżeniem jego stosowania odpowiednio (z uwzględnieniem modyfikacji wynikających ze specyfiki zatrudnienia na podstawie mianowania).

Jednakże w kontekście powyższego nie należy tracić z pola widzenia, że dopuszczenie istnienia nowelizacji niewywierających skutków prawotwórczych (niewprowadzających nowości normatywnej) skłania do traktowania twierdzenia o normatywnym charakterze zmiany tekstu prawnego raczej jako wzruszalnego domniemania interpretacyjnego, a nie jako niepodważalnego założenia. W tej formie przyjmuje ono postać reguły interpretacyjnej pierwszego stopnia (dyrektywa wykładni historycznej), od której można w określonych okolicznościach odstąpić. Konieczność przyjęcia wspomnianej dyrektywy nie powinna budzić wątpliwości, skoro podstawową funkcją nowelizacji jest wprowadzenie określonych zmian w tekście prawnym. Zgodnie zaś z powszechnymi intuicjami, zmiana tekstu (nie tylko prawnego) wiąże się najczęściej ze zmianą treści, której jest nośnikiem. W tekście prawnym wyrażane są natomiast normy prawne. Stąd też zmiana tekstu prawnego powinna prowadzić, co do zasady, do zmiany normy prawnej (lub norm) w nim wysłowionej. Można bowiem zakładać, że celem, jaki przyświecał racjonalnemu prawodawcy wprowadzającemu zmiany w tekście prawnym, było działanie prawotwórcze. Należy więc przyjmować, że zmiana tekstu prawnego wprowadziła nowość normatywną, chyba że zostały przedstawione dostateczne racje przemawiające za stanowiskiem przeciwnym. Argumentów na rzecz poglądu o nieprawotwórczym charakterze zmiany tekstu prawnego powinien dostarczyć ten, kto podważa wspomniane domniemanie interpretacyjne. W uzasadnieniu tym powinny zostać podane argumenty logiczno-językowe, systemowe czy celowościowo-funkcjonalne. / porównaj w tym zakresie G. T. artykuł Zmiana tekstu prawnego a zmiana normatywna (w świetle sądowej wykładni prawa) L./

Zgodnie z utrwaloną w orzecznictwie zasadą tempus regit actum, sądy oceniają skutki zdarzenia prawnego wedle stanu prawnego obowiązującego w dacie, gdy miało ono miejsce. Dlatego też niejednokrotnie sędzia wydający orzeczenie, zważywszy na dynamikę zmian prawodawczych i długotrwałość postępowań sądowych, interpretuje tekst prawny o treści nieobowiązującej w dacie wyrokowania, znając przy tym jego kolejne, znowelizowane wersje. Jednakże w orzecznictwie zmiany tekstu prawnego nie są traktowane jednolicie. Czasem sądy wskazują na istnienie zmian o charakterze prawotwórczym, wprowadzających dopiero od dnia ich wejścia w życie prawa lub obowiązki różniące się od poprzednich. Niekiedy sądy akcentują jedynie wyjaśniający charakter zmian tekstu prawnego, usuwające wątpliwości co do jego rozumienia, potwierdzające stan prawny istniejący przed wprowadzeniem nowelizacji - działania interpretacyjne polegają tu na porównaniu pierwotnego i znowelizowanego tekstu prawnego i analizie relacji między nimi, a więc podejmowane są w ramach tzw. wykładni historycznej. Jednakże przy interpretacji przepisów Sądy odwołują się również do przesłanek systemowych i funkcjonalnych - niedopuszczalnym jest bowiem wypaczenie sensu normy prawnej poprzez powołanie się na rezultat sprzeczny z zakładanym przez ustawodawcę a wynikającym z kontekstu danej instytucji czy systemowo przyjętymi rozwiązaniami.

Powyższe znajduje bezpośrednie odniesienie do rozpatrywanego przypadku. Nim jednak Sąd odniesie się bezpośrednio do powyższego podnieść należy, iż praktyka wykładni prawa w orzecznictwie i pracach dogmatycznych przyjmuje punkt widzenia, według którego wykładnia prawa jest sumą operacji kierowanych pewnymi regułami. W doktrynie, jak i w praktyce orzecznictwa przeważa przekonanie, że postępowanie według przyjętych dyrektyw wykładni w większym lub mniejszym stopniu służy intersubiektywnej sprawdzalności poprawności wykładni, a co najmniej porządkuje czynności interpretacyjne, czyniąc z nich przedmiot racjonalnego dyskursu.

Przy czym Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż zachowaniem szeregu zastrzeżeń, w takim przypadku, gdy znaczenie językowe burzy zidentyfikowane, niewzruszalne wartości, należy tak zinterpretować jednoznaczny zwrot językowy, aby zapewniona została spójność aksjologiczna systemowa, funkcjonalna. W procesie wykładni prawa należy uwzględniać językową, systemową i funkcjonalną metodę wykładni. Konieczność uwzględnienia wszystkich metod wykładni nie oznacza jednak pominięcia dyrektyw preferencji. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w doktrynie jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Wykładnia systemowa i funkcjonalna nie powinny negować jednoznacznego wyniku poprawnie dokonanej wykładni językowej i prowadzić do niedopuszczalnego wykreowania mocą orzeczenia sądowego pożądanej, ale niewyrażonej w przepisie normy prawnej. Odstępstwo od jasnego i oczywistego sensu przepisu wyznaczonego jego jednoznacznym brzmieniem mogą uzasadniać tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne. Jeżeli takie względy nie występują, należy oprzeć się na wykładni językowej. Powód winien więc wykazać, że istniały przesłanki do zastosowania innej niż językowa wykładni. / Wyrok Sąd Okręgowy w Gliwicach Dnia 26 kwietnia 2016 r. VIII Pa 12/16/ Jednocześnie jednak błędne jest stanowisko, wedle którego interpretacja literalna zagadnienia będącego przedmiotem rozpoznania jest wystarczająca. Przepisy prawa są regulatorem stosunków społecznych. Prawo służy ochronie interesów jednostek, interesów grupowych, reguluje sposoby rozwiązywania kolizji interesów. Dlatego nie można dokonywać analizy przepisów prawa w oderwaniu od celów, którym przepisy prawa mają służyć i bez spojrzenia na regulacje sąsiednie systemu prawa, w którym są ulokowane i ich porównanie /VI ACa 436/12 Sąd Apelacyjny w Warszawie z 2012-09-07/.

Przy czym relacja wykładni językowej i wykładni funkcjonalnej, systemowej, poza sytuacją potwierdzenia wykładni językowej wyróżnia się taką, gdy zastosowanie wykładni systemowej, funkcjonalnej pozwala na dokonanie wyboru jednego z alternatywnych znaczeń uzyskanych dzięki wykładni językowej, oraz taką, gdy zbiór alternatywnych znaczeń jest "korygowany" przez znaczenie ustalone z zastosowaniem dyrektyw wykładni funkcjonalnej, systemowej. W tym ostatnim przypadku decyzja interpretacyjna będzie odmienna od decyzji interpretacyjnej opartej na jednym z alternatywnych znaczeń, stanowiących efekt wykładni językowej. Rezultat wykładni funkcjonalnej/ systemowej nie stanowi więc wyłącznie dyrektywy wyboru jednego ze znaczeń językowych, ale może tworzyć w określonych przypadkach odrębne znaczenie tekstu prawnego. Przyjętym sposobem wyjaśnienia, dlaczego prawnicy mówią zasadniczo o trzech typach bądź etapach wykładni jest wskazywanie na kontekst przeprowadzania wykładni: językowy, systemowy i funkcjonalny. Mówiąc o kontekście językowym prawnicy mają na myśli głównie trzy rodzaje

odniesień: chodzi o język jako zbiór reguł znaczeniowych i składniowych, o wybór języka (potocznego, prawnego, specjalistycznego), oraz konsekwencję w przypisywaniu znaczeń poszczególnym terminom lub odróżnianiu znaczeń różnych terminów. Odnoszenie się do kontekstu systemowego polega na uzgadnianiu treści interpretowanych przepisów z normatywną zawartością systemu prawa. W tym przypadku również chodzi przede wszystkim o pewien rodzaj konsekwentnego działania, tym razem dotyczy ona rozumienia norm prawnych opartego na idei, że całość systemu określa znaczenie jego fragmentów. W ramach tego kontekstu formułowane są reguły dotyczące unikania sprzeczności i luk w prawie, respektowania zasad prawa, ściśniającej wykładni wyjątków itd. Przez kontekst funkcjonalny rozumie się różne elementy otoczenia działania prawa, ale dyrektywa wykładni funkcjonalnej jest zasadniczo jedna, choć w różny sposób sformułowana. Nakazuje ona kierować się tym, co może uzasadniać akceptowanie skutków tak lub inaczej przeprowadzonej wykładni, przy czym akceptowalność skutków musi w jakiś sposób odnosić się do domniemanej woli prawodawcy, zwłaszcza wartości cenionych w kulturze prawniczej (szerokie ujęcie funkcjonalne) lub nakazuje kierować się wprost celami prawodawcy (ujęcie celowościowe).

Jednocześnie charakterystyka dyrektyw wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej nie jest jednolita. Dyrektywy wykładni językowej wskazujące na konsekwentność działań interpretatora oraz dyrektywy wykładni systemowej mają wyraźnie techniczny charakter i na ogół dopuszcza się odstępianie od ich stosowania z ważnych powodów. Reguły te same więc dopuszczają wazienie argumentów, które przemawiać mają za ich odrzuceniem. Wykładnia funkcjonalna wyraźnie odstaje od pozostałych z tego powodu, że rządzi się różnymi wariantami zasadniczo jednej dyrektywy nakazującej lub zalecającej otwarcie się interpretatora na kontekst pozajęzykowy. Sama dyrektywa nie jest problematyczna, czego nie można powiedzieć o okolicznościach i warunkach jej zastosowania. Mamy tu raczej do czynienia ze złudzeniem istnienia dyrektyw, nie ma natomiast wątpliwości, że w danym przypadku można wytaczać ważne, rzeczowe argumenty za lub przeciw określonej wykładni odwołującej się do kontekstu funkcjonalnego. Jeśli warunkiem wykładni funkcjonalnej nie musi być brak jednoznaczności tekstu, to argumenty funkcjonalne mogą i powinny być rozważane równoległe z językowymi. Sposób rozumienia prawa podsuwany przez kontekst wskazujący na cele regulacji i wartości musi być wynegocjowany za pomocą argumentów. Jest to działanie społeczne w tym sensie, że powinno umożliwić ujawnienie i konfrontację przeciwnych racji. /por artykuł Leszczyński Jerzy o charakterze dyrektyw wykładni prawa, Zieliński Maciej Wybrane zagadnienia wykładni prawa Referat wygłoszony na posiedzeniu Komitetu Nauk Prawnych w dniu 26 II 2009, zob. sprawozdanie na s. 121 i n. opubl Legalis Grzybowski Tomasz, Spory wokół reguły clara non sunt interpretanda Legalis, Bilewska Marta Pojęcie wykładni rozszerzającej w orzecznictwie, Legalis, Dyrda Adam, Gizbert-Studnicki Tomasz Teoria wykładni celowościowej Marka Smolaka opubl Legalis/.

Przy uwzględnieniu powyższego niedopuszczalna jest wykładnia art. 248 ust 2 i art. 246 ust 1 i 3 przepisów wprowadzających nową ustawę o szkolnictwie wyższym znowelizowanych tzw. ustawą Ł., w oderwaniu od celu jaki towarzyszył wprowadzeniu nowej ustawy – tu brak nowych stosunków pracy nawiązywanych na podstawie mianowania, a w stosunku do już istniejących stosunków pracy z mianowania pozostawienie status quo tj. zachowanie dotychczasowych uprawnień aż do czasu ustania stosunku pracy. Osoby zatrudnione na podstawie mianowania na czas nieokreślony zachowują swoje uprawnienia do czasu ustania stosunku pracy w danej uczelni. Grupa pracowników mianowanych na czas nieokreślony zachowuje zatem w pełni swoje dotychczasowe uprawnienia wynikające z przepisów ustawy z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. Przeprowadzona nowelizacja przepisu art. 248 ust 2 ustawą z 21.02.2019 r. o Sieci Badawczej Ł., w wyniku której przepis, od 22.03.2019 r. (tj. daty wejścia w życie powołanej ustawy), przewiduje, że do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania stosuje się przepisy art. 246 ust. 3 i 4 p.w.p.s.w.n., z tym że obowiązek, o którym mowa w ust. 4, uczelnie wykonują w terminie do 1.07.2019 r., pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi zasadami legislacji. Zgodnie z § 91 z.t.p. nie nowelizuje się przepisów zmieniających daną ustawę, a jeżeli jest to konieczne, to nowelizacja może nastąpić w okresie vacatio legis i wprowadza się ją najpóźniej w dniu wejścia w życie ustawy zmienianej. Zasady dotyczące ustawy zmieniającej daną ustawę należy odpowiednio stosować do przepisów wprowadzających daną ustawę ze względu na identyczne skutki prawne w obu przypadkach. Analizując stan prawny, który powstał w wyniku tego niedopuszczalnego błędu legislacyjnego ustawodawcy, wskazać należy, iż skutki prawne wynikające z pierwotnej wersji art. 248 ust. 2 p.w.p.s.w.n. nastąpiły 1.10.2018 r., wobec tego znowelizowany art. 248 ust. 2 p.w.p.s.w.n. w brzmieniu aktualnym nie może tego faktu zmienić, ponieważ nie obowiązuje od 1.10.2018 r., lecz dopiero od 22.03.2019 r. W konsekwencji jego treść może

mieć wyłącznie charakter porządkujący, niewpływający w żadnej mierze na prawa nabyte i ekspektatywy, które zostały nabyte z Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. przez pracowników uczelni zatrudnionych na podstawie mianowania w dniu 1.10.2018 r. (Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz). Wobec powyższego i przy uwzględnieniu takiej wykładni systemowej i funkcjonalnej zasadnym jest stwierdzenie Sądu I instancji, iż do powódki zastosowanie mają nadal przepisy dotyczące mianowania, uregulowane w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 27.07.2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, uchylone w art. 169 pkt 3 ustawy wprowadzającej w tym art. 127 uchylonej ustawy.

Artykuł 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. przewiduje, że do umów o pracę obowiązujących w dniu 1.10.2018 r. oraz zawartych w okresie od 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r. stosuje się przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 p.s.w. z 2005 r., w zakresie minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego – do 31.12.2018 r., a w pozostałym zakresie – do 30.09.2020 r. Budowa przepisu, z legislacyjnego punktu widzenia, nie jest najtrafniejsza, ponieważ może budzić wątpliwości w zakresie tego, do jakiego czasu należy stosować przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r., z pominięciem przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 151 ust. 1 p.s.w. z 2005 r. Użycie przez ustawodawcę łącznika „oraz” może prowadzić do pozornego wniosku, że wolą ustawodawcy było stosowanie tych obu regulacji prawnych najdłużej do 30.09.2020 r. To znaczy, że zarówno całe Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., jak i przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 151 ust. 1 p.s.w. z 2005 r. mogą być przejściowo stosowane do 30.09.2020 r. Taki sposób odkodowania treści art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. nie jest jednak poprawny, ponieważ pozostaje w oczywistej sprzeczności z koniecznością stosowania Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. po 30.09.2020 r. do umów zawartych na czas określony wykraczających poza tę datę, jak i stosunków z mianowania. Ten kierunek wykładni kłóci się także z zasadą zachowania praw słuszenie nabytych. Przy interpretacji art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. nie można, z systemowego punktu widzenia, pomijać treści art. 248 ust. 1 p.w.p.s.w.n., określającego status pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Wynika to z faktu, że art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. jest ściśle powiązany z art. 248 p.w.p.s.w.n., który w ust. 2 odwołuje się do odpowiedniego zastosowania art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. w stosunku do pracowników mianowanych. W konsekwencji przepisy te trzeba tłumaczyć łącznie, dbając o to, aby kierunek wykładni nie był obciążony błędem z systemowego punktu widzenia. (Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz).

W grupie pracowników uczelni zatrudnionych w dniu 1.10.2018 r. na podstawie mianowania znajdowali się:

- 1) profesorowie, zgodnie z art. 118 ust. 1 w zw. z art. 121 ust. 2 p.s.w. z 2005 r., mianowani na czas nieokreślony lub na czas określony;
- 2) starsi wykładowcy i wykładowcy, zgodnie z art. 264 ust. 6 p.s.w. z 2005 r., mianowani na czas nieokreślony 16 ;
- 3) bibliotekarze, o których mowa w art. 264 ust. 7 p.s.w. z 2005 r., mianowani na czas nieokreślony, zgodnie z art. 91 u.s.w. z 1990 r. 17 ;
- 4) docenci mianowani na czas nieokreślony, których status pracowniczy został uregulowany w art. 248 ust. 3 p.w.p.s.w.n.

Trzy pierwsze grupy pracowników mianowanych muszą być traktowane identycznie, ponieważ art. 248 ust. 1 p.w.p.s.w.n. wyraźnie stanowi, że pracownicy zatrudnieni w uczelni na podstawie mianowania w dniu 1.10.2018 r. pozostają zatrudnieni w tej samej formie i na ten sam okres. Oczywisty zapis ustawodawcy nie pozwala na to, aby inaczej traktować profesorów z racji hierarchicznie najwyższego zajmowanego stanowiska samodzielnego i zachować im dotychczasowe prawa wynikające z przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r., a na przykład bibliotekarzy mianowanych pozbawiać stosowania do nich przepisów dotychczasowych. Wspólnymi uprawnieniami wynikającymi z Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. są jednak nadal dla tych trzech grup pracowników mianowanych zasady chroniące trwałość stosunku pracy, będące rozwiązaniami korzystniejszymi dla pracowników aniżeli regulacje Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce. Wobec tego, jeśli ze względu na konstytucyjną zasadę zachowania praw słuszenie

nabytych do profesorów będziemy stosować dotychczasowe regulacje Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r., to przepisy te będziemy także stosować do mianowanych bibliotekarzy. Kolejnym istotnym argumentem na rzecz prezentowanego poglądu jest to, że gdyby art. 248 ust. 2 w zw. z art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. rozumieć w ten sposób, że przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. stosuje się tylko do 30.09.2020 r., to okazałoby się, że od 1.10.2020 r. do zatrudnionych nadal docentów nie byłoby regulacji prawnych, które miałyby do nich zastosowanie, ponieważ Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie przewiduje stanowiska docenta. Z art. 248 ust. 3 w zw. z art. 249 ust. 3 pkt 2 p.w.p.s.w.n. wyraźnie wynika wola ustawodawcy zachowania docentom ich dotychczasowego statusu zatrudnieniowego. W tych warunkach niezbędne jest stosowanie do docentów przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. W konsekwencji staje się oczywiste, że do czterech wymienionych grup pracowników uczelni zatrudnionych na podstawie mianowania trzeba nadal stosować dotychczasowe przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. Wobec tego, zgodnie z prawidłowo rozumianym wedle reguł wykładni systemowej art. 246 ust. 3 w zw. z art. 246 ust. 2 p.w.p.s.w.n., dotychczasowe regulacje Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. trzeba również nadal stosować do pracowników uczelni zatrudnionych w niej na podstawie umowy o pracę przed 1.01.2019 r., aż do ustania ich stosunku pracy. (Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz).

Doktryna, co podkreślał już Sąd Rejonowy, przyjmuje zatem, że przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stanowią, że wobec nauczycieli akademickich mają nadal zastosowanie przepisy dotyczące mianowania, uregulowane w poprzednio obowiązującej ustawie z 27.07.2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, uchylone w art. 169 pkt 3 p.w.p.s.w.n. Oznacza to, że – mimo zamętu terminologicznego stworzonego przez ustawodawcę – mianowani nauczyciele akademicy (profesorowie), zatrudnieni według zmienionej ustawy na stanowiskach z mianowania zajmowanych pod rządem poprzednio obowiązującej ustawy, przechodzą na emeryturę w tym roku akademickim, w którym ukończyli 70 lat. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (obecnie obowiązujące) nie może więc być traktowane jak dawna pragmatyka służbowa. Reguluje bowiem stosunki pracy zarówno w „państwowych”, jak i prywatnych szkołach wyższych. Jako dominującą zasadę przyjęło koncepcję zobowiązaniowego stosunku pracy. Ze względów humanitarnych przejściowo zachowało – wobec niektórych mianowanych pracowników – do czasu wygaśnięcia stosunków pracy dawną konstrukcję „służbowych” stosunków pracy. Jednocześnie ograniczyło poziom i ilość pierwiastków administracyjnych w stosunkach pracy nawiązanych pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów na podstawie aktów mianowania. (prof. dr hab. A. Ś., Klauzule derogacyjne w prawie o szkolnictwie wyższym a zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, Palestra (...)).

Przyjęta interpretacja ww. przepisów w kontekście zastosowania wykładni systemowej i funkcjonalnej jest także uzasadniona z uwagi na konieczność równego traktowania wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Przyjęcie granicy czasowej stosowania przepisów ustawy uchylanej – jak sugeruje to apelujący, doprowadziłoby do nierównego traktowania tych, którzy ukończyli wiek 70 lat przed datą 30 września 2020 r. a ich stosunek uległ wygaśnięciu, w porównaniu do sytuacji osób, które wiek ten miałyby osiągnąć po 30 września 2020 i mieliby korzystać z nieograniczonej czasowo trwałości stosunku mianowania.

Reasumując wejście w życie kolejnego reżimu prawnego, czyli Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, powoduje kontynuowanie stosunków pracy z mianowania. W myśl art. 248 ust. 1 p.w.p.s.w.n. pracownicy zatrudnieni w dniu 1.10.2018 r. na podstawie mianowania pozostają zatrudnieni w tej samej formie i stosuje się do nich odpowiednio Przepisy prawa o szkolnictwie wyższym dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich, w wyniku odwołania do art. 246 ust. 3 p.w.p.s.w.n. Przepisy Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. odnoszące się do instytucji mianowania mają więc powszechny zakres zastosowania do wszystkich pracowników mianowanych, co oznacza, że cała ta grupa pracownicza zachowuje mianowanie wraz z immanentnie przynależnymi dotychczasowymi uprawnieniami pracowniczymi, aż do czasu ustania stosunku pracy. Wykładnia językowa przepisów wprowadzających nową ustawę w znowelizowanym brzmieniu nie może pozostawać w całkowitym oderwaniu od wniosków wynikających z wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu tj. na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 265) .

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki przez PI

J.L.