

**Uchwała z dnia 5 lipca 2002 r.**

**III PZP 13/02**

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

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lipca 2002 r. w sprawie z powództwa Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność 80” przy Politechnice W. działającej na rzecz Zofii S. przeciwko Akademii Medycznej w W. o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie, zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 3 kwietnia 2002 r. [...]

„Czy legitymacja procesowa jaką daje przepis art. 462 kpc uprawnia zakładową organizację związkową do wszczęcia postępowania na rzecz każdego pracownika, czy też jest ograniczona tylko do pracowników związanych z terytorialnym i podmiotowym zakresem działania tej organizacji ?

Czy szkoła wyższa jako pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną za naruszenie dóbr osobistych jej pracownika będącego nauczycielem akademickim przez komisję dyscyplinarną uczelni w związku z prowadzonym przeciwko niemu postępowaniem dyscyplinarnym ?”

podjął uchwałę:

**1) Zakładowa organizacja związkowa jest na podstawie art. 462 w związku z art. 61 KPC legitymowana do wszczęcia postępowania tylko na rzecz pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy objętym zakresem jej działania;**

**2) Szkoła wyższa jako pracodawca nauczyciela akademickiego nie ponosi odpowiedzialności cywilnej za naruszenie jego dóbr osobistych przez uczelnianą komisję dyscyplinarną w trakcie prowadzonego przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.**

## Uzasadnienie

Zagadnienia prawne będące przedmiotem niniejszej uchwały wyłoniły się na tle następującego stanu faktycznego. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność 80” przy Politechnice W. wystąpiła w imieniu i na rzecz Zofii S. z powództwem skierowanym przeciwko Akademii Medycznej w W. jako jej pracodawcy i zażądała, aby rektor pozwanej uczelni oświadczył, że wyraża słowa głębokiego ubolewania z powodu pomówienia powódki przez imiennie wskazanych członków Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli Akademickich tej Akademii „o działanie przeciwko dobremu imieniu uczelni przez wciąganie w konflikty i postępowanie dyscyplinarne osób trzecich i wielu instytucji” oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki, która nie wstąpiła do sprawy, kwoty 10 000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie tym pomówieniem jej dóbr osobistych. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 17 października 2001 r. [...] powództwo oddalił. Sąd ten ustalił, że wobec Zofii S., zatrudnionej przez stronę pozwaną na stanowisku adiunkta, toczyło się postępowanie dyscyplinarne, w którym Komisja orzeczeniem z dnia 9 kwietnia 2001 r. uznała ją winną zarzucanych czynów i na podstawie art. 127 ust.1 pkt 5 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) orzekła dyscyplinarną karę zwolnienia z pracy połączoną z zakazem przyjmowania ukaranej do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie trzech lat od ukarania. W uzasadnieniu orzeczenia napisano w części dotyczącej kary, iż przy jej wymiarze wzięto pod uwagę między innymi „wciąganie (przez ukaraną) w konflikty i postępowanie dyscyplinarne osób trzecich i - wielu instytucji, co stanowi działanie przeciwko dobremu imieniu Uczelni”. Cytowane sformułowanie narusza zdaniem Zofii S. jej dobra osobiste. Oddalając powództwo Sąd pierwszej instancji uznał jednak, że trudno stronie pozwanej przypisać bezprawność działania, skoro wszczęcie i przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego mieściło się w ramach obowiązującego porządku prawnego.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, rozpoznając apelację strony powodowej, uznał, iż jej załatwienie zależy od zajęcia stanowiska wobec dwóch zagadnień prawnych budzących poważne wątpliwości, które postanowieniem z dnia 3 kwietnia 2002 r. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC. Pierwsze zagadnienie sprowadza się do pytania o podmiotowy zakres legitymacji procesowej, którą przepis art. 462 KPC daje związkowi zawodowemu dla wszczęcia postępowania na rzecz pracowników. Chodzi

o to, czy ta legitymacja dotyczy każdego związku zawodowego i w odniesieniu do każdego pracownika, czy też ma ona granice i wymaga istnienia określonej więzi pomiędzy związkiem i pracownikiem. W tej kwestii Sąd Apelacyjny wskazał najpierw, że zgodnie z art. 462 KPC w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje społeczne, o których mowa w art. 61 KP, a także inspektorzy pracy w zakresie określonym w art. 63<sup>1</sup> KP mogą powodować wszczęcie postępowania na rzecz pracowników oraz ubezpieczonych, przy czym przepisy art. 61-63 stosuje się odpowiednio. Na podstawie upoważnienia z art. 61 KPC zostało wydane rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r. w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądem w imieniu i na rzecz obywateli (Dz.U. Nr 100, poz.1080), które stanowi, że do organizacji tych należą związki zawodowe i są one uprawnione zarówno do wszczęcia postępowania w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy, w sprawach o roszczenia członków spółdzielni ze spółdzielczej umowy o pracę, w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego, na rzecz obywateli w sprawach o roszczenia alimentacyjne, w sprawach z zakresu ochrony konsumentów, jak też za zgodą powoda mogą wstępować do postępowań w sprawach z zakresu ochrony środowiska i w sprawach z zakresu wynalazczości.

W tym kontekście normatywnym trzeba by na gruncie gramatycznej wykładni art. 462 KPC opowiedzieć się *prima facie* za tezą, iż każdy związek zawodowy może w sprawach z zakresu prawa pracy wszcząć postępowanie na rzecz każdego pracownika bez względu na to, czy łączy ich więź wynikająca z członkostwa w danym związku lub doszło do zwrócenia się pracownika o ochronę jego prawa. Stanowisko takie wspiera szeroka legitymacja procesowa, jaką przyznaje związkom powołane rozporządzenie. Jeśli bowiem legitymacja ta znacznie wykracza poza przedmiot spraw o pracownicze roszczenia ze stosunku pracy, to tym samym sugeruje, iż ustawodawca nawiązuje do art. 8 KPC i związek zawodowy sytuuje wśród organizacji społecznych, które dla ochrony praw obywateli mogą powodować wszczęcie postępowania oraz brać udział w toczących się postępowaniach. Jeżeli udział związku zawodowego (jako organizacji społecznej) jest w procedurze cywilnej instytucją podobną do udziału prokuratora (art. 7 i 62 KPC), to wynikałoby stąd, iż organizacji związkowej przysługuje prawo samodzielnej oceny, czy zachodzi potrzeba ochrony uprawnień obywatela, zatem sąd nie powinien kontrolować zasadności takiej oceny i ewentualnie odmawiać związkowi legitymacji procesowej do wszczęcia postępowania.

nia, jak też udziału w toczącym się postępowaniu. Innymi słowy, Kodeks postępowania cywilnego zdaje się dla związku zawodowego kreować samodzielną funkcję i zarazem instytucję prawa procesowego niezależną od materialnoprawnych uregulowań ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst : Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Dlatego nieuzasadnione byłoby ewentualne wykorzystywanie tych materialnoprawnych uregulowań do ograniczania przedmiotowej legitymacji procesowej. W konkluzji trzeba by twierdzić, że nie istnieją jakiegokolwiek podmiotowe ograniczenia we wszczynaniu przez związek zawodowy spraw o pracownicze roszczenia ze stosunku pracy, czy to ze względu na członkowską przynależność lub konieczność zwrócenia się pracownika o obronę jego praw. Wystarczy zatem argument, że pracownik może się bać procesu z pracodawcą, więc kompetencję do wystąpienia w interesie zatrudnionego i na jego rzecz ma dowolny związek zawodowy.

Tak szerokie pojmowanie procesowej legitymacji związków zawodowych budzi jednak istotne wątpliwości. Chodzi tu bowiem o stosunki cywilnoprawne (art. 1 KPC), dla których właściwa jest zasada, że osoba bezpośrednio zainteresowana sama powinna decydować, czy sprawa sądowa jest w ogóle potrzebna i jakich roszczeń miałaby dotyczyć. Reguła ta obowiązuje także w sprawach z zakresu prawa pracy, wobec czego art. 462 KPC ma charakter wyjątku i nie powinien być traktowany rozszerzająco. Inna w postępowaniu cywilnym jest bowiem pozycja prokuratora niż związku zawodowego. Prokurator może działać, gdy wymaga tego ochrona praworządności, praw obywateli lub interesu społecznego (art. 7 KPC), natomiast organizacja społeczna (związek zawodowy) - tylko dla ochrony praw obywateli (art. 8 KPC), a więc bardziej w interesie prywatnym niż publicznym, choć obrona interesu prywatnego leży ostatecznie również w interesie publicznym. Inny jest też zakres przedmiotowy spraw z art. 7 i 8 KPC. Prokurator może - z zastrzeżeniem niemajątkowych spraw z zakresu prawa rodzinnego (art.7 zdanie drugie KPC) - żądać wszczęcia postępowania w każdej sprawie, zaś organizacja społeczna - w sytuacjach określonych w ustawie. Bliższa funkcji prokuratora działającego w sferze ochrony praworządności jest przy tym ustrojowa funkcja inspekcji pracy, niż związku zawodowego. Mimo to ustawodawca nie wyposażył jednak inspektora pracy w generalną kompetencję do wszczynania powództw na rzecz pracowników, ograniczając ją do spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 63<sup>1</sup> i 63<sup>2</sup> KPC). Jeśli ograniczenie to analizować przez pryzmat regulacji, która inspektora pracy, jak też organizację związkową upoważnia

do bycia procesowym pełnomocnikiem pracownika (art. 465 § 1 KPC), to potwierdza się przywołana wyżej reguła, że na gruncie prawa pracy każdy pracownik powinien sam decydować, czy i jaka sprawa na jego rzecz ma się toczyć. Taki powinien też być kierunek wykładni art. 462 KPC. Pracownik sam najlepiej bowiem zna i ocenia swoje interesy materialnoprawne, które mają pierwszoplanowe znaczenie i wobec których interes procesowy pełni służebną funkcję. Nie może dominować jedynie sfera formalnego uprawnienia związku zawodowego do wszczęcia postępowania w sprawie.

Procesowa legitymacja z art. 462 KPC realizuje się zatem tylko wówczas, gdy wszczęcie postępowania nastąpi na rzecz pracownika i zgodnie z jego oceną tego interesu. Wprawdzie wyrok w sprawie wytoczonej przez organizację związkową ma powagę rzeczy osądzonej między pracownikiem, na rzecz którego sprawę tę wytoczono, a stroną przeciwną (art. 58 w związku z art. 62 KPC), lecz nawet wygranie sprawy w całości bądź w części nie musi oznaczać, iż dzieje się z korzyścią dla pracownika, skoro mogłoby to nastąpić wbrew jego woli i subiektywnym odczuciom. Pomiędzy pracownikiem a związkiem zawodowym, który na jego rzecz wszczyna i prowadzi postępowanie, musi zatem występować stosunek członkostwa albo wniosek o podjęcie się obrony pracowniczych praw (art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). Innymi słowy, związek zawodowy nie może reprezentować pracownika i działać na jego rzecz wbrew woli zainteresowanego.

Co się tyczy podmiotowych i terytorialnych granic procesowej legitymacji związku zawodowego, to Sąd wskazał na przepisy ustawy o związkach zawodowych. Pod pojęciem związek zawodowy należy zdaniem Sądu rozumieć zakładową organizację związkową (względnie organizację międzyzakładową - art. 34 ustawy), przy czym przedmiotem zainteresowania jest wspomniany wyżej interes pracownika, co łączy się z regulacją art. 23<sup>2</sup> KP oraz art. 30 ust. 1, ust. 2 i ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych. Członkostwo lub uzgodniona reprezentacja są bowiem realizowane pomiędzy pracownikiem oraz organizacją zakładową, a nie innymi strukturami związkowymi (regionem, zrzeszeniem czy federacją). Legitymacja procesowa z art. 462 KPC musi być wobec tego każdorazowo weryfikowana przez odniesienie jej do określonej organizacji zakładowej, jako organizacji zrzeszającej pracownika albo przez niego wybranej do obrony praw pracowniczych. Takie są podmiotowe i zarazem terytorialne granice wspomnianej legitymacji. Inaczej rzecz ujmując, związek zawodowy może wytoczyć powództwo na rzecz pracownika, którego reprezentuje w

rozumieniu przepisów ustawy związkowej. Organizacji zakładowej, której podmiotowo - terytorialny zasięg obejmuje określonego pracodawcę, nie przysługiwałaby więc legitymacja w sprawach dotyczących pracowników zatrudnionych przez innego pracodawcę, a taka sytuacja zachodzi w przedmiotowej sprawie, gdyż Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność 80” przy Politechnice W. wytoczyła powództwo na rzecz pracownicy Akademii Medycznej w W. Wspomniany Związek zgodnie ze swym statutem zrzesza członków na zasadzie terytorialno - zawodowej. Podstawową strukturą organizacyjną jest organizacja zakładowa, zrzeszająca pracowników wszystkich zawodów, którzy są zatrudnieni w danym zakładzie. Organizacja zakładowa tworzy w miarę potrzeby niższe ogniwa, a w szczególności organizacje wydziałowe (oddziałowe) i koła (§ 8 ust. 1 pkt 1 - 4 statutu). Osoby uprawnione do reprezentowania związku mogą w przedsiębiorstwach i instytucjach tworzyć wspólne organy przedstawicielskie - organizacje międzyzakładowe, które posiadają status organizacji zakładowej (§ 8 ust 1 pkt 5 statutu).

Ustalenia poczynione przez Sąd Apelacyjny po zwróceniu się do zarządu D. Regionu Związku nie potwierdzają, iżby Komisja Zakładowa, która wytoczyła powództwo była strukturą międzyzakładową i zasięgiem swego terytorialnego oddziaływania obejmowała także w. Akademię Medyczną. Nie została w szczególności przedłożona uchwała o utworzeniu takiej organizacji międzyzakładowej. Odmienne twierdzenie na podstawie odpisu z rejestru komisji międzyzakładowych i zaświadczenia o utworzeniu ogniwa podlega zaś w postępowaniu sądowym sprawdzeniu pod względem zgodności ze statutem Związku i ustawą o związkach zawodowych.

Drugie zagadnienie prawne ma natomiast materialnoprawny charakter, aczkolwiek jego rozstrzygnięcie pociąga za sobą daleko idące skutki procesowe. Chodzi tu o kwestię biernej legitymacji procesowej szkoły wyższej w sprawach cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie dóbr osobistych nauczyciela akademickiego przez członków uczelnianej komisji dyscyplinarnej. Ochrony sądowej z tego tytułu nie można zainteresowanym odmówić, aczkolwiek powstaje kwestia, kto jest dłużnikiem odpowiedzialności cywilnej. Czy jedynie sprawca deliktu bez odpowiedzialności pracodawcy, czy też wyłącznie pracodawca, gdyż pracownika nie łączy z komisją żaden stosunek prawny, a w razie braku podstaw do wyłączenia odpowiedzialności sprawcy, czy tę odpowiedzialność równoległe lub zastępczo ponosi również pracodawca, skoro u podstaw zdarzenia leży stosunek pracy. Odpowiedź na to pytanie jest zdaniem Sądu drugiej instancji możliwa w sposób generalny, a więc co

do zasady, aczkolwiek jej walor ogranicza się do ram ustawy o szkolnictwie wyższym. Porządkowe dyscyplinowanie pracowników w „zwykłym” zatrudnieniu jest zdaniem Sądu elementem stosunku pracy i stanowi domenę pracodawcy. Oczywiście jest przy tym to, że dyscyplinowanie jako sankcja musi mieć oparcie w ustawie i nie może wykroczać poza jej granice, a każde przekroczenie owych dozwolonych granic może spowodować pociągnięcie sprawcy do odpowiedzialności. W porównaniu z poprzednim stanem prawnym oraz poglądami o ścisłym związku pomiędzy odpowiedzialnością dyscyplinarną i stosunkiem pracy „w tej materii zaszyły jednak ostatnio znaczne odmienności w odniesieniu do niektórych pracowników, których zatrudnienie realizuje cele dalej idące niż zwykłe wykonywanie zadań pracowniczych. Chodzi bowiem o jednoczesne wykonywanie ważnych zadań publicznych lub funkcji dla społeczeństwa, które nie pozostają w wąskiej relacji pracodawca - pracownik, stąd zasady ich odpowiedzialności dyscyplinarnej nie są pozostawione pracodawcy, lecz organom dyscyplinarnym, które działają niezależnie od pracodawcy. Szerzej zauważyć należy, iż ta publiczna dziedzina aktywności zawodowej o wyższych wymaganiach implikuje szczególne procedury odpowiedzialności dyscyplinarnej. To co je m.in. wyróżnia to fakt, że powoływanie organów dyscyplinarnych, jak i sama procedura dyscyplinarna są niezależne od pracodawcy czy organu powołującego na stanowisko. W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego można przy tym dostrzec oceny odnoszące się do specyfiki postępowań dyscyplinarnych, w tym do nauczycieli akademickich, jak też to, że organów dyscyplinarnych nie można identyfikować z organami pracodawcy”.

Taka sytuacja zachodzi też na gruncie ustawy o szkolnictwie wyższym. Stanowi ona, że mianowany nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności tego zawodu (art. 126 ustawy). W sprawach deliktów dyscyplinarnych orzekają komisje dyscyplinarne pochodzące z wyboru. Są one niezawisłe w zakresie orzecznictwa dyscyplinarnego i samodzielnie rozstrzygają wszelkie zagadnienia faktyczne oraz prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów, za wyjątkiem prawomocnego sądowego wyroku skazującego (art.129 ustawy). Komisje dyscyplinarne nie są organami uczelni (art.46 ustawy), zaś pod względem ustrojowym postanowił ustawodawca, że w sferze orzecznictwa dyscyplinarnego są samodzielne i niezawisłe. O ich samodzielności i niezależności od uczelni świadczy też sposób powoływania, a przeciwnej oceny nie uzasadnia argument , że postępowanie wyja-

śniające wszczyzna rzecznik dyscyplinarny na polecenie rektora (art. 130 ustawy) oraz wykonywanie przez pracodawcę orzeczonej kary. Inna sprawa, że np. prawomocne ukaranie dyscyplinarną karą zwolnienia z pracy lub wydalenia z zawodu nauczycielskiego skutkuje z mocy prawa wygaśnięcie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego (art. 95 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 127 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy), bez jakichkolwiek dodatkowych oświadczeń pracodawcy. W przedmiotowej sprawie nie chodzi zresztą o zachowanie pracodawcy, a o zachowanie komisji dyscyplinarnej. Sąd Apelacyjny uważa, że skoro komisja dyscyplinarna nie jest organem pracodawcy, to nie powinien on ponosić odpowiedzialności za ewentualne naruszenia prawa wobec obwinionego. Nie chodzi tu bowiem o zależność z art. 430 lub z 474 KC. Ustawodawca nie przewiduje wyłączenia odpowiedzialności za naruszenie art. 23 i 24 KC. Nie czyni tego nawet regulacja z art. 120 KP, chociaż ona również nie znajdowałaby zastosowania, gdyż dotyczy szkody wyrządzonej przez pracownika przy wykonywaniu pracowniczych obowiązków, a taka relacja między uczelnią i członkami komisji dyscyplinarnej nie występuje. W grę może natomiast wchodzić odpowiedzialność członków komisji za czyn niedozwolony (art. 415 i n. KC), nawet jeśli ich relacja wobec obwinionego nauczyciela akademickiego nie jest wówczas tak prosta. Innymi słowy, droga sądowa jest w tych sprawach dopuszczalna, co nie musi jeszcze oznaczać, że biernie legitymowana w niniejszej sprawie pozostaje pozwana Akademia Medyczna w W.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje :

Przepis art. 462 KPC stanowi, że organizacje społeczne, o których mowa w art. 61 KPC, a także inspektorzy pracy w zakresie określonym w art. 63<sup>1</sup> KPC, mogą w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych powodować wszczęcie postępowania na rzecz pracowników oraz ubezpieczonych, przy czym wówczas stosuje się odpowiednio przepisy art. 61 - 63 KPC. Z art. 61 KPC, a także z przepisów wykonawczych wydanych z upoważnienia jego § 1 i § 3 wynika ponadto, że chodzi tu o organizacje społeczne, których statutowym celem nie jest prowadzenie działalności gospodarczej oraz że do kręgu tych organizacji należą między innymi związki zawodowe. Wszczywanie postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nie jest więc dla organizacji związkowej celem samym w sobie, a jedynie środkiem do realizacji jej zadań statutowych, czyli reprezentowania i obrony praw oraz zawo-

dowych i socjalnych interesów ludzi pracy (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). W płaszczyźnie tych ogólnych zadań występuje przy tym istotna różnica zakresu związkowych kompetencji, zależnie od charakteru pracowniczych praw i interesów. Otóż, przepis art. 7 powołanej ustawy stanowi w ust. 1, że w sferze praw i interesów zbiorowych są związki zawodowe reprezentantem wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej, zaś według ust. 2 - w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może się podjąć obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Te generalne reguły reprezentacji związkowej w odniesieniu do poszczególnego zakładu pracy konkretyzuje art. 30 ustawy. W ust. 1 stanowi on, że w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków, natomiast z przepisu ust. 2 wynika, że pracownik niezrzeszony w związkach zawodowych ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Przepis art. 30 ust. 3 ustawy stanowi wreszcie, że w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników mogą organizacje związkowe tworzyć wspólną reprezentację związkową.

Co prawda powyższe zasady odnoszą się *expressis verbis* do reprezentowania pracownika wobec pracodawcy w związku z podejmowaniem przez niego istotnych decyzji w sferze pracowniczych praw i interesów, lecz żadne racjonalne względy nie sprzeciwiają się rozciąganiu tych zasad na sytuację, gdy określona decyzja pracodawcy stanowi w ocenie pracownika naruszenie jego uprawnień i organizacja decyduje się na ich dochodzenie przed sądem pracy. Można nawet powiedzieć, że wszczęcie postępowania sądowego na rzecz pracownika i reprezentowanie go przed sądem w opozycji wobec pracodawcy będzie wówczas najczęściej logiczną konsekwencją niepowodzenia przy próbie obrony jego praw w fazie poprzedzającej podjęcie decyzji lub fazie mediacji przedsądowej. Logiczny jest też argument, że powinna to być ta sama organizacja związkowa, gdyż dobrze zna zarówno okoliczności faktyczne danej sprawy, jak też jej społeczno-ekonomiczny kontekst w skali całego zakładu pracy. Z dotychczasowej analizy wynika, że legitymacja procesowa do wszczęcia na rzecz pracownika postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy przysługuje na podstawie art. 462 w związku art. 61 KPC tylko zakładowej organiza-

cji związkowej obejmującej pracownika statutowym zakresem swego działania, a więc będącego jej członkiem lub wybranej przez niego do obrony praw pracowniczych. W zasadzie chodzi tu o organizację zakładową, ale to samo - zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - dotyczy organizacji międzyzakładowej, jeżeli zakresem swego działania obejmuje danego pracodawcę.

Zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa może w trybie art. 462 w związku z art. 61 KPC na rzecz pracownika będącego mianowanym nauczycielem akademickim wszcząć przed sądem pracy również postępowanie związane z jego podległością odpowiedzialności dyscyplinarnej, przewidzianej w ustawie z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art. 126 tej ustawy mianowany nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego. W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich orzekają w pierwszej instancji - komisje dyscyplinarne uczelni, a w drugiej instancji - komisja dyscyplinarna przy Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego (art. 129 ust.1 ustawy). Komisje dyscyplinarne pochodzą z wyboru, przy czym komisję uczelnianą wybiera samorządna społeczność akademicka w trybie określonym w statucie uczelni (art. 129 ust. 3 w związku z art.6 ustawy), zaś komisję odwoławczą Rada Główna, jako wybieralny organ przedstawicielski szkolnictwa wyższego, w trybie wskazanym w uchwalanym przez siebie regulaminie (art.129 ust. 4 w związku z art. 35 ustawy). Komisje dyscyplinarne są niezależne w zakresie orzecznictwa dyscyplinarnego, samodzielnie rozstrzygając wszelkie zagadnienia faktyczne oraz prawne i nie będąc związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu (art. 129 ust. 5 i 6 ustawy). Zasady i tryb postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego oraz wykonania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 października 1991 r. w sprawie postępowania dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 99, poz. 440), wydane na podstawie upoważnienia z art. 137 ustawy. Natomiast do wzywania i przesłuchiwania obwinionego, świadków i biegłych oraz przeprowadzania innych dowodów w postępowaniu wyjaśniającym i dyscyplinarnym stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania karnego (art.136 ustawy).

Tak ukształtowane postępowanie dyscyplinarne stanowi specyficzny model represji publicznoprawnej o mieszanym, państwowym i korporacyjno- samorządowym charakterze. Ustawowa odpowiedzialność dyscyplinarna mianowanych nauczy-

cieli akademickich nie stanowi zatem elementu treści ich zobowiązaniowego stosunku pracy, choć pozostaje z nim w genetyczno-funkcjonalnym związku. Z uwagi na ów związek można by zatem sprawy dyscyplinarne mianowanych nauczycieli akademickich kwalifikować w zasadzie jako sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 KPC. Szkole wyższej jako pracodawcy nie przysługuje jednak bierna legitymacja procesowa w ewentualnej sprawie o zadośćuczynienie za sporządzenie pisemnych motywów skazującego orzeczenia dyscyplinarnego w sposób stanowiący naruszenie dóbr osobistych nauczyciela akademickiego. W zakresie orzekania dyscyplinarnego członkowie komisji są bowiem niezawiśli i z pracodawcą, zapewniającym jedynie administracyjną obsługę komisji uczelnianej, nie łączy ich żaden stosunek prawny, a poza tym ewentualne naruszenie dóbr osobistych obwinionego czy ukaranego pracownika nie mieści się *ex definitione* w pojęciu wykonywania obowiązków pracowniczych członka komisji dyscyplinarnej .

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści wskazanej w sentencji orzeczenia.

=====