

Sygn. akt VIII *Pa* 124/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSO Grażyna Łazowska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 25 września 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. C. (C.)

**przeciwko** Politechnice (...) w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 13 maja 2014 r. **sygn. akt** VI P 369/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 124/14

## UZASADNIENIE

Powód, A. C., w pozwie skierowanym przeciwko Politechnice (...) w G. domagał się uznania oświadczenia pozwanej, , o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy z mianowania za bezskuteczne, nałożenia na pozwaną obowiązku zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego wyroku oraz zwrotu kosztów postępowania. Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, powód domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 października 1991 roku na podstawie mianowania na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku asystenta, a następnie - od dnia 2 października 1998 roku - na stanowisku adiunkta. Powód wskazał, że pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2014 roku, podając jako przyczynę nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego w okresie 15-letniego zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Zdaniem powoda, podana przyczyna nie jest wystarczająca do wypowiedzenia stosunku pracy. Powód przyznał, że nie uzyskał stopnia doktora habilitowanego, jednak jako pracownik naukowo-dydaktyczny posiada własny dorobek naukowy, doświadczenie, jest pracownikiem docenianym zarówno przez studentów, jak też przez współpracowników. Powód wyjaśnił, że na brak uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego wpłynęło duże obciążenie pracą dydaktyczną, organizacyjną i współpracą z zagranicznymi ośrodkami naukowymi. Powód wiele czasu poświęcał pracy ze studentami, gdyż praca dydaktyczna jest jego pasją. Ponadto wskazał, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie istniała w chwili złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Powód zakwestionował też ważność przyczyny wypowiedzenia oraz podniósł zarzut braku konsultacji związkowej w trybie art. 38 k.p., wskazując, że jest członkiem Związku (...).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podano, że przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy było nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 15-letniego zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Pozwana podała, iż wypowiedzenie z dnia 2 lipca 2013 r. zostało powodowi doręczone 10 lipca 2013 r. Pozwana powołała się na treść art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, zgodnie z którym okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz warunki skracania, przedłużania i zawieszania okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na danym stanowisku osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż 8 lat. Pozwana wskazała, że zgodnie z § 110 ust. statutu pozwanej zatrudnienie to nie powinno być dłuższe niż 15 lat, pod warunkiem uzyskiwania pozytywnych ocen okresowych. Pozwana podniosła również, że wypowiedzenie powodowi stosunku pracy nie powinno dla niego stanowić zaskoczenia, bowiem stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się tym, że jego czas trwania określony jest w ustawie i statucie. Zdaniem pozwanej, przekroczenie określonego w ustawie okresu pracy na stanowisku adiunkta stanowi uzasadnioną i ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Wyrokiem z dnia 13 maja 2014r. sygn. VIP 368/13 – Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 października 1991 roku do dnia 28 lutego 2014 roku na podstawie mianowania. W okresie od dnia 1 października 1991 roku do dnia 30 września 1998 roku powód był zatrudniony na stanowisku asystenta w Katedrze Eksploatacji Złóż na Wydziale Górnictwa i Geologii (do dnia 30 września 1992 roku na czas określony, potem na czas nieokreślony).

W dniu 23 czerwca 1998 roku powód uzyskał stopień naukowy doktora nauk technicznych. Z dniem 1 października 1998 roku powód został mianowany na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta w Instytucie (...) na Wydziale Górnictwa i Geologii. W akcie mianowania z 1998 roku pozwana poinformowała powoda, że - zgodnie z § 88 ust. 2 i § 110 ust. 2 statutu - okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 15 lat.

Powód z chwilą zatrudnienia na stanowisku adiunkta miał świadomość, że w okresie kolejnych 15 lat powinien uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego.

Obserwując praktykę pozwanej w czasie zatrudnienia, powód dostrzegł, że wielu pracowników naukowych, którym upływa okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego, po okresie pracy naukowo-dydaktycznej było zatrudnianych na stanowiskach dydaktycznych tj. wykładowcy, starszego wykładowcy.

Po objęciu stanowiska adiunkta powód nie przebywał na urlopie bezpłatnym (z którego korzystał przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora), ale jedynie - w okresie wyjazdów zagranicznych (do Hiszpanii) - udzielano mu płatnego urlopu.

W czasie zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta u pozwanej obowiązywały kolejno dwa statuty Uczelni: statut w wersji uchwalonej 7 października 1991 roku (k. 28-53) oraz statut z 26 czerwca 2006 r. (nowelizowany uchwałami Senatu pozwanej z dat: 27 listopada 2006 r., 25 maja 2009 r., 12 grudnia 2011 r. – statut k. 80-93).

Statut pozwanej z 1991 roku, obowiązujący w tej wersji w dniu mianowania powoda na stanowisko adiunkta, przewidywał, że „zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinno być dłuższe niż 15 lat, pod warunkiem uzyskania kolejnych pozytywnych ocen okresowych” (§ 110 ust. 2 statutu – k. 48 akt). W § 136 ust. 1 statut ten przewidywał, że „przy pozytywnej ocenie okresowej pracownika naukowo-dydaktycznego zatrudnionego w dniu uchwalenia statutu na stanowisku adiunkta, Rektor na wniosek kierownika wewnętrznej jednostki organizacyjnej Wydziału, po pozytywnym zaopiniowaniu przez Radę Wydziału, może przedłużać podany w § 110 ust. 2 okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego nie posiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego na stanowisku adiunkta na kolejne okresy czteroletnie nie więcej niż do 40 lat” (k. 53 akt). Statut pozwanej uchwalony w 2006 roku w pierwotnej wersji określał, że „zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie powinno przekroczyć piętnastu lat, z tym że pierwsze zatrudnienie następuje na okres czterech lat. Warunkiem dalszego zatrudnienia na okres siedmiu lat jest pozytywna ocena okresowa. Warunkiem kolejnego zatrudnienia jest zaawansowana rozprawa habilitacyjna” (§ 90 pkt 5 statutu – k. 74 akt).

W przepisach przejściowych statut przewidywał wyjątek od reguły wynikającej z § 90 pkt 5 statutu. Mianowicie, zgodnie z § 139 pkt 1 statutu, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego dla osób zatrudnionych do dnia 7 października 1991 roku na stanowisku adiunkta mógł być przedłużany o kolejne okresy czteroletnie nie dłużej niż do 40 lat (k. 75 akt). Statut pozwanej w brzmieniu aktualnym według daty wypowiedzenia powodów stosunku pracy stanowi, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia doktora habilitowanego nie może przekroczyć ośmiu lat; dla osób zatrudnionych na tym stanowisku od dnia 1 października 2011 roku do dnia 30 września 2013 roku ośmioletni okres zatrudnienia liczy się od dnia 1 października 2013 roku (§ 90 pkt 3 statutu – k. 88 akt). Nadto, w § 139 ust. 3 wskazano, że „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta na czas nieokreślony osoby posiadającej stopień naukowy doktora, z którą nawiązano stosunek pracy na tym stanowisku do dnia 7 października 1991 roku nie może trwać dłużej niż osiem lat liczonych od dnia 1 października 2013 roku; całkowity okres zatrudnienia na tym stanowisku nie może przekraczać 40 lat” (k.91verte akt). Wreszcie, w § 139 ust. 4 zapisano, że „osoba zatrudniona na stanowisku adiunkta posiadająca stopień naukowy doktora, z którą nawiązano stosunek pracy w czasie od dnia 1 września 2006 roku do dnia 30 września 2011 roku pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo umowie o pracę. Dalsze zatrudnienie będzie możliwe, po przeprowadzeniu postępowania konkursowego, na okres nie dłuższy niż osiem lat, liczonych od dnia 1 października 2013 roku” .

Jak ustalono, pozwana wymaga od pracowników naukowych stałego podnoszenia kwalifikacji, kierując się dbałością o poziom dorobku naukowego, liczby publikacji naukowych, w szczególności według kryteriów wykorzystywanych do kategoryzacji uczelni, nadto – koniecznością zapewnienia środków na funkcjonowanie uczelni (których wielkość jest uzależniona od wyników kategoryzacji uczelni).

Każdy wydział pozwanej, żeby mógł mieć przyznane pełne uprawnienia akademickie, musi posiadać określoną liczbę samodzielnych pracowników naukowych tj. doktorów habilitowanych i profesorów. Obecnie publikacje naukowe są analizowane i oceniane według wskaźników cytowania publikacji (m. in. na liście filadelfijskiej, (...), liście

Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego). Od października 2013 roku (wskutek wejścia w życie ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U.2011.84.455), pracownik naukowy chcąc otworzyć przewód doktorski lub habilitacyjny musi wykazać publikacje w czasopiśmie umieszczonych co najmniej na liście Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Każdy pracownik powinien zbierać określoną liczbę punktów za publikacje w czasopiśmie naukowych posiadających współczynnik wpływu I. F. i umieszczonych w bazie (...).

Bezpornie - powód dotychczas nie uzyskał stopnia doktora habilitowanego.

Po zatrudnieniu na stanowisku adiunkta powód realizował się jednak zarówno na polu naukowym jak i dydaktycznym, odnosząc w obu aspektach wysoko oceniane w ocenach okresowych osiągnięcia. Do zadań powoda należało prowadzenie zajęć ze studentami i seminariów dyplomowych. Powód szczególną uwagę skupił na współpracy zagranicznej w zakresie wymiany studentów między uczelniami w ramach programu E.. Powód angażował się i przysparzał pozwanej współpracy z uczelniami hiszpańskimi z O. i B.. Powód wielokrotnie przebywał na stypendiach zagranicznych. Jego dotychczasowy dorobek naukowy obejmuje około 40 pozycji bibliograficznych, na które składają się publikacje w prasie górniczej, także światowej. Jest on współautorem dwóch podręczników akademickich oraz współautorem monografii sporządzonej w języku hiszpańskim. Jednakże, powód nie publikował w czasopiśmie naukowych posiadających współczynnik wpływu I. F., nie ma publikacji w bazie (...). W październiku 2013 r. powód podjął próbę (wysłał dwie publikacje do recenzji) umieszczenia publikacji na liście S., będącej angielskim odpowiednikiem I. F.. Dziedzina naukowa, w której specjalizuje się powód, nie posiada wielu tytułów na listach liczących się wskaźników, jednak doktoranci z wydziałów o podobnej liście wydawnictw po 3 latach studiów doktoranckich są w stanie uzyskać około 3-5 publikacji. W okresie zatrudnienia u pozwanej, powód za każdym razem otrzymywał wysokie oceny okresowe, które odbywają się co 4 lata. Ostatnia ocena okresowa powoda została sporządzona według kryteriów opisowych, które indywidualizują dorobek pracownika. Do uzyskania pozytywnej oceny wystarczyło zdobycie 42 punktów, powód uzyskał ponad 412 punktów.

W dniu 23 kwietnia 2013 roku (...) Wydziału Górnictwa i Geologii wyraziła negatywną opinię w sprawie rozwiązania z powodem stosunku pracy na stanowisku adiunkta.

Rektor pozwanej Uczelni nie wyraził zgody na propozycję dziekana Wydziału Górnictwa i Geologii co do zatrudnieniu powoda po ogłoszeniu konkursu na stanowisku starszego wykładowcy z dniem 1 października 2013 roku.

Pismem z dnia 2 lipca 2013 roku pozwana poinformowała powoda o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia rozpoczynającego się z dniem 1 grudnia 2013 roku ze skutkiem na dzień 28 lutego 2014 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego w okresie piętnastoletniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Pozwana pouczyła powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji powołał przepis art. 120 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 r. – zgodnie z którym 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, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Podkreślił, że cyt. przepis art. 120 wskazanej ustawy został znowelizowany Ustawą z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011 roku, Nr 84, poz. 455). Zgodnie z art. 38 pkt 5 tej ustawy, znowelizowany przepis objęty został ponad dwuletnim *vacatio legis* i wszedł w życie z dniem 1 października 2013 roku. Przepis art. 120 w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2013 r. – w dacie złożenia przez pozwaną oświadczenia

o rozwiązaniu stosunku pracy, która zdaniem Sądu I instancji był miarodajny w zakresie oceny stanu prawnego w sprawie – stanowił, że „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut”.

Zgodnie z art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym, stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Przepis ten nie definiuje „innych ważnych przyczyn”. Nie ulega jednak wątpliwości, że przyczyny te muszą być rzeczywiste i poważne, i to w takim stopniu, że ich waga przekracza wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umów o pracę na gruncie Kodeksu pracy. O ile bowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy i wymaga uzasadnienia (art. 30 § 4 k.p.), o tyle wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania takim sposobem nie jest i wymaga szczególnie poważnej przyczyny, która musi wystąpić, by można było je uznać za uzasadnione. Mogą to być przyczyny leżące po stronie uczelni, jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego – np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie. Stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się jednak tym, że nawet przy mianowaniu na czas nieokreślony – dodatkowe warunku co do czasu jego trwania określa statut oraz ustawa. Dlatego też stosunek pracy powoda, mimo że był oparty na mianowaniu na czas nieokreślony, różnił się od typowego stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Sąd I instancji powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 marca 2011 roku, a mianowicie, iż stosunek pracy nauczyciela akademickiego - adiunkta na podstawie mianowania jest stosunkiem pracy o charakterze mieszanym. Powstaje on wprawdzie na czas nieokreślony, ale ma silne elementy stosunku pracy na czas określony. 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 (III PK 46/10, OSNP 2012/9-10/114).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów co do trybu wypowiedzenia, Sąd Rejonowy wskazał, że – zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa, którą Sąd w niniejszej sprawie podziela – przepis art. 38 k.p. nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 114/03). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że obowiązek współdziałania przewidziany art. 38 k.p., dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, nie dotyczy on natomiast innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Ogólne odesłanie do Kodeksu pracy nie obejmuje odesłania do jego art. 38 k.p.

Sąd Rejonowy zauważył, iż w dniu złożenia oświadczenia woli – 10 lipca 2013 r. – okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta nie przekraczał 15 lat, jednak w momencie rozpoczęcia biegu okresu wypowiedzenia (1 grudnia 2013 r.) powód był zatrudniony na tym stanowisku ponad 15 lat. Mowa tu o efektywnym czasie zatrudnienia, w szczególności powód jako adiunkt nie korzystał z urlopów bezpłatnych, które nie byłyby wliczane do zatrudnienia. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, złożenie oświadczenia woli już w lipcu 2013 r. nie naruszało praw powoda, ale stanowiło poniekąd sygnalizację polityki pozwanej. Okres wypowiedzenia rozpoczął się po upływie okresu 15 lat, zatem możliwym było badanie prawdziwości wskazanej przyczyny.

Sąd I instancji podkreślił, iż w dacie mianowania na stanowisku adiunkta powód – co przyznał w toku procesu – miał świadomość, co wynikało wprost z informacji od pracodawcy oraz obowiązującego wówczas statutu, że okres jego zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego nie powinien trwać dłużej niż 15 lat (po warunkiem pozytywnych ocen okresowych). W tym samym czasie ustawa – a to Ustawa z dnia z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U.1990.65.385 – w art. 88 ust. 2 stanowiła, że „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres”.

Powód, jak przyznał, miał świadomość, że winien dążyć do uzyskania habilitacji. Równocześnie jednak obserwował praktykę pozwanej – na przestrzeni lat – polegającą na tym, że pracownicy naukowcy po upływie powyższego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta byli na stanowiskach wykładowych lub starszego wykładowcy. Powód również liczył na taką kolej rzeczy. Tymczasem, od około 2012 roku pozwana zmieniła politykę zatrudnienia i obecnie co do zasady nie proponuje adiunktom kontynuowania zatrudnienia po okresie 15 lat na stanowisku dydaktycznym, w szczególności wobec powoda takiej propozycji nie zgłoszono.

Po szczegółowej analizie aktów prawnych regulujących zatrudnienie powoda, w tym przepisów dwóch kolejnych ustaw Prawo o szkolnictwie wyższym oraz dwóch kolejnych nowelizowanych Statutów pozwanej, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy powodowi była uzasadniona oraz stanowiła ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym.

W czasie gdy powód został zatrudniony na stanowisku adiunkta tj. w dniu 1 października 1998 roku, obowiązująca wówczas ustawa z dnia 12 września 1990 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) przewidywała, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres. Oznacza to, że 15-letni okres wynikający ze statutu pozwanej był korzystniejszy dla powoda niż okres przewidziany przez ustawodawcę. Jednocześnie, powód w dacie podjęcia pracy jako adiunkt miał obowiązek zabiegania o uzyskanie tytułu doktora habilitowanego. Powód czynił takie starania, jednak poza sporem było, że w okresie 15 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta takiego stopnia nie uzyskał. Nadto, wobec zmiany zasad uzyskiwania stopni naukowych od 1 października 2013 r., nie jest możliwym przewidzenie, czy i kiedy powód uzyska dorobek naukowy pozwalający na wszczęcie procedury habilitacji.

Sąd Rejonowy powołał zasługi powoda dla pozwanej na polu dydaktycznym. Wskazał, iż powód był zawsze wysoko cenionym pracownikiem, czego dowodem były oceny okresowe. Sam jednak dorobek dydaktyczny, nawet uwzględniający zasługi powoda dla współpracy międzynarodowej, nie zmienia ustaleń Sądu Rejonowego o braku uzyskania habilitacji w okresie 15 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Dalsze zatrudnienia na stanowisku dydaktycznym było – w świetle ustaleń Sądu I instancji - uprawnieniem pozwanej, nie obowiązkiem, zatem powód nie powinien był liczyć że pozwana skorzysta z tego prawa. Równocześnie, Sąd uznał, że polityka zatrudnienia prowadzona przez pozwaną – choć zmieniona w czasie trwania umowy, w szczególności od 2012 r. – nie stanowiła dla powoda zaskoczenia, albowiem od początku zatrudnienia powód miał (i powinien był mieć) świadomość wynikającego z przepisów prawa ograniczeń co do zatrudniania na stanowisku adiunkta osób bez stopnia doktora habilitowanego. Ewolucja tendencji wynikająca ze stopniowych zmian przepisów ustawy oraz statutu wskazuje, że zarówno ustawodawca jak i pozwana stopniowo ograniczali uprawnienia i długość okresu zatrudnienia mianowanego nauczyciela akademickiego bez stopnia doktora habilitowanego.

Już w statucie z 1991 r. pozwana uregulowała prawa osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta w dacie uchwalenia tego statutu (7 października 1991 r.) przyznając im między innymi maksymalnie prawo do 40 lat zatrudnienia na tym stanowisku bez uzyskania habilitacji. Sytuację osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta do 7 października 1991 r. kontynuuje również obecny statut pozwanej, ostatecznie osoby te nie mogą być zatrudniane bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego dłużej niż 8 lat liczonych od 1 października 2013 r., łącznie – nie dłużej niż 40 lat. Powód został zatrudniony na stanowisku adiunkta w 1998 r. i z tego przepisu wywodził istnienie luki prawnej co do regulacji jego przypadku, w szczególności wobec uregulowania sytuacji osób zatrudnionych od 1 września 2006 roku do dnia 30 września 2011 roku Sąd doszedł do wniosku, że przepisy w § 139 ust.3 i 4 obowiązującego statutu pozwanej nie dowodzą istnienia luki prawnej, ale rozgraniczania przez pozwaną sytuacji prawnej poszczególnych grup osób zatrudnionych pod rządami poszczególnych aktów prawnych, których sytuację pozwana konsekwentnie różnicowała – w odniesieniu do osób zatrudnionych do 7 października 1991 r. – już od tejże daty. Sąd uznał, że data zatrudnienia na stanowisku adiunkta 7 października 1991 r. została przyjęta jako cezura dla przedłużania okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji, zaś dla osób zatrudnionych po tej dacie ani ustawa ani statut pozwanej nigdy nie przewidywały okresu zatrudnienia dłuższego niż 15 lat, przeciwnie – stopniowo ograniczały ten okres.

Zdaniem Sądu I instancji, powyższe nie narusza praw powoda, który miał świadomość obowiązujących do terminów. Nie uszło także uwadze Sądu to, że powód jest osobą stosunkowo młodą, znającą języki obce i realia zmieniającego się świata nauki. Niewątpliwie poszczególne zmiany ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w tym ustawa z dnia 18 marca 2011 r., były omawiane w środowisku (na co wskazują zeznania świadka M. D.) oraz konsultowane społecznie. Z kolei dla osób zatrudnionych od 1 września 2006 roku do dnia 30 września 2011 roku obecny przepis par. 139 ust. 4 dostosował regulację do okresu wynikającego z vacatio legis zmian w art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, przy czym – nawet uwzględniając powyższe – okres zatrudnienia tych osób wyniesie co najwyżej 15 lat (licząc od 2006 r.), zatem ta regulacja nie stanowi uprzywilejowania w stosunku do regulacji wiążących powoda.

Tym samym, Sąd I instancji nie dopatrył się naruszenia zasady równego traktowania z art. 11<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którą pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11<sup>2</sup> k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2008 roku, I PK 261/07, LEX nr 491436). Sąd w niniejszej sprawie rozważył zarzuty powoda w tym zakresie, zwłaszcza że mogłyby one mieć wpływ na wynik sporu wobec tego, że nieuzyskanie stopnia naukowego było jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Jednakże postępowanie dowodowe nie potwierdziło naruszenia zasady równego traktowania, w szczególności należy wskazać, że sytuacja osób zatrudnionych do 7 października 1991 r. nie była taka sama jak powoda, chociażby z uwagi na wiek pracownika, staż pracy, doświadczenie, możliwość adaptacji do zmieniającej się rzeczywistości, itp., czemu pozwana od 1991 r. dawała wyraz w przepisach statutu.

Należy równocześnie podkreślić, że w dacie złożenia oświadczenia woli powodowi art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym określał, że okresy zatrudnienia na stanowisku adiunkta, w tym przedłużanie tych okresów, reguluje statut. Tymczasem, statut pozwanej z 2006 r. w brzmieniu obowiązującym w tej dacie stanowczo przewidywał, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat. Powód powoływał się na fakt, że wcześniej posługiwano się pojęciem „nie powinien” jednak znaczenie tej powinności było, zdaniem Sądu, akcentowane przy kolejnych zmianach prawa i obostrzeniach sytuacji prawnej takich osób, zaś ostatecznie – kategorycznie nie ma możliwości przedłużenia tego okresu. Jak ustalono dla powoda okres ten wynosił – na zasadzie rozszerzenia uprawnień w statucie – 15 lat, ale nigdy pozwana nie przewidziała dla osób zatrudnionych w tym okresie co powód wyjątku od tego okresu. W konsekwencji, Sąd uznał, że upływ okresu 15 lat bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego stanowi prawdziwą i ważną przyczynę wypowiedzenia powodowi stosunku pracy.

W tym miejscu należy jeszcze podnieść dwie kwestie. Niewątpliwie pracodawca nie może przerzucać na pracownika ciężaru finansowania uczelni, jednak może wymagać powiększania dorobku naukowego i prowadzić politykę kadrową pod kątem aktualnych wymogów stawianych przedstawicielom nauki, co w niniejszej sprawie miało miejsce. Ponadto, poza zakresem rozpoznania sprawy była ocena prawa pozwanej do zatrudnienia powoda na innym stanowisku (starszego wykładowcy, wykładowcy), jednak należy podkreślić, że powód był współautorem podręczników akademickich, co przyznał w treści odwołania.

Konkludując poczynione rozważania, Sąd I instancji doszedł do wniosku, że żądanie powoda nie było uzasadnione, gdyż pozwana miała prawo wypowiedzieć powodowi stosunek pracy z mianowania z uwagi na przyczynę wskazaną w złożonym oświadczeniu.

Jako że powód proces przegrał, a strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników, o kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2002.163.1349 ze zm). Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Apelację** od wyroku wniósł powód. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego a to, art. 125 p.s.w. poprzez przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy spełniała przesłankę „ważności”,

- naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.125 p.s.w. w zw. z art. 123 ust. 2 poprzez przyjęcie, iż istnienie przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w okresie wypowiedzenia sanuje jej brak w dniu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy,

- naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23 ust. 1 w zw. z art. 1 pkt 92 i art. 38 pkt 5 ustawy z dnia 18.03.2011r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie nauki oraz zmianie niektórych ustaw( Dz. U. z 2011r., Nr 84,poz.455 z późn. zm.) poprzez przyjęcie, iż okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta nie został przedłużony o 8 lat, począwszy od daty wejścia w życie art. 1 pkt 2 cyt. ustawy tj. od 1.10.2013r.

Wskazując na powyższe, apelujący domagał się :zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy – Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja powoda jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy w całości podziela także rozważania wywoły prawne, albowiem znajdują oparcie w obowiązujących przepisach,, a nadto odzwierciedlają stanowisko doktryny i judykatury.

Zgodnie przepisem art. 124. 1. Ustawy z dnia – Prawo o szkolnictwie wyższym ( Dz. U. z 2012r. poz.572 - rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:

1)czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata;

2)wszczenia postępowania w sprawie likwidacji uczelni;

3)otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132;

4)podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10.

2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

W cyt. w. przepisie zostały wskazane przypadki fakultatywnego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zaś w art. 124 ust. 2 - przypadek obligatoryjnego wypowiedzenia tego stosunku. Zasady określone w tych przepisach mają zastosowanie zarówno do mianowanych nauczycieli akademickich



posiadających tytuł profesora, jak i do tych mianowanych nauczycieli akademickich, którzy nie mając tego tytułu, zostali mianowani przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. Zasady te mają zastosowanie do nauczycieli akademickich mianowanych zarówno na czas nieokreślony, jak i określony. Różnica polega zaś na tym, że z chwilą upływu okresu mianowania stosunek pracy wygasa z mocy samego prawa (art. 127 ust. 1 pkt 7 p.s.w.).

Natomiast przepis art. 125 cyt. ustawy stanowi, iż stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Istotny dla konstrukcji mianowania cyt. przepis art. 125 nie zawiera jednak wskazania, jakie mogą być te **inne ważne** przyczyny podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim zatrudnionym na podstawie mianowania. W ocenie Sądu, przyczyny, o których w nim mowa, muszą być jednakże przyczynami, których waga odpowiada ciężarowi przyczyn wskazanych w cyt. w. art. 124. Muszą to być zatem przyczyny rzeczywiste i poważne, do tego stopnia, że ich waga musi przekraczać wagę przyczyn uznawanych za wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, których ciężar i standardy są wyznaczane przez orzecznictwo SN. Mogą to być przyczyny dotyczące uczelni (leżące po jej stronie), jak i przyczyny dotyczące nauczyciela akademickiego (np. nieuzyskanie stopnia naukowego w wyznaczonym terminie).

Dokonując oceny, czy nieuzyskanie przez powoda stopnia naukowego w okresie zatrudnienia, mogło w ocenie normy określonej w art. 125 cyt. ustawy stanowić „ważną” w kontekście tego przepisu przyczynę rozwiązania z powodem stosunku mianowania, nie można tracić z pola widzenia przepisu art. 120 cyt. ustawy.

Przepis art. 120 w brzmieniu obowiązującym do 30 września 2013 r. – w dacie złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, która zdaniem Sądu I instancji był miarodajny w zakresie oceny stanu prawnego w sprawie – stanowił, że „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut”.

Aktualnie przepis art. 120 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 r. – stanowi, iż 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, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.

Aktualny przepis art. 120 p.s.w. - wskazuje, że intencją ustawodawcy jest zatrudnienie na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego ma mieć charakter czasowy.

W ocenie Sądu przyjęcie takiej konstrukcji prawnej, jest uzasadnione, albowiem status i prestiż, a tym samym jej miejsce we rankingu uczelni wyższych czy to w skali kraju, czy też Europy jest zależny od ilości zatrudnionych pracowników posiadających tytuły naukowe. Praca nauczyciela akademickiego nie może ograniczać się jedynie do pracy dydaktycznej, chociażby na tym polu pracownik uzyskiwał wysokie noty, ale jest także związana z ciągłym i permanentnym samokształceniem i rozwojem, który musi mieć przełożenie w uzyskiwaniu kolejnych stopni naukowych, taki jest bowiem cel pracy naukowej. Z kolei prestiż uczelni ma przełożenie na nabór studentów, bez których nie ma ona racji bytu. Oceniając ważność przyczyny rozwiązania z powodem stosunku mianowania, uznać należało, iż nie uzyskanie przez powoda w okresie zatrudnienia na stanowisku adiunkta stopnia naukowego stanowiło ważną przyczynę w rozumieniu cyt. Zatem nie można mówić, iż w stosunku do powoda miał miejsce swoisty automatyzm legitymizowania samego faktu nie uzyskania określonego stopnia naukowego, z pominięciem jego dokonań na polu dydaktycznym., a zachowanie pozwanej w stosunku do powoda ocenić jako swoisty proces komercjalizacji działalności pozwanej, która w ocenie powoda przejawia się w staraniach o najwyższą kategoryzację.

Trudno podzielić stanowisko i argumentację powoda w tym zakresie, mając na uwadze rolę jaka winna spełniać w społeczeństwie i procesie edukacji wyższa uczelnia.

Wskazać należy, iż powód podejmując pracę na stanowisku adiunkta miał świadomość, iż jest na początku swojej drogi naukowej i musi uzyskać kolejne stopnie naukowe. Sąd I instancji wbrew zarzutom apelacji docenił dorobek dydaktyczny powoda, co podkreślił w uzasadnieniu orzeczenia. Jednakże praca dydaktyczna jest tylko jednym z elementów pracy na uczelni wyższej, wymóg uzyskania tytułu naukowego wiąże się z koniecznością samokształcenia, rozwoju naukowego, a jego przejawami są publikacje własnych tekstów. Powód tego ostatniego obowiązku nie dopełnił. Co więcej miał świadomość, iż uczelnia postawiła mu takie wymogi. Powód nie wyjaśnił z jakich przyczyn nie uzyskał stopnia naukowego, podnosił iż był przekonany, iż jego nieuzyskanie nie spowoduje rozwiązania z nim umowy bowiem powoływał się na praktykę obowiązującą u pozwanej, a polegającą na tym, iż innym pracownikom pomimo, iż nie uzyskali tytułów pozwalano kontynuować pracę na stanowisku starszych wykładowców. Taka argumentacja, w ocenie Sądu nie ma charakteru merytorycznego, tym bardziej, że powód nie wskazał konkretnych osób i okoliczności.

Podnieść należy, iż stanowisku Rady Wydziału Górniczo-Geologicznego nie wiązało rektora, a jedynie stanowiło opinię tego organu. Nie można aż tak daleko posuwać się do wniosków, iż opinia ta powinna być na tyle ważna dla rektora, gdyż to ten podmiot jest odpowiedzialny za organizację pracy na wydziale. To Rektor jest najwyższym jednoosobowym organem Politechniki (...), kieruje jej działalnością i reprezentuje ją na zewnątrz, jest przełożonym wszystkich pracowników oraz studentów. Do jego obowiązków statutowych należy, m.in. dbanie o poprawne wykonywanie zadań dydaktycznych i naukowych Politechniki (...).

Na marginesie rozważań wskazać należy, iż kategoryzacja uczelni jest wyznacznikiem obecnych czasów i konsekwencją konkurencji na „rynku „uczelni wyższych, a w szczególności ma znaczenie wobec możliwości, jakie otworzyły się przed polskimi studentami, którzy nie mają już ograniczeń w podejmowaniu studiów za granicą.

Odnosząc się do zarzutu apelacji, iż w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy przyczyna jeszcze nie istniała, to jest to pogląd błędny, jeżeli się zwróci uwagę na treść tego oświadczenia. W oświadczeniu jest mowa o nieuzyskaniu stopnia naukowego w okresie 15-letniego okresu zatrudnienia. W dniu złożenia oświadczenia woli – 10 lipca 2013 r. – okres zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta nie przekraczał 15 lat, jednak w momencie rozpoczęcia biegu okresu wypowiedzenia (1 grudnia 2013 r.) powód był zatrudniony na tym stanowisku już ponad 15 lat. Mowa tu o efektywnym czasie zatrudnienia i co ważne w tym okresie do daty rozwiązania umowy nie uzyskał wymaganego tytułu naukowego.

Ponadto nie jest zasadny zarzut naruszenia przepisu art. 23 ust. 1 w zw. z art. 1 pkt 92 i art. 38 pkt 5 ustawy z dnia 18 marca 2001r. o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym .....(Dz. U. z 2011r., Nr 84, poz.455) bowiem z regulacji tej wynika, wprost, iż pod żadnym nowym przepisów( cyt. ustawa) 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, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Nie prowadzi to bynajmniej do wniosku, iż na tej podstawie powód powinien mieć przedłużony okres zatrudnienia o dalsze 8 lat celem uzyskania tytułu naukowego, a jedynie stwarza dla uczelni ograniczenia czasowe w zakresie zatrudnienia na stanowiskach adiunktów.

Reasumując z wyżej wskazanych względów apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie, dlatego na mocy art. 385 kpc orzeczono o jej oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z przepisami par. 12 - Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( D. U. z 2002r., Nr 163,popz. (...)).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia