

Wyrok z dnia 24 marca 1999 r.

I PKN 635/98

1. Mianowanie adiunkta w szkole wyższej powoduje nawiązanie stosunku pracy z uczelnią, jako pracodawcą, a nie z poszczególnymi jej jednostkami organizacyjnymi (art. 2 KP w związku z art. 88 ust. 1 oraz 86 ust. 5 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

2. Jeżeli zmiany organizacyjne powodują istotne pogorszenie warunków pracy, to dla przekształcenia treści stosunku pracy konieczne jest porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające. W przeciwnym razie pracownik może żądać dopuszczenia do pracy na poprzednich warunkach (art. 22 § 1 KP).

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 1999 r. sprawy z powództwa Elżbiety L. przeciwko Uniwersytetowi [...] w P. o nakazanie zatrudnienia, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 27 sierpnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację, odstępując od obciążania powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Elżbieta L. wniosła o nakazanie pozwanemu Uniwersytetowi [...] w P. umożliwienia jej wykonywania pracy w Wydziale Neofilologii.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 9 kwietnia 1998 r. [...] nakazał stronie pozwanej zatrudnić powódkę w Wydziale Neofilologii, zobowiązując do zapewnienia jej należytych warunków rozwoju naukowego i umożliwienia kontynuowania rozpoczętych badań naukowych. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 27 września 1990 r. powódka (doktor nauk humanistycznych w zakresie językoznawstwa romańskiego) została mianowana na stanowisko starszego wykładowcy w Kole-

gium Języka Francuskiego przy Instytucie Filologii Romańskiej na Wydziale Neofilologii strony pozwanej, który został utworzony zarządzeniem rektora z dnia 16 sierpnia 1990 r. W dniu 4 października 1990 r. powódka objęła stanowisko dyrektora Kolegium Języka Francuskiego, a z dniem 31 października 1990 r. została mianowana na stanowisko adiunkta w tym Kolegium na czas nie określony. Z dniem 30 marca 1992 r. rektor strony pozwanej odwołał powódkę na jej prośbę ze stanowiska dyrektora Kolegium. W dniu 23 marca 1992 r. Senat strony pozwanej podjął uchwałę nr 64/92 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Kolegiów Języków Obcych, na mocy której trzy Kolegia Językowe (w tym także Języka Francuskiego) stały się pozawydziałowymi jednostkami organizacyjnymi. W dniu 26 października 1992 r. Senat strony pozwanej podjął kolejną uchwałę nr 81/92 w sprawie przekształcenia trzech nauczycielskich Kolegiów Językowych w jedną pozawydziałową jednostkę - Kolegium Języków Obcych. Na mocy tej uchwały pracownicy Nauczycielskich Kolegiów Językowych (a więc też powódka) stali się pracownikami Kolegium Języków Obcych, do którego zadań należało kształcenie studentów oraz przygotowanie ich do pracy zawodowej nauczyciela języka. W okresie od 1 listopada 1992 r. do 31 maja 1993 r. powódce został udzielony urlop naukowy w celu kontynuowania badań we Francji. Po powrocie powódka podjęła pracę w Kolegium Języków Obcych, choć wielokrotnie zwracała się o zatrudnienie jej na Wydziale Neofilologii w celu kontynuowania badań naukowych zmierzających do otwarcia przewodu habilitacyjnego. Wnioski powódki w tym zakresie nie zostały uwzględnione. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie będąc pracownikiem Wydziału Neofilologii nie mogła korzystać ze wsparcia finansowego Uczelni i musiała we własnym zakresie uzyskać środki na kontynuowanie badań naukowych. Sąd ustalił też, że powódka praktycznie pracę w Kolegium Języków Obcych świadczyła do października 1993 r. (od maja 1993 r. po powrocie z Francji), gdyż od listopada 1993 r. do grudnia 1994 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, od 1995 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia, a od 1996 r. ponownie wielokrotnie nie była zdolna do pracy z powodu choroby.

Sąd Rejonowy uznał, że istotą sporu nie było to czy powódka, będąc zatrudniona w Kolegium Języków Obcych (a nie w Instytucie Neofilologii), mogła bez przeszkód kontynuować badania naukowe i przygotowywać się do otwarcia przewodu habilitacyjnego. Powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, jako nauczyciel akademicki na stanowisku adiunkta (art. 75 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.). Pracownicy

naukowo-dydaktyczni są zatrudnieni w celu prowadzenia badań naukowych i pracy dydaktycznej (art. 76 ust. 1 tej ustawy). Są obowiązani prowadzić badania naukowe, rozwijać twórczość naukową i podnosić swoje kwalifikacje (art. 99 ust. 1 pkt 1). Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana uniemożliwiła powódce, a co najmniej poważnie utrudniła, wywiązywanie się z tego obowiązku. Do powódki nie mógł być bowiem stosowany przepis statutu strony pozwanej dotyczący organizacji pracy naukowej i dydaktycznej oraz zapewnienia należytych warunków pracy i rozwoju naukowego. Tych obowiązków więc pracodawca wobec powódki nie realizował. Powódka wprawdzie mogła prowadzić badania i podnosić kwalifikacje jako "eksternista", ale czyniłaby to "na własne ryzyko i koszt, bez odpowiedniego zaplecza finansowego". Wszyscy pracownicy Kolegium Języków Obcych poza powódką są pracownikami dydaktycznymi. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, chociaż do zadań tego Kolegium należy prowadzenie badań naukowych w zakresie glottodydaktyki, to jednak jego podstawowa działalność polega na szkoleniu studentów. Praca w Kolegium nie zapewniała więc powódce należytych warunków rozwoju naukowego. Sąd Rejonowy zakwalifikował roszczenie powódki, jako wynikające z art. 22 § 1 i 94 pkt 2 KP roszczenie o zatrudnianie zgodnie z treścią łączącego strony stosunku pracy i uznał, że strona pozwana nie wykonywała należycie obowiązków pracodawcy w tym zakresie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, wyrokiem z dnia 27 sierpnia 1998 r. [...] zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo. Zdaniem Sądu drugiej instancji brak jest podstawy prawnej (jakiegokolwiek), która uzasadniałaby roszczenie powódki. W szczególności art. 94 KP nie daje pracownikom indywidualnych roszczeń. Zmiany organizacyjne strony pozwanej (przekształcenia kolegiów językowych i usytuowanie ich poza wydziałem) nie wpłynęły na zmianę sytuacji powódki. Była i jest zatrudniona w Kolegium na stanowisku naukowo-dydaktycznym z tym samym zakresem obowiązków. Nakazanie stronie pozwanej zatrudniania powódki w innej jednostce organizacyjnej (Wydziale Neofilologii) jest niedopuszczalną ingerencją w sferę uprawnień pracodawcy do kształtowania wewnętrznych struktur organizacyjnych. "Na marginesie" Sąd drugiej instancji stwierdził, że bezpodstawne są zarzuty powódki dotyczące uniemożliwienia prowadzenia badań, gdyż środki na to są przyznawane przez odpowiednie organy strony pozwanej. Powódka mogła je więc uzyskać po złożeniu umotywowanego wniosku. Powódka może kontynuować badania naukowe wykonując pracę w ramach Kolegium.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 22 § 1 i art. 94 pkt 2 KP oraz art. 76 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej lub jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Po opisanu przebiegu sprawy, zapadłych orzeczeń i ich uzasadnień, powódka przedstawiła w kasacji stan faktyczny. Wywiodła, że w Kolegium Języków Obcych nie może prowadzić badań naukowych ze względu na zakres powierzonych zadań (szkolenie studentów), jak i brak środków (budżet Kolegium ich nie przewiduje). Powódka uważa, że w tej sytuacji "przypisanie" jej do Kolegium jest sprzeczne z aktem mianowania na stanowisko adiunkta. Uważa, że była mianowana jako pracownik naukowo-dydaktyczny w jednostce organizacyjnej wchodzącej do struktury Wydziału Neofilologii, a więc wskutek zmian organizacyjnych nie mogła stać się pracownikiem jednostki pozawydziałowej (strona pozwana nie mogła tego uczynić, gdyż była to niedopuszczalna, istotna zmiana na jej niekorzyść). Powódka wywodzi, że podstawę jej roszczeń stanowi art. 22 § 1 KP w związku z art. 94 pkt 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W kasacji nie został postawiony zaskarżonemu wyrokowi zarzut naruszenia prawa procesowego. Tym samym Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę na podstawie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Jest to o tyle ważne, że ustalenia te różnią się od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Sąd ten bowiem ustalił, że powódka nie miała możliwości (a w każdym razie miała w tym zakresie trudności) kontynuowania pracy naukowej ze względu na brak środków i zakres zadań Kolegium Języków Obcych (praca dydaktyczna z bardzo wąskim zakresem pracy naukowej, w nieodpowiedniej specjalności). Natomiast Sąd drugiej instancji (i to wiąże Sąd Najwyższy), wprowadził "na marginesie", ale ustalił, że powódka mogła uzyskać środki finansowe na prowadzenie badań naukowych na podstawie umotywowanego wniosku oraz mogła te badania prowadzić wykonując obowiązki pracownicze w ramach Kolegium Języków Obcych. Wbrew ocenom Sądów obu instancji są to okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Stwierdzić należy, że sformułowana przez Sąd Rejonowy konstrukcja roszczenia o dopuszczenie do pracy (zatrudnianie) na warunkach wynikających z treści łączącego strony stosunku pracy jest w ogólnym (abstrakcyjnym) wymiarze prawid-

łowa. Słusznie w tym zakresie wywiódł Sąd pierwszej instancji, że z art. 22 § 1 KP wynika dla pracodawcy nie tylko obowiązek zatrudniania pracownika, ale także (a może nawet przede wszystkim) obowiązek zatrudniania zgodnie z treścią stosunku pracy. Jeżeli pracodawca tego obowiązku nie spełnia, to pracownikowi przysługuje odpowiednie roszczenie, którego może dochodzić na drodze sądowej (por. np. wyrok z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, OSNAPiUS 1995 nr 4, poz. 47 czy wyrok z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355). Treść łączącego strony stosunku pracy wynika z umowy o pracę (aktu nawiązania), ale także z umów (porozumień) przekształcających tę treść oraz z przepisów prawa pracy rozumianych szeroko (art. 9 KP), w tym np. ze statutów. W tym kontekście możliwe jest pomocnicze powoływanie w związku z art. 22 § 1 KP także art. 94 pkt 2 KP, choć przepis ten samodzielnie (co słusznie zauważył Sąd drugiej instancji) nie stanowi podstawy roszczeń. W rozpoznawanej sprawie przepis ten zresztą nie miał zastosowania z tego względu, że obowiązki uczelni względem pracownika naukowo-dydaktycznego wyczerpująco uregulowane są w ustawie o szkolnictwie wyższym, a także wynikają z regulacji wewnętrznych. Istota sporu sprowadzała się więc do ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy. W tym zakresie decydujące znaczenie należy przypisać (tak jak uczynił to Sąd drugiej instancji) aktowi mianowania, ale także należało ocenić, czy w treści stosunku pracy powódki nie wystąpiła prawnie skuteczna zmiana, czy była ona dopuszczalna, a więc czy była istotna, zwłaszcza w zakresie oddziałującym na niekorzyść powódki (w tym przedmiocie nie ma racji Sąd pierwszej instancji, o ile uznaje te kwestie za nieistotne).

Powódka wywodzi w kasacji, że skoro została mianowana adiunktem (pracownikiem naukowo-dydaktycznym) w Kolegium Języka Francuskiego, stanowiącym jednostkę organizacyjną Wydziału Neofilologicznego, to niemożliwe (bezprawne, nie wywołujące skutku prawnego) było przeniesienie jej do Kolegium Języków Obcych, które nie wchodzi w skład tego Wydziału. Z punktu widzenia samej treści aktu mianowania oraz jego skutków w sferze treści stosunku pracy jest to pogląd niesłuszny. Zgodnie z art. 85 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania, w przypadku adiunkta na czas nie określony (art. 88 ust. 1 tej ustawy). Mianowanie powoduje nawiązanie stosunku pracy (art. 2 KP) z uczelnią jako pracodawcą, a nie z poszczególnymi jej jednostkami organizacyjnymi. Wymienienie w akcie mianowania stanowiska i miejsca pracy stanowi wypełnienie dyspozycji art. 86 ust. 5 ustawy o szkolnictwie wyższym,

nie oznacza natomiast, że jest to nawiązanie stosunku pracy tylko w określonej jednostce organizacyjnej uczelni. Słusznie Sąd drugiej instancji w tym zakresie stwierdził, że powódka została mianowana na stanowisko adiunkta strony pozwanej i takie stanowisko w dalszym ciągu zajmuje.

Zmiana treści łączącego strony stosunku pracy może wynikać z różnych zdarzeń prawnych. W szczególności będą to porozumienia między stronami lub specyficzna instytucja prawa pracy jaką jest wypowiedzenie zmieniające. Nie można odrzucić oceny, że do zmiany treści stosunku pracy w zakresie jego istotnych elementów może także dojść wskutek przekształceń organizacyjnych pracodawcy. Przekształcenia te co do celowości czy racjonalności, zwłaszcza finansowej, nie podlegają bezpośredniej ocenie sądu pracy. Jeżeli jednak prowadzą w konsekwencji do zmiany treści istotnych warunków pracy na niekorzyść pracownika, to sąd pracy może dokonywać niejako pośredniej ich oceny w płaszczyźnie niezbędności wypowiedzenia zmieniającego (a więc czy prowadzą do zmiany warunków pracy), a także oceny zasadności samego wypowiedzenia. Jeżeli więc w wyniku przekształceń organizacyjnych pracodawcy dochodzi do zmiany warunków pracy wymagających wypowiedzenia, a pracodawca tego nie uczyni i nie można przyjąć aby strony zawarły w tym zakresie (choćby w sposób dorozumiany) porozumienie, to nie dochodzi do skutecznego przekształcenia treści stosunku pracy, a tym samym pracownik ma roszczenie o dopuszczenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 22 § 1 KP). Tak w istocie było skonstruowane roszczenie powódki. Uważa ona, że w wyniku przekształceń organizacyjnych strony pozwanej w sposób istotny i na jej niekorzyść zmieniono bez jej zgody warunki pracy. Kwestia ta wymaga rozważenia w aspekcie zarzutu naruszenia art. 22 § 1 KP, chociaż powódka nie wskazała jako naruszonego art. 42 KP w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym.

W tym zakresie należy stwierdzić, że w ogólności stosowanie art. 42 KP do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest wątpliwe, gdyż art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym odsyła do Kodeksu tylko w sprawach w niej nie uregulowanych. Stosunek pracy z mianowania charakteryzuje się wprawdzie większą stabilnością co do trwałości, ale za to pracownik w większym zakresie poddany jest dyspozycji pracodawcy, właśnie co do miejsca pracy (jednostki organizacyjnej, w której wykonuje zatrudnienie). Uczelnie wyższe mają zastrzeżoną ustawowo autonomię, w tym także w zakresie kształtowania swoich struktur organizacyjnych. Im większa swoboda w tym zakresie, tym mniejsza możliwość ingerencji w nią podmio-

tów trzecich. W tym znaczeniu podmiotem trzecim jest także pracownik, który z treści stosunku pracy nie może wywodzić roszczeń ingerujących w autonomię (samorządność) uczelni. W każdym razie możliwość takiego oddziaływania należy ograniczyć do niezbędnego minimum. Nawet jednak gdyby przyjąć, że art. 42 KP ma zastosowanie do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego, to należy uznać, iż w okolicznościach sprawy strona pozwana nie miała obowiązku dokonywać powódce wypowiedzenia zmieniającego. W wyniku przekształceń organizacyjnych doszło wprawdzie do pewnej zmiany warunków pracy powódki, ale nie była to zmiana stanowiska pracy i zakresu jej obowiązków. W świetle ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji nie doszło też do zmiany, a w każdym razie zmiana ta nie miała istotnego znaczenia na niekorzyść, w zakresie możliwości kontynuowania przez powódkę pracy naukowej (obowiązków strony pozwanej w tym zakresie). Przyjmując więc, że powódka nigdy nie zgodziła się na nowe warunki pracy, choć przez cztery lata nie występowała z obecnie dochodzonym roszczeniem, należy uznać, że strona pozwana nie miała obowiązku dokonywać wypowiedzenia warunków pracy. Tym samym zmiana organizacyjna powodująca pewną zmianę w warunkach pracy powódki była skuteczna, a więc powódka nie może zasadnie wnosić o dopuszczenie jej do pracy na warunkach poprzednich.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² KPC kasacja podlegała oddaleniu. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 102 KPC.

=====