

Sygn. akt IV P 95/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Zbigniew Kukuć Marianna Kurowicka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. B.

przeciwko Uniwersytetowi (...) - (...) w O.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda P. B. do pracy na pozwanym Uniwersytecie (...) w O. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) w O. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 1628 (jeden tysiąc sześćset dwadzieścia osiem) złotych tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. Akt IV P 95/17

UZASADNIENIE

Powód P. B. w pozwie skierowanym przeciwko Uniwersytetowi (...) - (...) w O. wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia- o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż powód nie zgadza się z wypowiedzeniem co do istoty i co do uzasadnienia, bowiem w świetle nowelizacji przepisu art. 120 ust. 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, ustawodawca nie określił, od kiedy należy liczyć ośmioletni okres zatrudnienia nauczyciela akademickiego na stanowisku asystenta, bądź adiunkta w przypadku osób już zatrudnionych na wskazanych stanowiskach w chwili wejścia w życie zmian cytowanej ustawy. W ocenie strony powodowej, ośmioletni okres zatrudnienia asystenta i adiunkta określony w art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym winien być liczony od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy, tj. od dnia 01 października 2013 roku. Nadto, powód zwrócił uwagę, że statut pozwanej uczelni nie reguluje precyzyjnie sytuacji pracowniczej osób zatrudnionych na stanowiskach asystentów.

Dodatkowo, w uzasadnieniu pozwu, P. B. odniósł się także do przyczyn nieuzyskania stopnia naukowego doktora, wskazując dodatkowo, iż na dzień sporządzenia pozwu, praca była ukończona, a gotowa do oceny merytorycznej była już we wrześniu 2016 roku.

Pozwany (...) (...) - (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż powód został zatrudniony w okresie, kiedy Statut pozwanego pracodawcy wskazywał, że okres zatrudnienia na stanowisku asystenta, bądź odpowiednio doktora bez uzyskania kolejnego stopnia naukowego nie może trwać dłużej niż 8 lat. W ocenie strony pozwanej, interpretacja przez powoda przepisu art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, w zakresie ustalenia daty początkowej ośmioletniego okresu zatrudnienia asystenta, bądź adiunkta, nie może zostać uznana za trafną, bowiem w tym konkretnym przypadku powodowałaby niczym nieuzasadnione wydłużenie okresu zatrudnienia P. B. z ośmiu do trzynastu lat.

Strona pozwana zakwestionowała też okoliczności związane z zaawansowaniem pracy doktorskiej powoda oraz zwróciła uwagę na wątpliwości promotora co do autentyczności i samodzielności rozprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. został zatrudniony na Uniwersytecie (...) - (...) w O. z dniem 01 października 2008 roku początkowo na podstawie umowy o pracę na stanowisku asystenta, pracownika naukowo-dydaktycznego na czas określony do dnia 30 września 2009 roku, a następnie na takich samych warunkach do dnia 30 września 2012 roku, a następnie- od dnia 01 października 2012 roku- na czas nieokreślony. Na dzień zatrudnienia powoda, Statut pozwanego pracodawcy przewidywał w § 72 ust. 3, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia doktora nie powinien przekroczyć 8 lat.

(d: umowy o pracę- k. 37- 39, akta osobowe; Statut i załączniki- k. 40- 42, 103- 161)

Początkowo, promotorem pracy doktorskiej P. B. był Prof. dr hab. A. S.. Po zakończeniu pracy na pozwanej uczelni, nowym Kierownikiem Katedry w 2013 roku został Prof. Dr hab. D. S. (1), który nie zaakceptował tematu pracy powoda i zaproponował wymienionemu inny temat. P. B. podjął pracę nad nowym tematem rozprawy. W międzyczasie realizował dydaktykę, znacznie przekraczając pensum, a także prowadził zajęcia z różnych przedmiotów. W lipcu 2013 roku powoda poinformowano, iż jego promotorem będzie P. D. (1). Pierwszą wersję roboczą swojej pracy P. B. przedstawił pod koniec 2015 roku. W lutym 2016 roku podjęto decyzję o konieczności rozbudowania pracy i napisania kolejnego rozdziału. Z uwagi na fakt, iż w ocenie powoda, nie mógł on liczyć na pomoc i opiekę promotora oraz fakt braku postępów w sprawdzaniu pracy, powód zgłosił swoje wątpliwości Dziekanowi (...) oraz Prorektorowi (...), od których uzyskał zapewnienie, iż okoliczności te zostaną poddane analizie.

(d: pismo- k. 43; zeznania J. K.- k. 240v- 244v; częściowo zeznania D. S.- k. 279v- 280v; częściowo zeznania P. D.- k. 266- 267v)

W dniu 26 października 2016 roku P. B. zwrócił się z pismem do Rektora (...), w którym zgłosił fakt braku postępu w sprawdzaniu doktoratu. Do pisma wymieniony załączył wersję roboczą pracy i wykaz dorobku naukowego. Ponadto, pismem z dnia 04 listopada 2016 roku powód zwrócił się o zawieszenie biegu okresu zatrudnienia. Na wniosku powoda Promotor dr hab. P. D. (1), Prof. (...) poczynił adnotację, iż praca wymaga jeszcze uzupełnień merytorycznych, a do sprawdzania otrzymał ją pod koniec października 2016 roku. Natomiast Kierownik Katedry Prof. Dr hab. D. S. (1) naniósł adnotację, iż pracy powoda nie jest w stanie ocenić merytorycznie w chwili sporządzania adnotacji, bowiem jej nie widział, decyzję w przedmiocie wniosku pozostawił Rektorowi, wskazując, iż co do zasady przyjęcie takiego wariantu nie budzi wątpliwości Kierownika Katedry. Dziekan (...) wniosek powoda poparł. W odpowiedzi na wniosek, Prorektor (...) wskazał, iż wniosek powoda nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem przekazanie roboczej wersji pracy nie jest tożsame z przedłożeniem rozprawy doktorskiej jednostce przeprowadzającej przewód doktorski. Na przełomie grudnia 2016 roku i stycznia 2016 roku promotor zarzucił pracy powoda zastosowanie

wielu nieuzasadnionych zapożyczeń i przeniesień wprost z jego prac. Na wniosek P. B., przewód doktorski został zamknięty w styczniu 2017 roku, a powód rozpoczął współpracę z innym promotorem, który wiosną 2017 roku zrezygnował z promowania pracy. W dniu 03 lutego 2017 roku rzecznik dyscyplinarny ds. nauczycieli akademickich wszczął postępowanie dyscyplinarne w związku z podejrzeniem popełnienia przez powoda czynu polegającego na przywłaszczeniu sobie części cudzego utworu.

(d: pisma- k. 8, 9, 47- 70, 187, 195- (...); zeznania J. K.- k. 240v- 244v; zeznania Z. N.- k. 265v- 266; częściowo zeznania D. S.- k. 279v- 280v; częściowo zeznania P. D.- k. 266- 267v)

W dniu 06 marca 2017 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2017 roku. W oświadczeniu pracodawcy wskazano, iż przyczyną decyzji pracodawcy jest nieuzyskanie stopnia naukowego doktora w okresie ośmiu lat zatrudnienia na stanowisku asystenta.

(d: oświadczenie- k. 5; akta osobowe)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo P. B., jako zasadne, zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, na wstępie godzi się wskazać, iż w niniejszej sprawie spór koncentrował się niejako na dwóch płaszczyznach. Pierwszą z nich były przyczyny nieuzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora, drugą natomiast zasadność wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia P. B. umowy o pracę w kontekście tego, kiedy upływa termin uzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora.

Odnosząc się do pierwszej z wymienionych wyżej płaszczyzn, w ocenie Sądu bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje przyczyna, dla której powód formalnie nie ukończył i nie obronił rozprawy doktorskiej. Zgodnie bowiem z treścią art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) 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. Ustawodawca (także w brzmieniu poprzednio obowiązującym) nie zróżnicował zatem sytuacji osób, które nie uzyskały stopnia naukowego w sposób niejako niezawiniony od tych, które najogólniej rzecz ujmując przyczyniły się do jego nieuzyskania.

Powyzsze prowadzi do wniosku, że o ile niezawinione przez asystenta, bądź adiunkta przyczyny nieuzyskania stopnia naukowego (odpowiednio doktora, bądź doktora habilitowanego) mogą mieć znaczenie w kontekście zasad współżycia społecznego, o tyle, nie wpływają w świetle literalnego brzmienia przepisów ustawy na wydłużenie okresu ośmioletniego zatrudnienia za wyjątkiem sytuacji wymienionych w treści art. 120 ust. 2 cytowanej ustawy, zgodnie z którym do okresu ośmioletniego nie wlicza się przerwy związanej z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

W konsekwencji, jako okoliczności niejako wtórne jawią się rozbieżne oceny dotyczące jakości pracy i możliwości poprawy ewentualnych mankamentów, dokonane przez świadków P. D. (1), D. S. (1), J. K. (2) oraz Z. N. (2).

W ocenie Sądu, pierwszorzędne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma natomiast zasadność i rzeczywistość podanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, jaką było nieuzyskanie stopnia naukowego doktora w okresie ośmiu lat zatrudnienia na stanowisku asystenta, a konkretnie, od

którego do którego momentu należy liczyć ośmioletni okres zatrudnienia powoda, jako osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora.

Nie ulega wątpliwości, iż P. B. został zatrudniony w dniu 01 października 2008 roku. Według treści art. 120 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) w brzmieniu obowiązującym na chwilę zatrudnienia powoda, 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.

Zgodnie natomiast z treścią § 72 ust. 3 statutu (...) (...) - (...) w O. nadanego uchwałą Senatu pozwanego (...) i obowiązującego od dnia 30 stycznia 2004 roku, łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia doktora nie powinien trwać dłużej, niż 8 lat. Zupełnie na marginesie należy przy tym wskazać, iż zgodnie z literalną treścią zapisów statutu brak było stanowczego zakazu zatrudniania po upływie okresu ośmiu lat.

Zmiany w brzmieniu art. 120 szkolnictwie wyższym wprowadziła natomiast ustawa z dnia 18 marca 2011 roku (Dz. U. 84.455) 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. Zgodnie z nową treścią art. 120 ust. 1 zmienionej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, 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, 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. Zgodnie natomiast z treścią art. 23 ustawy 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 (1) osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. (2) Osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę. Zmiany weszły w życie od dnia 01 października 2013 roku.

Uchwałą Senatu pozwanego (...) nr (...) z dnia 12 kwietnia 2013 roku zmieniono między innymi § 71 ust 3 statutu, zgodnie z którym łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie posiadającej stopnia doktora nie może trwać dłużej, niż 8 lat, z zastrzeżeniem ust. 5. Do treści statutu wymienioną uchwałą dodano także rozdział Przepisy przejściowe i końcowe i § 98 a, który regulował szczegółowo sytuację nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta nie posiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego przed dniem 01 października 2013 roku. Cytowane zmiany statutu nie dotyczyły jednak i nie regulowały sytuacji osób zatrudnionych na stanowiskach asystentów nie posiadających stopnia naukowego doktora.

Problem dotyczący osób, zatrudnionych w chwili wejścia w życie zmian art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w zakresie sposobu liczenia wskazanego w ustawie okresu ośmioletniego, a konkretnie ustalenia daty początkowej tego okresu stał się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. I tak, w jednym z pierwszych orzeczeń dotyczących spornej kwestii, Sąd Najwyższy wskazał, iż „zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 KC oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej zasady musi wynikać z brzmienia nowego prawa, lub - jak stanowi art. 3 KC - jego celu. Przepis art. 3 KC ma zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Stosownie do treści art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2015 r. poz. 572 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od 1.10.2013 r., ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien uwzględniać okresów zatrudnienia przypadających przed 1.10.2013 r.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 roku, II PK 195/15, OSP 2017 nr 1, poz. 4, str. 83). W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał między innymi, iż „ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23 tej nowelizacji, zgodnie z którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku

asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. Ostatecznie treść art. 23 nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. stanowi, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy (ust. 1) oraz, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę (ust. 2). Przepis ten przewiduje ponadto, że okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata. Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 r., będącym odpowiedzią na pismo European Trade Union Committee for Education z dnia 21 listopada 2011 r. zaprezentowało stanowisko, że okresy zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku asystenta oraz adiunkta przed dniem 1 października 2013 r. nie zostają wliczone do określonego art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym ośmioletniego okresu zatrudnienia. Przepis art. 120 w znowelizowanej (nowelizacją z dnia 18 marca 2011 r.) postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 r., zatem ośmioletni okres liczy się od momentu wejścia w życie przepisu, czyli od dnia 1 października 2013 r. (por. odpowiedź Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na interpelację nr 2015, www.sejm.gov.pl (<http://www.sejm.gov.pl/>)). Identyczne stanowisko zostało wyrażone w piśmie z dnia 19 stycznia 2012 r. skierowanym do Prezesa Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP (MNiSW - DNS - WRK - 619 - 21149 -1/ ZM/12).”

W kolejnych orzeczeniach dotyczących wskazanej kwestii, Sąd Najwyższy także uznał, iż „w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od 1.10.2013 r.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 roku, II PK 342/15, *Legalis* 1559933). W ocenie Sądu Najwyższego, „problem powyższy wynika przede wszystkim z braku przepisów przejściowych, które mogłyby w jednoznaczny sposób rozstrzygnąć dopuszczalność zaliczania poprzedniego okresu zatrudnienia nauczycieli zatrudnionych przed 1 października 2013 r. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że problem ten był znany już na etapie prac legislacyjnych. W przypadku poprzedniej ustawy z 1990 r. art. 188 ust. 4 jednoznacznie stanowił o zaliczaniu okresów zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta sprzed wejścia w życie tej ustawy. Jednak w przypadku obecnie obowiązujących przepisów w tej materii ustawodawca tego nie uczynił. Projekt rządowy nowelizacji ustawy przewidywał w art. 23 zaliczanie poprzednich okresów zatrudnienia, a w przypadku gdyby okres ten był dłuższy niż określony w art. 120 ustawy, asystenci i adiunkci mogliby być zatrudnieni na swoich stanowiskach nie dłużej niż 2 lata od wejścia w życie ustawy nowelizującej. Także Senat RP zaproponował w uchwale z dnia 3 marca 2011 r. poprawkę do ustawy nowelizującej polegającą na zaliczaniu okresu zatrudnienia przed wejściem w życie ustawy. Poprawka Senatu, jak wiadomo, nie została przyjęta. (...) Mając powyższe na uwadze należy zgodzić się, że wykładnia art. 120 ustawy po nowelizacji nie jest oczywista oraz, że mamy do czynienia z istotnym zagadnieniem prawnym. (...) Także w doktrynie prawa pracy prezentowane są jednolite poglądy w tej kwestii. Twierdzi się mianowicie, że od 1 października 2013 r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 ustawy powinny być liczone na nowo, tj. nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta, które przypadają przed tą datą (W. Sanetra, w: *Prawo o szkolnictwie wyższym*, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 268). Uważa się także, iż nowelizacja art. 120 ustawy spowodowała, że liczenie okresów zatrudnienia w nim wymienionych rozpoczynało się dopiero od daty jego wejścia w życie, czyli od 1 października 2013 r., bowiem ustawa nowelizująca nie przewidziała zaliczalności okresów zatrudnienia przed tą datą (H. Izdebski, J. Zieliński: *Komentarz do art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*). Z powołaniem się na art. 18 § 1 KP identycznie przyjmuje P. Nowik, w: M. Pyter, red. *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 266). Wydaje się, że takie stanowisko przyjmuje także K. Leszczyńska (*Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego*, *PiZS* 2012 nr 10), choć ocenia ten stan rzeczy w sposób krytyczny. Stwierdza się także jednoznacznie, że od dnia 1 października 2013 r. osobom zatrudnionym na

stanowisku adiunkta przed tym dniem przysługuje dodatkowo osiem lat na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego (T. Kuczyński, w: *Akademickie prawo pracy*, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 100).

Reasumując należy stwierdzić, że w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że poza przedmiotem rozważań znajduje się kolejna nowelizacja art. 120 ustawy z lipca 2014 r. Uwzględniając powyższe rozstrzygnięcie konieczne wydaje się ustosunkowanie do treści aktu mianowania powoda, jak i statutu pozwanej uczelni w zakresie dopuszczalnego okresu zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Problem ten wymaga w każdym przypadku uwzględnienia regulacji art. 18 § 1 KP oraz art. 9 § 2 KP.”

Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2017 roku (II PK 78/16, LEX nr 2329456), wskazując, iż po zmianie art. 120 p.sz.w. okresy zatrudnienia w nim określone (8 lat) powinny być liczone od nowa” oraz w wyroku z dnia 07 czerwca 2017 roku (II PK 163/16, MoPr 2017 nr 10, str. 535), zgodnie z którym „(I) okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym na mocy ustawy z 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (...), jeżeli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa zmieniła statut i dla osób zatrudnionych już wcześniej na tym stanowisku, ustaliła czas zatrudnienia na okres dłuższy (11 lat) niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji.”

Natomiast w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 roku (I PK 182/16, Legalis 1668450), Sąd Najwyższy podtrzymał stanowisko dotyczące sposobu liczenia okresu zatrudnienia adiunktów wskazując, iż „(1) zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 KC oznacza, że do nowego prawa nie stosuje się oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wobec czego okresu zatrudnienia adiunkta sprzed 1 października 2013 r. nie wlicza się do ośmioletniego okresu zatrudnienia, o którym stanowi art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) (2) Biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobeować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty”. W uzasadnieniu wymienionego wyroku Sąd Najwyższy wskazał także, że na skutek nowelizacji art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym dokonanej ustawą 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 (dalej jako: nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r.) doszło do zmiany reguł dotyczących okresów zatrudniania nauczycieli akademickich nieposiadających co najmniej stopnia doktora habilitowanego. Stosownie do treści tego przepisu w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r., 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 zatrudnianie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. (...) Nowelizując z dniem 1 października 2013 r. treść art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, ustawodawca nie określił jednak, od kiedy należy liczyć ośmioletni staż pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta bądź adiunkta w przypadku osób zatrudnionych na tych stanowiskach przed

dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej i nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego. Nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r., ustanawiając maksymalny ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta dla osób nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego, w przeciwieństwie do art. 188 ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, który nakazywał wliczać okresy mianowania i zatrudniania na stanowiskach asystenta i adiunkta przed wejściem w życie tej ustawy, nie zawierała przepisów przejściowych, które stanowiłyby od jakiej daty należy liczyć ten okres zatrudnienia. Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23 tej nowelizacji, zgodnie z którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. (...) Przepis ten przewiduje ponadto, że okres *vacatio legis* w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata.”

W kolejnym orzeczeniu, tj. wyroku z dnia 28 lutego 2017 roku (II PK 396/16, *Legalis* 1587572), Sąd Najwyższy przyjął, iż „statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta, jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidział ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty”. Uzasadnienie wskazanego wyroku porusza kwestię (podobnie, jak w niniejszej sprawie), sporu, czy do pracownika należy stosować przepisy statutu uczelni obowiązującego w chwili nawiązywania stosunku pracy, czy też przepisy ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w treści obowiązującej od dnia 01 października 2013 roku. Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu cytowanego wyżej wyroku wskazał, iż „niesłuszne są konstatacje w zaskarżonym wyroku, iż przepis art. 120 ust. 1 ustawy nie odnosił się do sytuacji powoda, w stosunku do którego należało stosować stan prawny z 2002 r. (postanowienia statutu uczelni z tego okresu). Art. 23 ust. 1 ustawy nowelizacyjnej z dnia 18 marca 2011 r. stanowił jedynie, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego oznaczało to tylko tyle, że powód po wejściu w życie tej ustawy (1 października 2011 r.) zachował status pracownika mianowanego. Ustawa nowelizacyjna z dnia 18 marca 2011 r. nie zawierała przepisów przejściowych, obligujących szkołę wyższą do stosowania dotychczasowych przepisów odnośnie do adiunktów zatrudnionych przed dniem jej wejścia w życie, dlatego ocena Sądu w zaskarżonym wyroku (stosowanie statutu szkoły z 2002 r.) nie znajduje podstawy prawnej. Słusznie jednak Sąd Okręgowy podniósł, że wchodzący w życie z dniem 1 października 2013 r. art. 120 w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2011 w założeniu miał wymusić, szczególnie w uczelniach publicznych, postęp w pracy naukowej i przyspieszyć rozwój kadry naukowej. Przyjęcie zatem w statucie szkoły wyższej jednakowych zasad dla nowozatrudnionych doktorów (zobowiązanych do uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat) oraz do zatrudnionych wcześniej adiunktów (z wieloletnim stażem na uczelni), prowadziło do nieuzasadnionej prawnie dyferencjacji adiunktów. Z judykatury Sądu Najwyższego wynika bowiem, że w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 342/15, niepublikowany). Szkoła wyższa nie powinna dopuścić do powstania sytuacji, w której adiunkt zatrudniony po 1 października 2013 r. ma osiem lat na uzyskanie habilitacji, a osoba zatrudniona wcześniej na tym stanowisku - niewspółmiernie więcej (powód miałby 19 lat na uzyskanie habilitacji). Biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem

lat na uzyskanie habilitacji. Zdaniem Sądu Najwyższego art. 120 ust. 1 ustawy prymat przyznaje unormowaniom statutowym uczelni. Zgodnie z tym przepisem w statucie uczelni maksymalny okres zatrudnienia może zostać ustalony poniżej 8 lat, zwłaszcza dla tych nauczycieli akademickich, którzy na wskazanych stanowiskach zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. Uczelnie, modyfikując dotychczasowe statuty w tym zakresie, mogą prowadzić własną politykę kadrową, tym bardziej, że wejście w życie znowelizowanego art. 120 ust. 1 ustawy poprzedzone zostało bardzo długim *vacatio legis*. Reasumując - Sąd Najwyższy uznał, że statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty.

Podobne stanowisko zajął w Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 czerwca 2017 roku (I PK 182/16, Legalis 1668450) wskazując, iż „w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2017 r., II PK 396/15).”

„Rozwiązanie określone jako bezpośrednie działanie nowego prawa polega na zadecydowaniu przez ustawodawcę, że od chwili wejścia w życie nowych norm należy je stosować do wszelkich stosunków, zdarzeń czy stanów rzeczy danego rodzaju i zarówno tych, które dopiero powstaną, jak i tych, które powstały przed wejściem w życie nowych norm, ale trwają w czasie dokonywania zmiany prawa. W wypadku gdy ustawodawca wyraźnie nie rozstrzygnie powyższych kwestii, przyjmuje się, że zadecydował o bezpośrednim działaniu nowego prawa (por. S. Wronkowska, M. Zieliński, Komentarz do zasad techniki prawodawczej, Warszawa 1997, s. 49–53). „Milczenie ustawodawcy co do reguły intertemporalnej należy uznać za przejaw jego woli bezpośredniego działania nowego prawa, chyba że przeciw jej zastosowaniu przemawiają ważne racje systemowe lub aksjologiczne” (por. wyrok TK z 8.11.2006 r., K 30/06, OTK-A 2006/10, poz. 149). Jeśli ustawodawca nie wypowiada się w kwestii przepisów przejściowych, to nowa ustawa ma zastosowanie do zdarzeń prawnych powstałych po jej wejściu w życie, jak i do tych, które miały miejsce wcześniej, jednak trwają dalej, po wejściu w życie nowej ustawy. Wolą ustawodawcy było zatem, aby od dnia 1.10.2014 r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 p.s.w. były liczone na nowo” (Michał Bąba, Komentarz do art.120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2017.05.01).

Jakkolwiek cytowane powyższej orzeczenia w zdecydowanej większości dotyczą liczenia okresów zatrudnienia w stosunku do adiunktów, nie posiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego, to jednak, w ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę, w pełni zachowują aktualność w stosunku do asystentów nie posiadających stopnia naukowego doktora, zwłaszcza, że ustawodawca łącznie uregulował sytuację tych dwóch grup zawodowych w art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy przyjąć, że to na pozwanej uczelni spoczywał obowiązek prowadzenia zmian do obowiązującego statutu, by w sposób nie budzący wątpliwości uregulować sytuację osób już zatrudnionych na dzień 01 października 2013 roku (czy to asystentów, czy to adiunktów). Tymczasem analiza kolejnych zmian statutu pozwanego prowadzi do wniosku, że uchwałą Senatu pozwanego (...) nr (...) z dnia 12 kwietnia 2013 roku uregulowano sytuację adiunktów bez stopnia naukowego doktora habilitowanego zatrudnionych przez dniem 01 października 2013 roku (§ 98a), natomiast zupełnie pominięto asystentów nie posiadających stopnia naukowego doktora zatrudnionych przed dniem 01 października 2013 roku.

W konsekwencji, zgodnie z cytowanym orzecznictwem, należy przyjąć, iż ośmioletnie okres zatrudnienia w stosunku do P. B. winien być liczony od dnia wejścia w życie zmian ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, tj. od dnia 01 października 2013 roku, co czyni uprawnionym stwierdzenie o niezasadności przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

W tym miejscu Sąd winien także odnieść się do wyrażonego z „ostrożności procesowej” stanowiska pozwanego, zgodnie z którym nieuzasadnione jest przywracanie powoda do pracy.

Dokonując zatem oceny żądania powoda przywrócenia do pracy, Sąd miał na względzie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z dnia 18 maja 2017 roku (II PK 111/16, LEX 2309596), zgodnie z którym „ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027) (...) Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykle" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.)”.

Mając zatem na względzie ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny oraz fakt, iż swego rodzaju konflikt zaistniały na linii były promotor i Kierownik Katedry podyktowany jest nie tyle względami pracowniczymi, o ile bardziej natury etycznej, Sąd nie znalazł podstaw, by na rzecz powoda zasądzić odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy. Należy przy tym zauważyć, że zarzuty stawiane powodowi dotyczące nieuzasadnionych zapożyczeń i przeniesień są bardzo poważne i istotne z naukowego punktu widzenia, jednak do czasu zakończenia toczących się w związku z tym postępowań (dyscyplinarnego i karnego) nie sposób z samego tylko faktu kierowania wobec powoda tychże zarzutów, wywodzić dla P. B. negatywnych skutków w sferze pracowniczej. Dodatkowo, świadek D. S. (1) wskazał, iż w jego ocenie, okresem potrzebnym na uzyskanie przez powoda stopnia naukowego doktora jest okres około 3 lat, a stosunek P. D. (1) i D. S. (1) do osoby powoda, nie może w ocenie Sądu, być potraktowany jako wystarczający do uznania przywrócenia do pracy P. B. za niemożliwe, bądź niecelowe.

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd na podstawie art. 45 kp w zw. z art. 120 ust 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, Sąd przywrócił powoda P. B. do pracy na pozwanym Uniwersytecie na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I wyroku).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 1.628 złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro