

Wyrok z dnia 9 lipca 1998 r.

I PKN 12/98

Zawarcie z mianowanym nauczycielem akademickim umowy o pracę na czas określony nie może być uznane za jednoczesne rozwiązanie stosunku pracy z mianowania za porozumieniem stron (art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli nauczyciel nie wyraził w sposób dostateczny woli rozwiązania stosunku pracy.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Małgorzaty M.-W. przeciwko Politechnice Ś. w G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 8 sierpnia 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Małgorzata M.-W. domagała się ustalenia, że łączy ją stosunek pracy z Politechniką Ś. w G. oraz przywrócenia do pracy na stanowisko asystenta.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gliwicach wyrokiem z dnia 31 marca 1995 r. oddalił powództwo.

Sąd Pracy ustalił, że powódka była pracownikiem mianowanym zatrudnionym na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego. W 1989 r. powódka powróciła do pracy po pięcioletnim urlopie wychowawczym, a w 1990 r. udzielono jej kolejnego

urlopu wychowawczego do końca września 1994 r. Powódka zwróciła się do pozwanej w lipcu 1994 r. o wznowienie zatrudnienia w związku z kończącym się urlopem wychowawczym. Kierownik Zakładu Miernictwa oświadczył, że nie ma możliwości zatrudnienia powódki z uwagi na brak „obciążenia dydaktycznego” dla niej (istniała możliwość powierzenia jej 30 godzin zajęć, podczas gdy pensum wynosi 120 godzin) oraz ze względu na zbyt długą przerwę w pracy powódki. W ocenie przełożonych powódka po tak długiej przerwie w pracy nie miała odpowiedniego przygotowania do obecnych potrzeb dydaktycznych katedry. Nie zaproponowano powódce pracy w innej jednostce, natomiast przedstawiono propozycję pracy na stanowisku inżynierjno-technicznym. Ze względu na źródło finansowania tego stanowiska istniała możliwość zatrudnienia na nim przez okres trzech miesięcy. Nie wykluczano przedłużenia zatrudnienia, o ile pojawią się nowe zlecenia. Powódka ostatecznie wyraziła zgodę na przeniesienie na stanowisko inżynierjno-techniczne i zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 1994 r. Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z tym dniem. Pozwana nie zawarła z powódką kolejnej umowy z uwagi na brak zleceń, które umożliwiłyby finansowanie dalszego jej zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Rejonowego stosunek pracy powódki na podstawie mianowania uległ rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron (art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym) w sposób dorozumiany, poprzez fakt zawarcia przez strony umowy o pracę i wyrażenie zgody przez powódkę na zatrudnienie na „etacie” inżynierjno-technicznym. Sąd Pracy nie znalazł podstaw do stwierdzenia, że umowa o pracę została zawarta pod przymusem lub pod wpływem błędu.

Wyrok ten został uchylony przez Sąd Wojewódzki w Katowicach wyrokiem z dnia 20 czerwca 1995 r. i sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania. Sąd Wojewódzki uznał za prawidłowy pogląd o możliwości rozwiązania stosunku pracy z mianowania na zasadzie porozumienia stron również w sposób dorozumiany, a więc przez zawarcie umowy o pracę. Sąd zauważył jednakże, że modyfikacja stosunku pracy była dla powódki rażąco niekorzystna i polecił zbadanie, czy miała ona świadomość, że niewyrażenie zgody na podpisanie umowy na czas określony spowodowałoby konieczność zatrudnienia jej na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego. Polecił też ustalenie, z jakich przyczyn powódka zdecydowała się na tak niekorzystną modyfikację i czy zdawała sobie sprawę z konsekwencji podpisania umowy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gliwicach wyrokiem z dnia 19 grudnia 1995 r. po raz drugi oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka miała świadomość, że mimo braku obciążenia, czyli tzw. pensum, pozwana ma obowiązek zatrudnić ją po urlopie wychowawczym. Poinformowano ją, że istnieje możliwość zatrudnienia na etacie inżynieryjno-technicznym na okres trzech miesięcy, gdyż etat ten przez ten okres będzie finansowany z tzw. funduszu badań statutowych. Powódka twierdziła, że jeżeli nie będzie zleceń na 1995 r., co warunkowało jej dalsze zatrudnienie na tym etacie, to ma możliwości sama znaleźć zlecenia, gdyż ma prywatne kontakty. Powódka przyniosła pismo zawierające zgodę na przeniesienie z etatu asystenta na etat inżynieryjno-techniczny, jednocześnie prosząc w nim o umożliwienie jej otwarcia i przeprowadzenia przewodu doktorskiego. Dnia 19 października 1994 r. powódka podpisała umowę o pracę na czas określony. W związku z tym stosunek pracy na podstawie mianowania uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w sposób dorozumiany. Natomiast umowa o pracę uległa rozwiązaniu z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta. Wobec niezłatwienia przez powódkę nowych zleceń i braku dalszych środków na finansowanie jej etatu, umowy z nią nie przedłużono, czego „była w pełni świadoma” po rozmowie z kierownikiem katedry, która miała miejsce 4 października 1994 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka myślała, że mogą ją łączyć z pozwaną „w tym samym czasie dwie umowy o pracę; jedna na czas nieokreślony i druga na czas określony” . „Nieznajomość tak elementarnych zasad prawa pracy nie może tłumaczyć powódki, od której można i trzeba wymagać więcej niż od prostego człowieka”. Sąd nie przyjął, by powódka działała pod wpływem błędu. Przejście na etat inżynieryjno-techniczny było dla niej wygodniejsze w sytuacji, gdy za najważniejsze uważała przyspieszenie przewodu doktorskiego.

Sąd Wojewódzki w Katowicach wyrokiem z dnia 8 sierpnia 1996 r. oddalił rewizję powódki od tego wyroku. Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia i stanowisko Sądu pierwszej instancji w kwestii oceny ustalanych faktów.

Powódka wniosła kasację od tego wyroku. Została ona odrzucona postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. z powodu niezachowania terminu do złożenia wniosku o doręczenie odpisu wyroku z uzasadnieniem. Po przywróceniu powódce terminu do złożenia tego wniosku postanowieniem Sądu Wojewódzkiego w Katowicach z dnia 28 października 1997 r. wniosła ona kasację po raz drugi. Podniosła w niej zarzut naruszenia prawa materialnego, w szczególności: 1)

art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym oraz art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy przez przyjęcie, iż rozwiązanie stosunku pracy z mianowania zostało dokonane w drodze porozumienia stron „w sposób dorozumiany”, poprzez zawarcie przez pozwaną z powódką umowy o pracę na czas określony na stanowisku inżyniersko-technicznym; 2) art. 10 KP oraz art. 60 i 61 KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że powódka zawierając z pracodawcą umowę o pracę na czas określony wyraziła wolę rozwiązania stosunku pracy z mianowania, a także przyjęcie, iż pomiędzy pracodawcą a pracownikiem nie mogą istnieć jednocześnie dwie umowy o pracę o różnych zakresach obowiązków; 3) art. 84 i 85 KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że powódka nie mogła myśleć, iż mogą ją łączyć z pozwaną w tym samym czasie dwie umowy o pracę, jedna na czas nieokreślony i druga na czas określony”, a tym samym przyjęcie, iż „takiej nieznamośności prawa na pewno nie można uznać za podstawę twierdzenia, iż powódka działała pod wpływem błędu”, a także bezpodstawne przyjęcie, iż zawarcie drugiej umowy o pracę na czas określony stanowiło przejaw woli powódki rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony; 4) art. 8 KP przez przyjęcie, że postępowanie pozwanego pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania w sytuacji powrotu pracownicy z urlopu wychowawczego było prawidłowe i uprawnione. Podniosła także zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 477³ KPC w związku z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego... poprzez zaniechanie oceny wskazanych w punkcie 1 kasacji zarzutów kasacyjnych (rewizyjnych) z urzędu. W konkluzji powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona.

Sąd Wojewódzki zaakceptował konstrukcję przedstawioną przez Sąd pierwszej instancji, który zawarcie przez strony umowy o pracę na czas określony uznał za czynność prawną rozwiązującą łączący je dotąd stosunek pracy z mianowania poprzez „dorozumiane” porozumienie stron. Taki pogląd nie może być uznany za przekonujący w świetle ustaleń poczynionych przez ten sam Sąd (i zaaprobowanych przez Sąd drugiej instancji). Istotnie, do rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego może dojść w drodze porozumienia stron (art. 93 ust. 1

pkt 1 ustawy z dnia 12 września o szkolnictwie wyższym - Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.). Zgodnie z art. 60 KC (stosowanym w związku z art. 300 KP i art. 124 ustawy) wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Porozumienie stron, o którym mowa w art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, bez wątplenia musi być objęte wolą obu stron stosunku pracy. Tymczasem z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego (uznanych za prawidłowe w zaskarżonym orzeczeniu) wynika, że powódka nie dążyła do rozwiązania stosunku pracy z mianowania; przeciwnie, podkreśla się w uzasadnieniu, że błędnie przypuszczała, iż po zawarciu umowy o pracę na czas określony, pozostawać będzie z pracodawcą w dwóch stosunkach pracy. Skoro tak, nie można przyjąć, że strony działając w porozumieniu doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Zachowanie powódki, polegające na wyrażeniu zgody na przeniesienie na etat inżynieryjno-techniczny i zawarcie umowy o pracę na czas określony, nie może być w tych okolicznościach uznane za wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Przeciwny pogląd narusza art. 60 KC. Sądy orzekające w sprawie w istocie przyjęły, że zawarcie umowy o pracę automatycznie spowodowało rozwiązanie stosunku pracy z mianowania, gdyż strony stosunku pracy nie mogą pozostawać ze sobą w więcej niż jednym stosunku pracy. Jest to pogląd nie oparty na żadnym przepisie prawa i nie zasługujący na aprobatę. Nie ma przeszkód ani zakazu, by pracownik mianowany zawarł z pracodawcą umowę o pracę na wykonywanie innych czynności, niż objęte dotychczasowym stosunkiem pracy. Zawarcie takiej umowy wcale tego stosunku nie rozwiązuje. W rozpoznawanej sprawie pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał z powódką stosunek pracy z mianowania, nie zachowując przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym. Powoduje to konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====