

Wyrok z dnia 1 lipca 1999 r.

I PKN 129/99

Pracownika obciąża udowodnienie (art. 6 KC) występowania szczególnych (nadzwyczajnych), prawnie doniosłych okoliczności, sprzeciwiających się rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 1999 r. sprawy z powództwa Edwarda K. przeciwko Uniwersytetowi [...] w L. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 1 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 100 zł (sto złotych).

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lublinie wyrokiem z dnia 30 marca 1998 r. [...] przywrócił powoda Edwarda K. do pracy w Uniwersytecie [...] w L. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony od 1 lutego 1959 r. na stanowisku asystenta, a od 15 grudnia 1971 r. na stanowisku adiunkta na podstawie umowy o pracę. Z dniem 1 października 1982 r. łącząca strony umowa o pracę przekształciła się w stosunek pracy z mianowania na czas określony 5 lat, do 30 września 1987 r. W dniu 1 października 1987 r. powoda ponownie mianowano na stanowisko adiunkta w Zakładzie Fizyki Jądrowej na czas określony do 30 września 1990 r. Pismem z 3 listopada 1988 r. poinformowano powoda, że niestety przewodu habilitacyjnego do 30 września 1990 r. spowoduje, że nie będzie możliwe przedłużenie zatrudnienia. W dniu 28 marca 1990 r. stosunek pracy powoda przedłużono na 1 rok, do 30 września

1991 r. Po wejściu w życie ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) łączący strony stosunek pracy przekształcił się od 27 września 1990 r. w stosunek pracy z mianowania na czas nie określony. Pisemem z 1 grudnia 1990 r. powód został poinformowany, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie może przekroczyć 9 lat i do 31 sierpnia 1993 r. powinien uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego. Na wniosek dyrektora Instytutu Fizyki z 21 grudnia 1993 r. przedłużono powodowi zatrudnienie na stanowisku adiunkta nie posiadającego stopnia doktora habilitowanego o 3 lata, do 30 września 1997 r. W styczniu 1997 r. komisja rektorska do spraw okresowej oceny adiunktów negatywnie oceniła powoda. Rektor, po rozpatrzeniu odwołania powoda, podtrzymał decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. W dniu 5 czerwca 1997 r. powód otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy z dniem 30 czerwca 1997 r., w którym jako przyczynę wskazano nieuzyskanie stopnia doktora habilitowanego w ustawowym terminie. Powód był dobrym pracownikiem. Przełożeni nie mieli zastrzeżeń do jego pracy. Był zaangażowany w pracę dydaktyczną. Pracy naukowej poświęcał się w mniejszym stopniu. W ciągu ostatnich 4 lat opublikował 3 prace naukowe. Powód nie podjął formalnych starań o rozpoczęcie przewodu habilitacyjnego. Po rozwiązaniu stosunku pracy przeszedł na wcześniejszą emeryturę. Odmówił podjęcia pracy w na podstawie umowy o pracę na czas określony 2 lat na stanowisku adiunkta.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy czas zatrudnienia. Na mocy § 89 ust. 1 Statutu strony pozwanej w uzasadnionych przypadkach 9-cioletni okres zatrudnienia może być przedłużony na okresy 3-letnie. Sąd pierwszej instancji zważył, że powód był zatrudniony na stanowisku adiunkta od 1971 r. do 30 września 1997 r. i nie podjął formalnych działań w celu przygotowania rozprawy habilitacyjnej. Jednakże okres 9 lat dopuszczalnego zatrudnienia na stanowisku adiunkta upływał 31 sierpnia 1993 r. (art. 199 ust. 4 w związku z art. 188 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym). Okres tego zatrudnienia został przedłużony do 30 września 1997 r. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Jednakże zdaniem Sądu, występują okoliczności uzasadniające "odstąpienie" od rozwiązania stosunku pracy. Powód został zwolniony po 40-letniej pracy. Przeciwnie konieczności zwolnienia powoda przemawia też zaproponowanie mu zatrudnienia na

czas określony. Świadczy to, że jego umiejętności fachowe i dorobek były dobrze oceniane. Sąd Rejonowy, powołując się na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, uznał, że przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy z powodem przemawiają zasady współżycia społecznego i szczególne, prawnie doniosłe okoliczności.

W uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, wyrokiem z dnia 1 grudnia 1998 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Sąd drugiej instancji uznał, że brak jest szczególnych okoliczności przemawiających przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy z powodem i nie sprzeciwiają się temu zasady współżycia społecznego. Powód przez 26 lat nie wszczął przewodu habilitacyjnego. Nie napotykał na żadne przeszkody ze strony pracodawcy w pracy naukowej. Ograniczone środki na badania naukowe dotyczyły wszystkich pracowników. Powód uzyskał wcześniejszą emeryturę i odmówił podjęcia pracy na podstawie umowy terminowej.

Od tego wyroku kasację wniósł powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego, a "w szczególności" art. 8 KP przez błędną ocenę stanu faktycznego pod względem prawnym oraz art. 45 KP przez ustalenie, że wypowiedzenie umowy powodowi było uzasadnione. Zarzucił też naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 KPC przez brak wszechstronnego, a więc i należyście pogłębionego, rozważenia zebranego materiału dowodowego; art. 328 § 2 KPC przez dokonanie nowych ustaleń (bez uzupełnienia postępowania dowodowego) odmiennych od ustaleń Sądu pierwszej instancji oraz art. 386 § 4 KPC przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji zamiast jego uchylenia, mimo ustalenia, iż Sąd pierwszej instancji nie wskazał dlaczego rozwiązanie stosunku pracy z powodem jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W zaskarżonym wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji nie wskazał dlaczego rozwiązanie stosunku pracy z powodem w istniejących okolicznościach jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz jakie szczególne, prawnie doniosłe okoliczności sprzeciwiają się temu. W ocenie powoda, ustalenie to nie jest prawidłowe. Sąd pierwszej instancji szczegółowo przedstawił przesłanki, które w jego ocenie przemawiają przeciwko potrzebie i konieczności zwolnienia powoda oraz za odstąpieniem od rozwiązania stosunku pracy. Sąd Wojewódzki ustalił ponadto, że powód nie był narażony na żadne utrudnienia ze strony pracodawcy, ani też nie istniały żadne szczególne okoliczności, które utrudniałyby lub uniemożliwiały rozwój naukowy powoda oraz że ograniczone nakłady na badania

dotyczą w równym stopniu wszystkich pracowników naukowych. W ocenie powoda Sąd Wojewódzki zmienił w sposób istotny ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego oraz nie wskazał podstawy faktycznej swoich ustaleń. W ocenie powoda jedną z najistotniejszych przesłanek uwzględnienia powództwa przez Sąd pierwszej instancji była rzeczywista potrzeba dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta. Istnienie takiej potrzeby potwierdza złożona powodowi propozycja zawarcia 2-letniego kontraktu. Skoro istniała taka potrzeba, to niecelowe i nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 KP było rozwiązywanie z powodem stosunku pracy. Sąd Wojewódzki pomija i nie wyjaśnia, dlaczego "potrzeba dalszego zatrudnienia powoda " nie może stanowić podstawy do uznania, iż wypowiedzenie narusza zasady współżycia społecznego. Ustala natomiast, bez podania jakiegokolwiek uzasadnienia, że odmowa podjęcia pracy w ramach 2-letniego kontraktu przemawia przeciwko uznaniu wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Odmowa ta nie stanowi podstawy do negatywnej oceny zachowania powoda, a poza tym miała miejsce już po dokonaniu wypowiedzenia i z tych względów nie może wpływać na ocenę jego zasadności.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i przyznanie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wykładnia art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym była w ostatnim okresie przedmiotem dwóch rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Zostały one wskazane przez Sądy obu instancji. Jednak nie uwzględniono ich w sposób wystarczający, a skład rozpoznający niniejszą sprawę w pełni te poglądy podziela. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 387) Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, nie mającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne, prawnie doniosłe okoliczności. Już z tezy tej wynika, że spełnienie przesłanek z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym (nieuzyskanie w określonym czasie tytułu naukowego) stwarza po stronie odpowiedniego organu

uczelni nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozwiązania stosunku pracy. Dla uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy uczelnia musi więc wykazać wyłącznie zaistnienie tych przesłanek. W rozpatrywanej sprawie ich występowanie było oczywiste. Przepis art. 45 KP w ogóle nie mógł być stosowany, gdyż rozwiązanie stosunku pracy w omawianym trybie jest w całości uregulowane w ustawie o szkolnictwie wyższym. Zarzut naruszenia tego przepisu był oczywiście bezzasadny, gdyż rozwiązanie w tym trybie nie musi być uzasadnione żadnymi dalszymi okolicznościami. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość kwestionowania rozwiązania stosunku pracy mimo wystąpienia przesłanek z art. 94 ust. 2 o szkolnictwie wyższym, lecz muszą to być okoliczności nadzwyczajne (szczególne, prawnie doniosłe), a ich udowodnienie obciąża pracownika (art. 6 KC). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał na szczególny charakter zatrudnienia na stanowisku adiunkta, jako stanowisku naukowo-dydaktycznym oraz przykładowo wskazał, jakie szczególne okoliczności mogą przemawiać przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy, mimo spełnienia przesłanek art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym. Sąd Najwyższy stwierdził, że może się zdarzyć, iż adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego w czasie przepisany ustawą lub statutem uczelni wskutek okoliczności od niego niezależnych, ale dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, jednak w dającym się przewidzieć terminie. Ścisłe zastosowanie art. 94 ust. 2 ustawy może być ocenione w indywidualnym przypadku jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (np. stałe powierzanie adiunktowi zajęć dydaktycznych w wymiarze znacznie przekraczającym obowiązujące pensum czy też nieudzielenie mu pomocy organizacyjno-finansowej w stworzeniu warsztatu badawczego może być kwalifikowane jako przyczynienie się uczelni do nieukończenia przez niego w terminie przewodu habilitacyjnego). Nie sposób też wykluczyć, iż w konkretnych warunkach wypowiedzenie adiunktowi stosunku pracy na koniec roku akademickiego, w którym upłynął okres wskazany w art. 88 ust. 2 ustawy, zostanie ocenione jako dokonane dla szyskany, naruszające zasady poszanowania godności pracownika (art. 11¹KP), równouprawnienia (art. 11²KP) lub niedyskryminacji (art. 11³KP). Dlatego też prawny obowiązek wypowiedzenia przez rektora stosunku pracy adiunktowi, który w okresie dziewięciu lat lub dłuższym określonym w statucie szkoły wyższej nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może być rozumiany jako bezwzględny nakaz doko-

nania tej czynności w każdym przypadku. Granice jego wykonywania wyznaczają normy prawa pracy o zasadniczym charakterze oraz klauzule generalne - normy odsyłające do akceptowanych społecznie reguł pozaprawnych. Podobną wykładnię przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 409/97 (OSNAPIUS 1998 nr 20, poz. 592), stwierdzając że rozwiązanie za trzymiesięcznym wypowiedzeniem stosunku pracy z nominacji na czas nie określony z adiunktem szkoły wyższej, z powodu nieuzyskania przez niego w dziewięcioletnim okresie zatrudnienia na tym stanowisku stopnia naukowego doktora habilitowanego, podlega ocenie z punktu widzenia zgodności z klauzulami generalnymi określonymi w art. 8 KP. Konieczne jest więc udowodnienie przez pracownika, że występują nadzwyczajne okoliczności uzasadniające przyjęcie, że rozwiązanie z nim stosunku pracy powinno być ocenione jako nadużycie prawa, gdyż jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Sąd pierwszej instancji przyjął, że takimi okolicznościami jest wieloletni staż pracy powoda i występująca potrzeba jego dalszego zatrudnienia. Pierwsza z tych okoliczności nie jest prawnie doniosła. Strona pozwana przejawiała zainteresowanie dalszym zatrudnieniem powoda, ale na czas określony (domniemywać należy, że chodziło o umożliwienie powodowi pracy w zakresie dydaktyki, z której wywiązywał się bez zarzutu). Również ta okoliczność nie może być uznana za szczególną, prawnie doniosłą (nadzwyczajną), przemawiającą przeciwko rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Sąd drugiej instancji nie zmienił ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie warunków stwarzanych powodowi dla kontynuowania pracy naukowej (w istocie przejął je), a jedynie uzupełnił ustalenia w tym zakresie. Stwierdzenie, że powód miał stworzone takie same warunki jak inni pracownicy, o tyle nie ma znaczenia, że istota problemu sprowadza się do oceny, czy powód wykazał, aby był w tym zakresie traktowany gorzej niż inni pracownicy (był szykanowany, dyskryminowany). Powód nawet tego nie twierdził, a w każdym razie tego nie udowodnił.

Sąd drugiej instancji nie naruszył więc art. 233 § 1 KPC (a ściślej mówiąc art. 382 KPC), gdyż nie zmienił w sposób niedopuszczalny ustaleń Sądu pierwszej instancji, a wręcz odwrotnie, jego ustalenia w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy są prawidłowe. Sąd drugiej instancji wskazał podstawy prawne i faktyczne swojego rozstrzygnięcia (art. 328 § 2 KPC) i nie naruszył art. 386 § 4 KPC, gdyż jego ocena prawna prawidłowo ustalonego stanu faktycznego nie prowadziła do potrzeby uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił

bowiem, że w sprawie nie mógł być zastosowany art. 8 KP, gdyż nie występowały w stanie faktycznym sprawy żadne szczególne, prawnie doniosłe okoliczności (powód nie udowodnił ich występowania), które mogły uzasadniać ocenę, że rozwiązanie stosunku pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC.

=====