

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 maja 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 939/17,

w sprawie z powództwa U. F. przeciwko Uniwersytetowi (...) w Ł.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo, w punkcie drugim sentencji wyroku nie obciążył powódki U. F. kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka U. F. została mianowana z dniem 1 października 2000 roku na stanowisko adiunkta w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale E.-Socjologicznym (...) w Ł. na czas nie określony na podstawie art. 88 ustawy z dnia 12 września 1990 roku o szkolnictwie wyższym (Dz. U Nr 65 poz. 285 z późn. zm).

W lutym 2009 roku Dziekan Wydziału E.-Socjologicznego UŁ wystąpił do Rektora (...) w związku z oceną przeprowadzoną przez Wydziałową Komisję Oceniającą o przedłużeniu zatrudnienia powódce na okres 3 lat na zasadzie mianowania od dnia 1 października 2009 roku do 30 września 2012.

Powódce w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 30 listopada 2011 roku oraz od 18 lipca 2013 roku do 16 lipca 2014 roku oraz od 17 lipca 2014 roku do 16 stycznia 2015 roku został udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Od dnia 18 lipca 2015 roku powódka uznana została za zdolną do pracy.

Powódce przyznane zostało świadczenie rehabilitacyjne w okresie od 2 marca 2016 roku do 30 maja 2016 roku.

W dniu 25 stycznia 2017 roku Rektor pozwanego poinformował powódkę, iż została wykazana na liście nauczycieli akademickich podlegających ocenie okresowej w 2017 roku

w związku z upływem 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta na podstawie art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (...) oraz § 194 a Statutu (...) z dnia 23 stycznia 2012 roku. Jednocześnie powódkę poinformowano, iż do okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta nie zostały zaliczone okresy urlopu na poratowania zdrowia od 1 czerwca 2011 roku do 30 listopada 2011 roku, od dnia 18 lipca 2013 roku do 17 stycznia 2014 roku, od 18 stycznia 2014 roku do 16 lipca 2014 roku, od dnia 17 lipca 2014 roku do 16 stycznia 2015 roku, okresu pobierania zasiłku chorobowego od dnia 19 lutego 2015 roku do 17 lipca 2015 roku, 2 września 2015 roku do 29 lutego 2016 roku oraz świadczenia rehabilitacyjnego od dnia 2 marca 2016 roku do 30 maja 2016 roku.

W piśmie z dnia 3 marca 2017 roku skierowanym do Rektora pozwanego powódka wniosła o wyłączenie jej osoby z listy nauczycieli akademickich podlegających ocenie okresowej w 2017 roku, w związku z upływem 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, powołując się na interpretację art. 120 nowelizacji art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym.

W dniu 6 marca 2017 roku Wydziałowa Komisja Oceniająca, po dokonaniu weryfikacji danych zawartych w kwestionariuszu, przypisała powódce ogólną ocenę 10,25 pkt (ocena pozytywna). Jednocześnie biorąc pod uwagę ocenę kierownika i stopień zaawansowania prac nad rozprawą habilitacyjną, komisja wniosowała o rozwiązanie stosunku pracy na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania z dniem 30 września 2017 roku z powodu niezyskania w okresie 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, stopnia naukowego doktora habilitowanego, o ile do 14 czerwca 2017 roku nie zostanie przyjęte do druku przez wydawcę osiągnięcie będące podstawą dopuszczenia do postępowania habilitacyjnego.

W dniu 22 marca 2017 roku powódka złożyła odwołanie od oceny Wydziałowej Komisji Oceniającej Wydziału E.-Socjologicznego pozwanego.

Wydziałowa Komisja Oceniająca po rozpoznaniu odwołania powódki nie przychyliła się do wniosku powódki zawartego w piśmie z dnia 22 marca 2017 roku.

(...) Wydziału E.-Socjologicznego (...) z dnia 26 czerwca 2017 roku pozytywnie zaopiniowała wniosek Wydziałowej Komisji Oceniającej w sprawie rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania z powódką.

W dniu 27 czerwca 2017 roku pozwany (...) w Ł. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, które swój bieg rozpocznie dnia 1 lipca 2017 roku a zakończy się w dniu 30 września 2017 roku. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pozwany wskazał nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 4.872,65 złotych.

W dniu mianowania powódki na stanowisko adiunkta u strony pozwanej obowiązywał statut (...) z dnia 13 września 1991 roku, który stanowił w § 83, iż na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony (ust. 1). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć 9 lat (ust. 2). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego może być przedłużony nie więcej niż o 3 lata w przypadku, gdy osobie zatrudnionej na tym stanowisku brakuje 3 lat do emerytury określonej w art. 112 ust. 2 ustawy, w przypadku skierowania pracy habilitacyjnej do recenzji, bądź gdy istnieje szansa zakończenia poważnie zaawansowanej pracy habilitacyjnej (ust. 3).

Podobnie kwestię tę regulowały późniejsze statuty obowiązujące u pozwanego. Statut przyjęty uchwałą Senatu z dnia 26 czerwca 2006 roku, tekst jednolity wg stanu na dzień 1 lipca 2010 roku ze zm. stanowił w § 103 okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 9 lat. (ust. 4). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego ulega przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną (ust. 5).

Zgodnie z § 124 Statutu (...) przyjętego uchwałą Senatu nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 roku w brzmieniu obowiązującym od 1 lutego 2012 roku osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora habilitowanego zatrudnia się na stanowisku adiunkta na czas określony, przy czym pierwsze zatrudnienie następuje na okres nie dłuższy niż 5 lat (ust. 2). Łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 8 lat (ust. 3). Zgodnie z § 194 a statutu do osób zatrudnionych na stanowisku asystenta lub adiunkta przed dniem 1 października 2013 roku stosuje się zasady określone w § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku z zastrzeżeniem, że zatrudnienie na stanowisku asystenta nieposiadającego stopnia naukowego doktora lub adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku.

Powódka posiadała dorobek naukowy, wydawała różnego rodzaju publikacje. Ponadto prowadziła zajęcia ze studentami, wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych bez zastrzeżeń. Ocena okresowa pracownika była pozytywna. Ocena powyższa dotycząca aktywności naukowej, organizacyjnej, dydaktycznej nie ma wpływu na ocenę rotacyjną.

Powódka winna złożyć pracę habilitacyjną do 20 czerwca 2017 roku, czego nie uczyniła.

Kryteria, które musi spełniać osoba, która przedkłada pracę habilitacyjną i rozpoczyna ostatni etap habilitacyjny zmieniały się ze względu na upowszechnienie prac habilitacyjnych w świecie naukowym. Została podniesiona poprzeczka wymagań dotycząca zarówno publikacji, cytowań, umiędzynarodowienia działalności naukowej.

Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 roku zaprezentowało stanowisko, że okresy zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku asystenta oraz adiunkta przed dniem 1 października 2013 roku 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 roku) postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 roku, zatem ośmioletni okres liczy się od momentu wejścia w życie przepisu, czyli od dnia 1 października 2013 roku (por. odpowiedź Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na interpelację nr 2015, (...)) Identyczne stanowisko zostało wyrażone w piśmie z dnia 19 stycznia 2012 roku skierowanym do Prezesa Rady Szkolnictwa Wyższego.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów. Treść ich nie była kwestionowana przez żadną ze stron i Sąd nie znalazł podstaw, aby podważać ich moc dowodową. W niezbędnym zakresie Sąd Rejonowy poczynił ustalenia także w oparciu o zeznania przesłuchanego świadka B. U..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu, do powódki jako mianowanego nauczyciela akademickiego znajduje zastosowanie ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183), zwana dalej ustawą o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art.123 ust. 1 wskazanej ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany:

- 1) w drodze porozumienia stron,
- 2) przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron,
- 3) bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie art. 124 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, 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) wszczęcia 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.

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 (art. 124 ust. 2 powoływanej ustawy).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zgodnie z art. 125 ustawy 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.

Na podstawie art. 128 ust. 1 ww. ustawy rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę również w przypadku określonym w art. 124 ust. 1 pkt 3 (art. 128 ust. 2 ustawy).

Przepis art. 136 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi z kolei, iż w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalone należy uznać stanowisko, że odnośnie nauczycieli akademickich

w sprawach nieuregulowanych w ustawie z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183) stosuje się przepisy Kodeksu pracy w zakresie wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Sam fakt, że przepisy Kodeksu Pracy posługują się pojęciem umowy o pracę (art. 45 k. p. i art. 56 k. p.) w części odnoszącej się do roszczeń pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z nominacji przez pracodawcę nie może niweczyć żądania powoda, gdyż inne rozumienie tych odesłań oznaczałoby - w szczególności - brak możliwości stosowania Kodeksu pracy. 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 ustawy Prawo 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2009 r., II PK 219/08, LEX nr 523525; z dnia 25 czerwca 2009 r., I PK 228/08, LEX nr 515694; z dnia 3 lutego 201 r., II PK 196/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 182; z dnia 10 marca 2011 r., III PK 46/10, OSNP 2012 nr 9 - 1 o, poz. 241). Podstawę rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie stanowią, obok przepisów Kodeksu pracy, unormowania zawarte w ustawie z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 2183).

Zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy, zwanego dalej k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być zgodnie z art. 30 § 4 k. p. wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

W niniejszej sprawie pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z końcem semestru tj. z dniem 30 września 2017 roku powołał art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i wskazał nie uzyskanie przez U. F. stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Wypowiedzenie stosunku pracy nastąpiło po uzyskaniu zgody Rady Wydziału Pracodawcy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 września 2017 roku, tj. z końcem semestru.

Przyczyna ta określa granice niniejszego postępowania (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku (sygn. akt I PKN 434/98).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z mianowanym nauczycielem akademickim winno odpowiadać rygorom sformułowanym w art. 30 k. p., stosowanym odpowiednio do stosunku pracy z mianowania. Wypowiedzenie powinno

być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W literaturze podnosi się, iż inna ważna przyczyna w rozumieniu art. 125 ustawy, to przyczyna, w odróżnieniu od „zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę”, powinna cechować się „ważnością”, istotnością z punktu widzenia interesu pracodawcy, ale też ochrony trwałości stosunku pracy opartego na mianowaniu. Z tego względu w orzecznictwie podkreśla się, że nie wystarczy jakakolwiek przyczyna, ale taka, która swą wagą uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania. Prawdziwe jest zatem stwierdzenie, że ustawa dopuszcza wypowiedzenie stosunku pracy

z mianowania w znacznie węższym zakresie niż kodeks pracy. Sąd Najwyższy rozstrzygał

w tej kwestii, uznając, że przyczyną taką może być znaczny niedobór zajęć, brak kwalifikacji albo trudna sytuacja finansowa wydziału uczelni (por. wyr. SN z 25.6.2009 r., I PK 228/08, OSP 2010, Nr 3, poz. 26; także wyr. z 27.6.2007 r., I PK 102/06, OSNP 2007, Nr 13–14, poz. 190 i podane w jego uzasadnieniu dalsze sprawy dotyczące wykładni „ważnej przyczyny” z art. 125 – I PK 496/98, I PRN 25/95, II PK 249/05). Doktryna (A. Dubownik, Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania, PiZS 2007, Nr 9; P. Kucharski, Ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich w ustawie z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, [w:] K. Ślebzak, W. Wróbel (red.), Studia i analizy Sądu Najwyższego, t. III, Warszawa 2009; K. Leszczyńska, Rozwiązanie stosunku pracy) oraz orzecznictwo (oprócz wyżej wskazanego także wyroki w sprawach II PK 166/09, I PK 228/08, I PK 225/07, I PK 249/07) wyraźnie wskazują na określoną funkcję rozwiązania przyjętego w art. 125 oraz przykładowe sytuacje, które pozwalają stwierdzić „ważną przyczynę”. „Inne ważne przyczyny”, to przyczyny, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela mianowanego na czas nieokreślony na zajmowanym stanowisku, w sytuacji gdy inne przepisy ustawy nie określają odrębnych konsekwencji wystąpienia takiej przyczyny (zob. wyr. SN z 22.2.2008 r., I PK 225/07, L.).

Sąd Rejonowy podkreślił również, iż sformułowanie użyte w art. 125 ustawy Prawo

o szkolnictwie wyższym zawiera w swojej treści pojęcie nieostre – „inne ważne przyczyny”. W ocenie Sądu, granice dyspozycji art. 125 przedmiotowej ustawy, pozostawiają pewną swobodę decyzyjną powierzoną Rektorowi uczelni uzasadnioną niemożliwością uregulowania wszelkich możliwych sytuacji. Podjęcie próby takiego uszczegółowienia prowadziłoby bowiem do zbytnej kazuistyki przepisu, a jednocześnie nie dałoby zamierzonego efektu w związku z brakiem możliwości przewidzenia wszelkich sytuacji jakie mogłyby mieć miejsce i być jednocześnie zakwalifikowane do tej kategorii spraw.

W związku z powyższym należy w każdym postępowaniu indywidualnie, przez pryzmat konkretnej sytuacji, konkretnych zdarzeń i naruszeń oceniać, czy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z mianowanym nauczycielem akademickim z „innych ważnych przyczyn” jest zasadne.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 roku III PK 37/16 wywieziono, iż czas trwania stosunku pracy adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego, mianowanego na czas nieokreślony, jest określony dwojako, wynika

z nominacji na czas nieokreślony, ale jednocześnie przewidziany jest w ustawie i statucie uczelni właściwy czas jego trwania. Jeśli nominacja jest bezterminowa, to nie wygasa on

z upływem przewidzianego okresu zatrudnienia. Upływ okresu przewidzianego na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego może z reguły stanowić ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Jest to więc stosunek pracy o charakterze mieszanym. Powstaje 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 ustawy Prawo 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.

Strona pozwana wywodziła, biorąc pod uwagę zatrudnienie powódki na Uniwersytecie (...) w Ł. na stanowisku adiunkta od dnia 1 października 2000 roku, oraz okresy przerw nie wliczane do tego okresu, iż upłynął wymagany 12 letni okres, kiedy powódka zobowiązana była do uzyskania stopnia doktora habilitowanego, co nastąpiło w dniu 27 grudnia 2015 roku i uprawniało pozwanego do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że istotą niniejszej sprawy, jest interpretacja tego, czy w dacie wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynął okres maksymalnego zatrudnienia powódki na stanowisku naukowo-dydaktycznym adiunkta. Powódka stała na stanowisku, że zgodnie z poglądem judykatury okres zatrudnienia po zmianie przepisów winien być liczony na nowo od dnia wejścia w życie tych przepisów, tj. od 1 października 2013 roku. Pozwany zaś stał na stanowisku, że w związku z uregulowaniem powyższej kwestii w statucie (...) należy stosować zawarte w nim regulacje.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozstrzygnięcie zaistniałego sporu zależało od wykładni przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 roku, poz. 572 ze zm.) regulujących kwestie rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi oraz art. 120 ust. 1 ustawy - brzmieniu zmienionym przez art. 1 pkt 92 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. zmieniającej nin. Ustawę z dniem 1 października 2013 roku oraz kolejną nowelizacją z dnia 11 lipca 2014 roku, która weszła w życie z dniem 1 października 2014 roku, z uwzględnieniem wykładni stosownych przepisów statutu strony pozwanej.

Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji zaznaczył, iż art. 120 w/w ustawy w brzmieniu obowiązującym do 1 października 2013 roku stanowił, że 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.

Powyższy przepis zatem nie określał długości okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego i w tym zakresie odsyłał do statutu uczelni.

Statut (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku, obowiązujący do 31 stycznia 2012 roku w § 103 stanowił, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 9 lat (ust. 4). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego ulega przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną (ust. 5).

W myśl art. 120 w brzmieniu od 1 października 2013 roku 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. W myśl ust 2 art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym do okresu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się przerwy związanej z:

1) 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 roku - Kodeks pracy;

2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

Podkreślić należy, że art. 120 ww. ustawy został znolelizowany 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).

Stosownie do brzmienia art. 38 pkt 5 tej ustawy, znowelizowany przepis objęty został ponad dwuletnim *vacatio legis* i wszedł w życie z dniem 1 października 2013 roku. Zasadniczym celem tak długiego okresu *vacatio legis*, ustanowionego w ustawie nowelizującej z dnia 18 marca 2011 roku dla art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, było umożliwienie wyższym uczelniom uregulowania kwestii okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego,

a także warunków skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów w statucie. Ustawa wprowadziła jedynie wymóg, aby ten okres zatrudnienia nie przekraczał ośmiu lat. Dlatego też do dnia 1 października 2013 roku w ramach posiadanej autonomii strona pozwana zobligowana była dostosować statut do wymagań wprowadzonych w art. 120 Prawa

o szkolnictwie wyższym (tak wyrok SN z dnia 12.01.2016 r., II PK 195/15, niepubl.).

Ponadto, jak wywodzi się w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego samodzielne tworzenie zasad i kryteriów dotyczących nawiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi na podstawie mianowania (art. 118 ust. 3, art. 121 ust. 3 prawo o szkolnictwie wyższym) pozwala, przede wszystkim najlepszym uczelniom, na swobodne decydowanie

o „zatrzymywaniu” najlepszej, najbardziej wykwalifikowanej kadry naukowo-dydaktycznej. Taka samodzielna polityka kadrowa, oparta na zasadzie konkurencji, jest warunkiem wysokiego poziomu nauczania, jak i badań naukowych. Rzeczone unormowanie nie jest sprzeczne z zasadą równości, gdyż osoby zatrudniane na podstawie mianowania, zgodnie z celem działalności szkół wyższych, mają stanowić najwyższej wykwalifikowany personel akademicki. Ci pracownicy, poprzez instytucję mianowania, pozostają z daną uczelnią wyższą w szczególnym stosunku prawnym, charakteryzującym się dużym stopniem stabilności zatrudnienia, ale i mocniejszym związaniem z macierzystą uczelnią, wynikającym z nałożenia na takich pracowników dodatkowych obowiązków. Stanowiska asystenta oraz adiunkta ze swej natury są stanowiskami rotacyjnymi oraz stanowiskami przejściowymi, które prowadzić mają do osiągnięcia samodzielności na poziomie dydaktyki oraz badań naukowych (tak wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 2009 r. K 27/07).

Zgodnie z § 124 statutu (...) przyjętego uchwałą Senatu nr 422

z dnia 23 stycznia 2012 roku w brzmieniu obowiązującym od 1 lutego 2012 roku osobę nieposiadającą stopnia naukowego doktora habilitowanego zatrudnia się na stanowisku adiunkta na czas określony, przy czym pierwsze zatrudnienie następuje na okres nie dłuższy niż 5 lat (ust.2). Łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 8 lat (ust. 3). Zgodnie natomiast z § 194 a statutu do osób zatrudnionych na stanowisku asystenta lub adiunkta przed dniem 1 października 2013 roku (tak jak w przypadku powódki) stosuje się zasady określone w § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku przyjętego uchwałą Senatu z dnia 26 czerwca 2006 roku, tekst jednolity wg stanu na dzień 1 lipca 2010 r. ze zm) z zastrzeżeniem, że zatrudnienie na stanowisku asystenta nieposiadającego stopnia naukowego doktora lub adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku.

A zatem do osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 roku w myśl art. 103 statutu z dnia 26 czerwca 2006 roku okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 9 lat (ust. 4). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego ulega przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną (ust. 5) Przepisy te weszły w życie od 1 października 2013 roku. W tym dniu weszła też w życie zmiana ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Pozwany dopełnił powyższego obowiązku i dostosował przepisy statutu UŁ dotyczące okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby

nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, określił także jakie zasady stosuje się do pracowników pozwanego zatrudnionych przez dniem 1 października 2013 roku. W pełni zatem aktualne pozostaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w orzeczeniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2017 roku III PK1/17, iż w art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo

o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) nie ma takiej regulacji,

że okres zatrudnienia adiunktów powinien być zawsze liczony od nowa lub od początku. Regulacja ta nie naruszała autonomii uczelni, a jedynie ograniczała na przyszłość okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego do 8 lat, ale bez podważania statutowych gwarancji dłuższych okresów zatrudnienia adiunktów zatrudnionych przed 1 października 2013 roku. Uczelnia, która zważając na nowelizację ustawy w 2011 roku, skorzystała z autonomii statutowej i zawarła w swoim statucie regulacje korzystniejszych okresów zatrudnienia wcześniej zatrudnionym adiunktom, zachowując dotychczasowe dłuższe okresy ich zatrudnienia na uzyskanie habilitacji, które były korzystniejsze niż w nowelizacji art. 120, przeto tę korzystniejszą regulację statutową należy respektować jako autonomiczne prawo uczelni, zachowujące zgodny z poprzednią regulacją dłuższy okres zatrudnienia niż dla adiunktów zatrudnianych po zmianie art. 120. Uprawniony jest pogląd o pierwszeństwie autonomicznej regulacji statutowej uczelni w kwestii liczenia okresu zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego na czas potrzebny do uzyskania habilitacji, który mógł być statutowo utrzymany na zasadach obowiązujących przed wejściem w życie nowelizacji art. 120 ustawy, z zastrzeżeniem, że nie mógł być on krótszy od okresu z art. 120.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wykładnię, że okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 wymienionej ustawy, jeżeli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa pozostawiła w statucie dłuższy niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji ustawowej, zapoczątkował wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16. W motywach tej przekonującej interpretacji wskazano, że według zasady autonomii szkół wyższych w odniesieniu do regulacji okresów zatrudniania pracowników naukowych nie obowiązuje bezwzględny prymat przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym nad statutem uczelni wyższej, ale pierwszeństwo regulacji statutowych ze względu na konstytucyjne prawo szkoły wyższej do autonomii ustrojowej oraz powiązane z nią inne wartości konstytucyjne. Dopuszczalne było zatem odmienne uregulowanie w statutach poszczególnych uczelni okresów maksymalnego zatrudnienia pracowników naukowych, co ma racjonalnie uzasadnienie w ramach zadań szkół wyższych, które powinny urzeczywistniać w jak największym stopniu prawo do nauki oraz wolność badań naukowych. Utrzymanie wysokiego poziomu nauczania oraz badań naukowych, bezpośrednio prowadzące do optymalnej realizacji art. 70 ust. 1 i art. 73 Konstytucji, wymaga konkurencyjności zarówno pomiędzy poszczególnymi uczelniami, jak i obiektywnie „zdrowej” rywalizacji pracowników naukowych szkół wyższych. Konkurencja taka pozwala na zatrzymywanie przez najlepsze uczelnie wyższe najwyższej wykwalifikowanych pracowników naukowych i nauczycieli akademickich. Stanowiska asystenta oraz adiunkta są z natury rzeczy stanowiskami rotacyjnymi („prześciowymi”), które prowadzić mają do osiągnięcia samodzielności na poziomie dydaktyki oraz badań naukowych (tak Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., K 27/07, stwierdził zgodność art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym z art. 2 i art. 32 Konstytucji). W tym judykacie Trybunał wskazał na potrzebę ustanowienia odpowiedniej *vacatio legis*, którą została ustanowiona w ustawie z 18 marca 2011 roku, nowelizującej z dniem 1 października 2013 roku, art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zatrudnienie powódki na stanowisku adiunkta nie zaczęło się z dniem wejścia w życie nowelizacji, to jest 1 października 2013 roku, lecz rozpoczęło się w dniu 1 października 2000 roku. Do wcześniejszego stosunku zatrudnienia należało stosować dotychczasowe przepisy, które potwierdziła temporalna regulacja statutowa, nie skracając poprzednich okresów zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji. Równocześnie tylko do stosunków pracy zawieranych od 1 października 2013 roku przewiduje się stosowanie nowych (aktualnych) przepisów. Taki był sens i cel autonomicznej regulacji art. § 124 w związku z § 194 a Statutu (...) przyjętego uchwałą Senatu nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 roku, iż łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 8 lat (ust. 3). Jednakże w stosunku do osób

zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 roku – stosując odpowiednio zasady § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku przyjętego uchwałą Senatu

z dnia 26 czerwca 2006 roku, tekst jednolity wg stanu na dzień 1 lipca 2010 roku, że zm. okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 9 lat (ust. 4). Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego ulega przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną (ust. 5), co łącznie dawało okres 12 letni, to jest okres korzystniejszy, niż 8 – letni okres ustanowiony mocą przepisów ustawowych,

w nowelizowanym art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (...). Podkreślić należy, iż nowelizacja art. 120 ustawy nie zmieniła uprawnień uczelni do decydowania

o zatrudnieniu, w tym do określania czasokresu zatrudnienia dla uzyskania kolejnych stopni naukowych. Zarówno przed, jak po zmianie, ustawa pozostawia uczelni uregulowanie okresu zatrudnienia adiunkta bez habilitacji do materii statutowej. Adiunkt, który przed zmianą art. 120 miał 12-letni okres na uzyskanie habilitacji był w lepszej sytuacji niż adiunkt zatrudniony po nowelizacji na nie więcej niż 8 lat. W spornej kwestii pierwszeństwo ma statut uczelni,

co oznacza, że przy wykładni ustawowego ograniczenia, obejmującego tylko okres nowego zatrudnienia, nie można pomijać woli uczelni wyrażonej w zmianie statutu. Jak słusznie wskazał SN w ostatnio cytowanych wyrokach z 20 czerwca 2017 roku i 13 grudnia 2017 roku wykładnia celowościowa i systemowa art. 120 ustawy wskazuje, że celem przepisu było ograniczenie do 8 lat okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia doktora habilitowanego, ale nie wydłużenie trwającego w okresie *vacatio legis* nowelizacji ustawy stosunku pracy na stanowisku adiunkta bez habilitacji o kolejne 8 lat, jeżeli uczelnia statutowo uregulowała zasady zachowania dłuższego okresu zatrudnienia i nie było podstaw do uznania, że taka regulacja statutowa była mniej korzystna dla pracownika. Przeciwnie, nieuzasadnione byłoby doliczenie pracownikowi dodatkowych 8 lat, który miałby czas do 30 września 2021 roku na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, bowiem w taki niedopuszczalny sposób faworyzowałoby pracowników zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 roku w porównaniu do adiunktów zatrudnionych od 1 października 2013 roku, którzy mają tylko 8 lat na uzyskanie tego samego stopnia naukowego.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że wprowadzenie w § 194 a zastrzeżenia,

iż zatrudnienie na stanowisku asystenta nieposiadającego stopnia doktora lub adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku, nie może być interpretowane, jak wskazuje to strona powodowa, w ten sposób, iż zatrudnienie powódki winno trwać do 30 września 2021 roku, albowiem oznaczałoby to, iż należałoby dać prymat uregulowaniom ustawowym z pominięciem uregulowań statutowych, albowiem okres ten od 1 października 2013 roku do 30 września 2021 roku stanowiłby okres 8 lat, a więc należałoby uznać, iż okres 8 lat określony w art. 120 Prawo o szkolnictwie wyższym winien być w przypadku powódki doliczony do dotychczasowego okresu zatrudnienia powódki, trwającego od 2000 roku. Wprowadzony termin do 30 września 2021 roku mocą § 194 a statutu należy rozumieć w ten sposób, iż dla osoby zatrudnionej przed 1 października 2013 roku okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może łącznie przekroczyć 12 lat, z uwzględnieniem okresu przed 1 października 2013 roku, a zatrudnienie nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku. A zatem dla osoby zatrudnionej przykładowo od 1 października 2011 okres ten będzie faktycznie będzie wynosił 11 lat, albowiem zatrudnienie nie będzie mogło trwać do 30 września 2021 roku.

Podkreślić należy, iż wyłącznie wtedy, gdyby w statucie uczelni zabrakło temporalnego dostosowania statutu do wymagań aktualnego art. 120 ustawy, dopuszczalne byłoby liczenie biegu ustawowego 8-letniego okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez habilitacji „od nowa”, tj. bez uwzględnienia okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta przed 1 października 2013 roku (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12 stycznia 2016 r., II PK 195/15, lub 20 czerwca 2017 r., I PK 182/16). W ostatnio powołanym wyroku Sąd Najwyższy przyjął, iż zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 k. c. 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 roku nie wlicza się do ośmioletniego okresu zatrudnienia, o którym stanowi art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.). Należy podkreślić, iż w orzeczeniu jednocześnie wskazano, iż 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 roku. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować 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. Jednakże statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 roku na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 roku 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 roku stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty.

Sąd Rejonowy wskazał, że sprawa powódki nie jest natomiast tożsama, z podobnymi sprawami, w których Sąd Najwyższy uwzględniał racje powodów - w wyrokach powołanych powyżej. Jej odmienność wynika z uregulowania problemu w statucie uczelni, czego nie było w poprzednich sprawach, a nawet brakowało takiej regulacji.

Mając na uwadze powyższe oraz uwzględniając interpretację normy art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) dokonanej w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym wyroku z dnia 13 grudnia 2017 roku należało dojść do przekonania, iż wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy z powódką w oświadczeniu woli z dnia 27 czerwca 2017 roku jest prawdziwa, konkretna i stanowi ważną przyczynę w rozumieniu art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym. Bezsporną okolicznością jest, iż powódka zatrudniona u pozwanego na stanowisku adiunkta nie uzyskała stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Okres 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta liczony od początku zatrudnienia powódki od 1 października 2000 roku, a nie na nowo od dnia 1 października 2013 roku – co nie było kwestionowane przez stronę powodową, z uwzględnieniem okresów niezaliczanych do okresu, o którym mowa w art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym – upłynął w dniu 27 grudnia 2015 roku, co pozostawało w zgodzie z brzmieniem § 194 a statutu pozwanego z dnia 23 stycznia 2012 roku, wprowadzonego w okresie vacatio legis ustawy nowelizującej art. 120 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zagwarantowany 12 - letni okres na mocy art. 194 a statutu z dnia 23 stycznia 2012 roku w związku z § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku był okresem korzystniejszym niż 8- letni, określony w art. 120 ustawy powołanej ustawy.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako niezasadne.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k. p. c. zgodnie, z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony wypadek”. Przepis art. 102 k. p. c. jest zatem przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają ku temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe. Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001).

Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k. p. c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione" ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 marca 2017 r., I ACa 2389/15, LEX nr 2278167).

Wskazane w powyższym przepisie szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach (por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r., III ACa 88/16, LEGALIS nr 1508850). Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2013 r. V CZ 89/12, Legalis nr 736745, też: postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2012 r., (...), Legalis nr 544001).

Sąd Rejonowy uznał, iż pomimo przegrania procesu przez powódkę, w sprawie występuje szczególnie uzasadniony wypadek prawny w rozumieniu art. 102 k. p. c. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu, Sąd Rejonowy wziął pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności charakter dochodzonego roszczenia, jego znaczenia dla strony powodowej, jak również okoliczność, iż powódka wniosła powództwo z subiektywnym przekonaniem o zasadności i słuszności roszczenia.

W tym stanie rzeczy, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 2 (drugim) sentencji.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

- art. 233 k. p. c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania powódki i świadka B. U., w zakresie okoliczności zmiany w trakcie zatrudnienia pozwanej kryteriów oceny dorobku naukowego umożliwiających skuteczne złożenie pracy habilitacyjnej przez powódkę w kontekście nieznanomości tych kryteriów w dacie zatrudnienia i niemożności ich spełnienia do daty przeprowadzonej przez pozwanego oceny

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- w art. 120 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r., poz. 2183 zwana w dalszej części ustawą o szkolnictwie wyższym), w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z 18 marca 2011 roku, przez błędną wykładnię i przyjęcie,

że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po wyżej przywołanej zmianie przepisu, jeżeli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa pozostawiła w statucie dłuższy niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji ustawowej, którego upływ uprawnia uczelnię do wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy z powodu nieuzyskania przez niego w tym czasie stopnia naukowego doktora habilitowanego, a w konsekwencji przyjęcie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia powódki na stanowisku adiunkta upłynął w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu nieuzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 12 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią przywołanych przepisów okres ten upłynie 1 października 2021 roku;

- art. 9 § 2 k. p. w związku z art. 3 k. c. w związku z art. 300 k. p. i § 124 Statutu (...) w brzmieniu przyjętym uchwałą Senatu nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 roku, obowiązującym od dnia 1 lutego 2012 roku - przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pracodawca był uprawniony w świetle przepisów ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu znowelizowanym ustawą z dnia 18 marca 2011 roku do zaliczenia do stażu pracy powódki okresu pracy sprzed nowelizacji i uznaniu, iż w dacie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką zachodziła ważna przyczyna - nieuzyskanie przez powódkę stopnia doktora habilitowanego w okresie wskazanym w przywołanej ustawie, a w konsekwencji uznanie, że przewidziany prawem okres zatrudnienia powódki na stanowisku adiunkta upłynął, podczas gdy zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy i prawidłowo zastosowaną zasadą nieretroakcji upłynie on najwcześniej 1 października 2021 roku;
- § 124 w związku § 194 a Statutu (...) w brzmieniu przyjętym uchwałą Senatu nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 roku, obowiązującego od dnia 1 lutego 2012 roku, - poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w związku z tym, że zatrudnienie powódki na stanowisku adiunkta nie zaczęło się z dniem wejścia w życie nowelizacji,

to jest po dniu 1 października 2013 roku, lecz rozpoczęło się 1 października 2000 roku, to do jej zatrudnienia należy stosować przepisy dotychczasowe - sprzed omawianej nowelizacji, gdyż tylko do stosunków zatrudnienia zawartych od 1 października 2013 roku należy stosować regulację prawną zgodną z nowelą z dnia 1 października 2013 roku;

- art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w związku z art. 30 § 4 k. p. poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w stosunku do powódki wystąpiła "inna ważna przyczyna" uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, w postaci niezyskania przez powódkę stopnia naukowego doktora habilitowanego w terminie 12-letnim, liczonym od daty mianowania powódki, podczas gdy do jej sytuacji powinien mieć zastosowanie okres ośmioletni z art. 120 ust. 1 ustawy przywołanej powyżej ustawy, liczony od daty wejścia w życie ustawy nowelizującej z 2011 roku, czyli od 1 października 2013 roku.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie zapłaty od pozwanego na rzecz powódki kwoty 14 998,00 zł. z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o:

- oddalenie apelacji w całości;

- zasądzenie od powódki kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 k. p. c.

Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania powódki i świadka B. U., w zakresie okoliczności zmiany w trakcie zatrudnienia pozwanej kryteriów dorobku naukowego umożliwiających skuteczne złożenie pracy habilitacyjnej przez powódkę. Natomiast art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego,

regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania,

iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych

w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu

i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Przede wszystkim apelująca nie określa jaki wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie miało pominięcie dowodu z zeznań powódki oraz świadka na określonej tezę dowodową. Nie ulega bowiem wątpliwości, że spór dotyczy kwestii interpretacji przepisów prawa zaś sam stan faktyczny między stronami był bezsporny. Ponadto, skoro przedmiotem postępowania jest analiza przepisów znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 roku i statutu (...) pod kątem rozważenia, w jakim okresie powódka, pełniąca obowiązki adiunkta, winna uzyskać stopień naukowy doktora habilitowanego, to okoliczności określone w tezie dowodowej przez apelującą są w tym kontekście prawnie irrelevantne. Bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy powódka знаła nowe kryteria umożliwiające rozpoczęcie przewodu habilitacyjnego co wiązało się z odrębnymi warunkami dotyczącymi osiągnięcia stopnia naukowego. Okoliczności te, mające na celu niejako usprawiedliwić nieuzyskanie wymaganego stopnia naukowego doktora habilitowanego, mimo wieloletniego zatrudnienia na stanowisku adiunkta, tj. od 1 października 2000 roku, nie mają wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Istotne jest natomiast w jakim terminie powódka była zobligowana do uzyskania wymaganego stopnia naukowego – czy obowiązywały ją regulacje sprzed nowelizacji, tj. przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu z dnia 27 lipca 2005 roku czy też przepisy w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 roku przy uwzględnieniu regulacji statutu (...).

Mając na uwadze powyższe brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa procesowego, gdyż wobec wskazanych okoliczności sprawy, pominięcie dowodów

z zeznań powódki oraz świadka na określonej tezę dowodową nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia.

W odniesieniu do zarzutów apelacji w zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego, należy podkreślić, że sprowadzają się one do rozstrzygnięcia dwóch zasadniczych kwestii – po pierwsze, czy dyspozycja przepisu art. 120 ustawy Prawo

o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z 18 marca 2011 roku) winna być interpretowana w sposób, jaki wywodzi w apelacji powódka, tj. czy ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego liczy się „od początku” od momentu wejścia w życie nowelizacji (czyli od 1 października 2013 roku) – więc w konsekwencji termin na uzyskanie wymaganego stopnia

naukowego upływie dopiero 1 października 2021 roku, a po drugie, czy w konsekwencji błędnej interpretacji niniejszych przepisów, uznanie, że powyższy termin już minął to czy stanowiło to ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy (stosownie do brzmienia art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym).

Wskazać zatem należy, że twierdzenia apelującej nie są uzasadnione i nie znajdują oparcia w przepisach prawa. Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy dokonał wykładni przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, uwzględniając w tym zakresie brzmienie przepisów sprzed nowelizacji z 18 marca 2011 roku, jak i po zmianach oraz treść statutu (...).

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją z dnia 18 marca 2011 roku, 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 określał statut. W tym zakresie obowiązywały przepisy statutu (...), który został przyjęty uchwałą Senatu z dnia 26 czerwca 2006 roku. Zgodnie z dyspozycją § 103 ust. 4 i 5 okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 9 lat i mógł ulec przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną.

Istotne jest zatem porównanie treści art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym po nowelizacji z dnia 18 marca 2011 roku, która weszła w życie z dniem 1 października 2013 roku. Jak stanowi znowelizowany art. 120 ust. 1 ustawy 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.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostaje zatem zagadnienie, czy rzeczony okres ośmioletni w znowelizowanym brzmieniu art. 120 ust. 1 ustawy ma zastosowanie do powódki.

W orzecznictwie wskazuje się, że po zmianie art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym okresy zatrudnienia w nim określone (8 lat) powinny być liczone od nowa (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 78/16, Legalis nr 1640735). Ponadto, w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 roku nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2013 roku (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 10 stycznia 2017 r., II PK 342/15, Legalis nr 1559933).

Jednocześnie podkreślenia wymaga okoliczność, że powyższa interpretacja nie znajduje uzasadnienia do zastosowania w przedmiotowej sprawie, gdyż w okresie vacatio legis dokonano zmiany statutu (...), który został przyjęty uchwałą Senatu (...) nr 422 z dnia 23 stycznia 2012 roku.

Zgodnie z § 124 ust. 3 statutu łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może być dłuższy niż 8 lat. Natomiast jak stanowi § 194a statutu dla osób zatrudnionych na stanowisku asystenta lub adiunkta przed dniem 1 października 2013 roku stosuje się zasady określone w § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku, z zastrzeżeniem, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku.

Tym samym, na podstawie dyspozycji § 194a statutu w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do uznania, że okresy zatrudnienia, liczone zgodnie z nowym brzmieniem art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym winny być liczone niejako od nowa, a w konsekwencji, że powódka do 1 października 2021 roku miała możliwość uzyskanie

stopnia doktora habilitowanego. Przywołane orzecznictwo Sądu Najwyższego odnosi się bowiem do sytuacji, w której uczelnia nie przewidziała w swym statucie rozstrzygnięcia kwestii zatrudnienia pracowników naukowych zatrudnionych przed wejściem w życie nowelizacji ustawy, tj. przed 1 października 2013 roku. W przedmiotowej sprawie, jak wskazano powyżej, (...) dokonał jednak stosownych zmian w statucie uczelni regulując jednocześnie sytuację prawną pracowników naukowych, w tym powódki.

Wskazać należy zatem, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym na mocy ustawy z 18 marca 2011 roku 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 niż ośmioletni okres zatrudnienia, określony przez ustawodawcę w nowej regulacji (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 7 czerwca 2017 r., II PK 163/16, Legalis nr 1637274). Nie ulega natomiast wątpliwości, że dyspozycja § 103 statutu (...) z dnia 26 czerwca 2006 roku, przewiduje okres zatrudnienia dla osoby na stanowisku adiunkta, która nie posiada stopnia naukowego doktora habilitowanego wynoszący 9 lat z możliwością przedłużenia go o kolejne 3 lata, co łącznie daje okres 12 lat zatrudnienia. Okres ten zdecydowanie jest korzystniejszy dla powódki niż przewidziany

w ustawie okres 8 lat. Bezsprzecznie w toku procesu wykazano, że powódka była zatrudniona na stanowisku adiunkta od 1 października 2000 roku i okres 12 lat na ukończenie habilitacji upłynął w dniu 27 grudnia 2015 roku.

Powyższe znajduje również potwierdzenie w orzecznictwie, gdyż w art. 120 ustawy

z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu po nowelizacji z 18 marca 2011 roku) nie ma regulacji, z której wynikałoby że okres zatrudnienia adiunktów powinien być zawsze liczony od nowa lub od początku. Regulacja ta nie naruszała autonomii uczelni, a jedynie ograniczała na przyszłość okres zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego do 8 lat, ale bez podważania statutowych gwarancji dłuższych okresów zatrudnienia adiunktów zatrudnionych przed 1 października 2013 roku. Uczelnia, która zważając na nowelizację ustawy w 2011 roku, skorzystała z autonomii statutowej i zawarła w swoim statucie regulacje korzystniejszych okresów zatrudnienia wcześniej zatrudnionym adiunktom, zachowując dotychczasowe dłuższe okresy ich zatrudnienia na uzyskanie habilitacji, które były korzystniejsze niż w nowelizacji art. 120, przeto tę korzystniejszą regulację statutową należy respektować jako autonomiczne prawo uczelni, zachowujące zgodny z poprzednią regulacją dłuższy okres zatrudnienia niż dla adiunktów zatrudnianych po zmianie art. 120. Uprawniony jest pogląd o pierwszeństwie autonomicznej regulacji statutowej uczelni w kwestii liczenia okresu zatrudnienia adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego na czas potrzebny do uzyskania habilitacji, który mógł być statutowo utrzymany na zasadach obowiązujących przed wejściem w życie nowelizacji art. 120 ustawy, z zastrzeżeniem, że nie mógł być on krótszy od okresu

z art. 120 (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 13 grudnia 2017 r., III PK 1/17, Legalis nr 1714886).

Powyższe kryteria w realiach niniejszej sprawy zostały spełnione, ponieważ uczelnia zmieniła swój statut oraz zachowała w nim dłuższy okres zatrudnienia dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego wynoszący łącznie 12 lat. Ponadto, dodatkowo wskazano, że zatrudnienie na stanowisku adiunkta w tej sytuacji nie może trwać dłużej niż do 30 września 2021 roku – zachowano zatem dodatkowo również ośmioletni termin przewidziany w znowelizowanych przepisach. Nie ulega zatem wątpliwości, że jeżeli uczelnia samodzielnie uregulowała status pracowników naukowych zatrudnionych przed 1 października 2013 roku w swym statucie to z uwagi na autonomię uczelni wyższej regulacje te mają pierwszeństwo przed rozwiązaniami zawartymi w ustawie, o ile przewidują dłuższe, a zatem korzystniejsze dla pracowników terminy. Taka sytuacja ma miejsce przedmiotowej sprawie. Ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może uwzględniać okresów zatrudnienia adiunktów przypadających przed 1 października 2013 roku tylko wtedy, gdyby statut pozwanej uczelni nie zawierał odrębnych regulacji o charakterze temporalnym o zachowaniu korzystniejszego, tj. dłuższego od 8 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta w wymiarze 12 lat.

Tym samym brak jest podstaw do uznania, że w sytuacji prawnej powódki zasadne byłoby liczenie ośmioletniego terminu zatrudnienia na stanowisku adiunkta od momentu wejścia w życie nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, tj. od 1 października 2013 roku. W świetle przedstawionych wyżej kryteriów uwzględnienie zarzutów apelacyjnych powódki prowadziłyby do naruszenia przepisów prawa materialnego co nie może znaleźć uzasadnienia.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że skoro powódka była zatrudniona na stanowisku adiunkta od 1 października 2000 roku i okres 12 lat na ukończenie habilitacji upłynął w dniu 27 grudnia 2015 roku to w momencie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia w dniu 26 czerwca 2017 roku, na podstawie art. 123 ust. 2 w zw. z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu po nowelizacji), ze względu na nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w wymaganym terminie, było uzasadnione. Nie ulega wątpliwości, że na podstawie wskazanego powyżej art. 125 ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również

z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni. Podkreślenia wymaga okoliczność, że upływ okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego stanowi ważną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w rozumieniu tego przepisu (por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 26 marca 2013 r., II PK 321/12, Legalis nr 734527).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c., w punkcie pierwszym sentencji wyroku, oddalił apelację jako bezzasadną.

Pełnomocnik powódki wniósł o nieobciążanie jej kosztami zastępstwa procesowego pełnomocnika pozwanego.

Zgodnie z treścią art. 102 k. p. c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 k. p. c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą „furtkę”, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 k. p. c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności.

Zastosowanie art. 102 k. p. c. nie wymaga odrębnego wniosku od strony przegrywającej i powinno być oceniane w całości okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu

w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej zobowiązanego. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r. II CZ 223/73).

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, zachodzą okoliczności dające podstawę do zastosowania art. 102 k. p. c. Podnoszone przez wnioskodawczynię okoliczności dotyczące jej sytuacji majątkowej, stanowią podstawy do zastosowania art. 102 k. p. c. Powódka do 2 października 2018 roku przebywała na zasiłku dla bezrobotnych i samodzielnie prowadzi gospodarstwo domowe. Aktualnie otrzymuje wsparcie finansowe ze strony rodziny. Jej jedyne źródło utrzymania to środki w wysokości około 300 zł miesięcznie netto otrzymywane z tytułu członkostwa w radzie nadzorczej spółdzielni. Mając na uwadze powyższe, oraz przebieg procesu, którego istota sprowadzała się do rozstrzygnięcia sporu prawnego, Sąd Okręgowy uznał, że niezasadnym byłoby zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego za postępowanie przed Sądem II instancji.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 102 k. p. c., orzekł jak w punkcie drugim sentencji wyroku.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.

27 XII 2018 roku.

K. J.