

Wyrok z dnia 6 września 2011 r.

II PK 33/11

Do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p. (art. 120 i art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 tego Prawa).

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 września 2011 r. sprawy z powództwa Sylwii B. przeciwko Uniwersytetowi Z. w Z.G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 19 października 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze oddalił powództwo Sylwii B. domagającej się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pozwaną Uniwersytet Z. w Z.G.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w Uniwersytecie Z. na podstawie mianowania na czas nieokreślony z dniem 2 stycznia 1991 r. Od 1 lutego 1999 r. pracowała na stanowisku adiunkta na Wydziale [...], obecnie w Katedrze [...]. Powódka w czasie trwania stosunku pracy korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 października 2008 r. do 31 stycznia 2009 r. oraz od 1 lutego 2009 r. do 30 czerwca 2009 r. W dniu 7 października 2009 r. w Dziale Osobowym Uniwer-

sytetu Z. powódka otrzymała zaświadczenie, że posiada uprawnienia do urlopu dla poratowania zdrowia.

Uchwałą [...] z dnia 25 listopada 2009 r. Senat Uniwersytetu Z. wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) oraz § 121 ust. 2 w związku z § 205 ust. 3 statutu Uniwersytetu Z. Uchwała Senatu poprzedzona została uchwałą Rady Wydziału [...] z dnia 27 października 2009 r.

W dniu 27 listopada 2009 r. pozwany doręczył powódce wypowiedzenie stosunku pracy ze skutkiem na dzień 28 lutego 2010 r., z uwagi na upływ 9-letniego okresu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w czasie zatrudnienia na stanowisku adiunkta na czas nieokreślony.

Wniosek powódki o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia od 10 listopada 2009 r. do 11 kwietnia 2010 r. wraz z orzeczeniem o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia z dnia 9 listopada 2009 r. wpłynął do Uniwersytetu Z. po dokonaniu wypowiedzenia stosunku pracy, tj. 3 grudnia 2009 r. o godz. 12³⁰. Rektor udzielił powódce urlopu od dnia następnego, to jest od 4 grudnia 2009 r. do 28 lutego 2010 r. Na okres od 1 listopada 2009 r. do 4 stycznia 2010 r. powódka uzyskała zwolnienie lekarskie od pracy, które wpłynęło do pozwanego w dniu 28 grudnia 2009 r.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa, gdyż powódka w ciągu 9 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta na Wydziale [...], obecnie w Katedrze [...], nie uzyskała stopnia doktora habilitowanego. Odnosząc się do wyliczenia terminu Sąd wskazał, że już na dzień 31 października 2009 r. ziszczyły się warunki do dokonania wypowiedzenia. W tym bowiem dniu powódka, wbrew jej twierdzeniom, nie była na urlopie zdrowotnym, który mógłby uniemożliwić pozwanemu złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 41 k.p., Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy Kodeks pracy. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące nieobowiązującej już ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym oraz ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, Sąd uznał, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych.

Powódka zaskarżyła ten wyrok w całości apelacją, zarzucając mu naruszenie

prawa materialnego, tj. art. 41 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż ochrona stosunku pracy przewidziana w omawianym przepisie nie znajduje zastosowania w odniesieniu do stosunków pracy na podstawie mianowania zawartych na podstawie Prawa o szkolnictwie wyższym; sprzeczność ustaleń faktycznych z zebraniem materiałem dowodowym, przejawiającą się uznaniem, iż upływ 9-letniego terminu na uzyskanie przez powódkę stopnia doktora habilitowanego miał dnia 31 października 2009 r., podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż termin ten minął 11 kwietnia 2010 r., a nadto sam pozwany wskazał termin późniejszy niż ten przyjęty przez Sąd, tj. dzień 28 lutego 2010 r., w konsekwencji powyższego w dacie dokonania wypowiedzenia, tj. dnia 27 listopada 2009 r. nie została spełniona wyżej wymieniona przesłanka rozwiązania stosunku pracy oraz obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegającą na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego oraz niewłaściwej jego ocenie, poprzez uznanie za niewiarygodne twierdzeń powódki o poinformowaniu jej przez pracowników Działu Osobowego Uniwersytetu Z. o możliwości złożenia ustnego wniosku o przyznanie urlopu dla poratowania zdrowia, w sytuacji gdy odmienny wniosek wypływa ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań powódki oraz dokumentów „pisma rektora z dnia 7 października 2009 r.” i „zaświadczenia o zwiększeniu liczby godzin prowadzonych zajęć w II semestrze”.

Wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 19 października 2010 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze oddalił apelację. Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, za wyjątkiem ustalenia daty upływu 9-letniego terminu na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Wskazał, że ponieważ zatrudnienie na zasadzie mianowania na stanowisko adiunkta powódka rozpoczęła u pozwanego z dniem 1 lutego 1999 r., to 9-letni termin na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego - uwzględniając okresy urlopów zdrowotnych - upłynął z dniem 31 lipca 2009 r.

Odnosząc się do kwestii naruszenia art. 41 k.p., Sąd drugiej instancji nawiązał

do stanowiska Sądu Najwyższego, wskazując, że wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy.

Wyrok ten został zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie prawa materialnego - art. 41 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r., poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na niezasadnym przyjęciu, iż ochrona stosunku pracy polegająca na zakazie wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby, nie znajduje zastosowania do stosunków pracy zawartych na podstawie mianowania zawiązanych na podstawie Prawa o szkolnictwie wyższym.

W uzasadnieniu wskazano, że w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym ustawodawca zrezygnował z uregulowań zawartych w ustawie poprzednio obowiązującej (z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym). Wskazał jedynie, na jakiej podstawie i z jakich przyczyn rozwiązaniu ulec może stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania. Zaniechał przy tym wskazywania *expressis verbis* uprawnień przysługujących pracownikowi w razie niesłusznego rozwiązania stosunku pracy, odsyłając w tym zakresie na mocy art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. do roszczeń wynikających z Kodeksu pracy. Należy zatem uznać, iż wskazywane odesłanie znajduje zastosowanie także w odniesieniu do ochrony stosunku pracy przewidzianej przepisami kodeksowymi między innymi art. 41 k.p.

Odnosząc się do przywołanego przez Sąd Okręgowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006., I PZP 4/06, skarżąca podkreśliła także, iż jako zapadły na gruncie ustawy Karta Nauczyciela, nie znajduje on zastosowania w niniejszej sprawie. Materia dotycząca stosunku pracy nauczyciela akademickiego uregulowana została szczegółowo w ustawie odrębnej - Prawo o szkolnictwie wyższym. Nie ma

zatem żadnych podstaw, „by w drodze analogii *legis*” stosować orzecznictwo wypracowane na gruncie ustawy Karta Nauczyciela.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionej podstawy. Stosownie do treści art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przepis ten określa relację między przepisami Kodeksu pracy a przepisami pragmatyk służbowych. Powtórzenie jego treści normatywnej zawarte jest w art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. W jego myśl w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Wynikająca z tych norm prawnych zasada stanowi, że jeśli istnieje „materia nieuregulowana” pragmatyką, to w tym zakresie mają wprost zastosowanie regulacje Kodeksu pracy. W związku z powołanymi przepisami należy rozważyć, czy regulacja dotycząca rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym ma charakter regulacji zupełnej, czy też jest to regulacja niepełna.

W stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie zostały zamieszczone dwa odesłania. Pierwsze, zawarte w art. 128 ustawy dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, przewiduje, że „rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), z tym że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru”, a zatem tej kategorii nauczycieli dotyczy bez wątpienia art. 41 k.p., kreujący zakaz wypowiedzenia umowy o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ustawodawca jednoznacznie dał w ten sposób wyraz temu, że w stosunku do tej grupy pracowników regulacja dotycząca ustania stosunku pracy nie jest zupełna, co zresztą nie budzi wątpliwości w świetle treści przepisów Działu III, Rozdziału 2 ustawy (stosunek pracy pracowników uczelni), które w zasadzie dotyczą mianowanych nauczycieli akademickich. Natomiast odesłanie dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich obejmuje przytoczony wyżej przepis art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Z jednej

więc strony nie ma wyraźnego wskazania o niepełności regulacji dotyczącej ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, co już stanowi jedną z przesłanek prowadzących do wniosku, że ta kwestia w pragmatyce służbowej została uregulowana w sposób kompletny. Z drugiej zaś strony szczegółowy zakres regulacji dotyczący rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim również stanowi podstawę do wnioskowania, że materia ta została uregulowana w całości w pragmatyce służbowej.

Przepis art. 124 Prawa o szkolnictwie wyższym stanowi, że rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku: 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 (pkt 1), wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni (pkt 2), otrzymania przez nauczyciela akademickiego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132 ust. 1 i 2 (pkt 3), podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, bez uzyskania zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 (pkt 4), niezawiadomienia rektora o podjęciu dodatkowego zatrudnienia lub prowadzeniu działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 129 ust. 6 (pkt 5). Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 125).

W rozpoznawanej sprawie chodzi o wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania po upływie przewidzianego w statucie uczelni okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Przekroczenie tego okresu nie jest w skardze kwestionowane. Powódka była mianowana na czas nieokreślony, lecz jej stosunek znacznie różnił się od typowego stosunku pracy powstałego z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Stosunek pracy powódki powinien trwać przez czas określony prawem, a okres ten był jej znany. Rozsądnie oceniając wypowiedzenie powódce stosunku pracy, nie powinno stanowić dla niej zaskoczenia. Jak trafnie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2011 r., III PK 46/10, czas trwania stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, jest określony dwójako: wynika on z nominacji na czas nieokreślony, ale jednocześnie przewidziany jest w ustawie i statucie uczelni właściwy czas jego trwania. Jeśli nomi-

nacja jest bezterminowa, to nie wygasa on z upływem przewidzianego okresu zatrudnienia. Upływ okresu przewidzianego na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego może natomiast z reguły stanowić ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym. Jest to więc stosunek pracy o charakterze mieszanym. Powstaje on wprawdzie na czas nieokreślony, ale ma silne elementy stosunku pracy na czas określony. Analizowany stosunek pracy ma także elementy stosunku na czas wykonywania określonej pracy, czyli uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego. Osiągnięcie tego stopnia w trakcie przewidzianego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta powoduje ustanie stosowania przepisów limitujących okres zatrudnienia na tym stanowisku (art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym). W tym aspekcie omawiany stosunek pracy przypomina umowę rezultatu: pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego w określonym okresie pod rygorem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy po upływie tego okresu. Z uwagi na szczególny charakter tego stosunku pracy należy zatem przyjąć, że do stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, nie ma zastosowania zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 k.p.) po upływie okresu zatrudnienia przewidzianego w statucie uczelni (art. 120 i art. 125 Prawa o szkolnictwie wyższym w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 tego Prawa).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę zgadza się także z innym poglądem wyrażonym w tym wyroku, a mianowicie, że niestosowanie art. 39 k.p. (w tym wypadku art. 41 k.p.) w omawianej sytuacji nie wynika z tego, że przepis ten dotyczy umowy o pracę, a przedmiotem rozstrzygnięcia jest stosunek pracy z nominacji. Odesłania z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym trzeba rozumieć w ten sposób, że obejmują one także przepisy Kodeksu pracy wprost dotyczące umowy o pracę, chyba że co innego wynika z ich brzmienia, celu lub funkcji. Inne rozumienie tych odesłań oznaczałoby - w szczególności - brak możliwości stosowania Kodeksu w części odnoszącej się do roszczeń pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z nominacji przez pracodawcę, gdyż w Kodeksie posługują się one pojęciem umowy o pracę (art. 45 i art. 56). W tym przypadku nie powinno budzić wątpliwości, że te roszczenia pracownika są sprawami nieuregulowanymi w rozumieniu art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, albowiem bez stosowania odpowiednich przepisów Kodeksu

pracy brak byłoby sankcji naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu i rozwiązaniu stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego. Taki też pogląd przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09 (OSNP 2011 nr 13-14, poz. 182).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====