

Wyrok z dnia 4 grudnia 2003 r.

I PK 114/03

Przepis art. 38 k.p. nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Ewy P.-W. przeciwko Akademii Ś. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 20 listopada 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2002 r., Sąd Rejonowy w Kielcach przywrócił powódkę Ewę P.-W. do pracy w Akademii Ś. w K.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była pracownikiem Wyższej Szkoły Pedagogicznej w K. od 1978 r.; od 1 października 1985 r. do 30 września 1988 r. była zatrudniona na czas określony na stanowisku adiunkta, a od 1 października 1988 r. rektor uczelni mianował ją na okres do 30 września 1991 r. na stanowisko adiunkta w Instytucie Biologii. W związku z wejściem w życie ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym stosunek pracy powódki przekształcił się z dotychczasowego na czas określony, w stosunek pracy na czas nieokreślony. Zgodnie ze statutem Akademii Ś. w K. (§ 68), okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 14 lat. W przypadku powódki okres ten upłynął 31 grudnia 2000 r., a do władz uczelni nie wpłynął wniosek o przedłużenie jej okresu zatrudnienia. W dniu 8 maja 2001 r. rektor

Akademii doręczył powódce pismo o rozwiązaniu stosunku pracy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30 września 2001 r. Powódka była członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego, jednak zamiar rozwiązania z nią stosunku pracy nie był konsultowany z władzami związku. Zdaniem Sądu, rektor Akademii Ś. miał prawo podjąć decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, z uwagi jednak na naruszenie art. 38 k.p. w związku z art. 124 ustawy z 13 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, należało przywrócić powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach.

W apelacji od wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 124 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65 poz. 385 ze zm.) i art. 38 k.p. Zdaniem skarżącej, uczelnia nie miała obowiązku konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania z powódką stosunku pracy, gdyż był to stosunek pracy z mianowania na stanowisko.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2002 r. Sąd Okręgowy w Kielcach zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym w rozdziale 2 normuje powstanie i ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich. Art. 94 ust. 2 ustawy przewiduje, że rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem lub asystentem mianowanym na czas nieokreślony następuje na mocy decyzji właściwego organu, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 68 ust. 2 i art. 89 ust. 3. W związku z upływem czternastoletniego okresu zatrudnienia powódki na stanowisku adiunkta, rektor Akademii Ś. w K. miał prawo podjąć w oparciu o art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Strona pozwana nie była jednak zobowiązana do uprzedniej konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego, którego była członkiem. Ustawodawca w sposób wyczerpujący unormował tryb rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zatem w sprawach tych nie ma zastosowania art. 38 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zatrudnienie mianowanego nauczyciela akademickiego na stanowisku adiunkta, jeżeli nie ma on stopnia naukowego doktora habilitowanego, w myśl art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, nie powinno przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określa dłuższy okres (w przypadku powódki - 14 lat). Po upływie tego terminu właściwy organ szkoły wyższej ma obowiązek wypowiedzieć stosunek pracy adiunktowi, chyba że sprzeciwiają się temu szcze-

gólne prawnie doniosłe okoliczności (uchwała Sądu Najwyższego z 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 387). Zatem decyzja o wypowiedzeniu nie jest uzależniona od zgody, bądź opinii związku zawodowego, do którego ten nauczyciel należy, ale od uzyskania, bądź nieuzyskania w wyznaczonym okresie, stopnia naukowego doktora habilitowanego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 129/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 685) stwierdził, że to pracownika obciąża udowodnienie występowania szczególnych (nadzwyczajnych) prawnie doniosłych okoliczności, sprzeciwiających się rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym.

Kasacja powódki została oparta na zarzucie naruszenia art. 38 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 98 tej ustawy, a także art. 8 k.p., a ponadto naruszenia art. 382 k.p.c.

Zdaniem skarżącej, okoliczność, iż ustawa o szkolnictwie wyższym reguluje w sposób szczególny ustanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji wypowiedzenia stosunku pracy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Obowiązek ten wynika z odesłania w art. 124 ustawy w sprawach nieuregulowanych, do Kodeksu pracy. Ponadto, zgromadzone w toku postępowania dowody wskazują, iż wypowiedzeniu stosunku pracy powódce sprzeciwiają się szczególne, prawnie doniosłe okoliczności, powodujące, że rozwiązanie stosunku pracy pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Dowody, potwierdzające istnienie tych okoliczności, są zawarte w aktach sprawy, jednak Sąd Okręgowy ich nie dostrzegł i dokonał ustaleń z ich pominięciem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest usprawiedliwiony zarzut kasacji naruszenia art. 38 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym przez pominięcie konsultacji związkowej przy rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Stanowisko zajęte w tej kwestii przez Sąd Okręgowy jest prawidłowe.

Stosunki pracy nauczycieli akademickich należą do szczególnych stosunków pracy, uregulowanych osobnymi aktami zwanymi pragmatykami służbowymi. Dla nauczycieli akademickich pragmatyką tą jest powoływana już ustawa o szkolnictwie

wyższym. Odnośnie do relacji między przepisami Kodeksu pracy, a przepisami pragmatyk służbowych, Kodeks pracy w art. 5 stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Niezależnie od wynikającej z art. 5 k.p. relacji między przepisami Kodeksu pracy, a ustawą szczególną, ustawa o szkolnictwie wyższym odsyła do Kodeksu pracy. Ustawa zawiera odesłanie ogólne zawarte w art. 124, według którego w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownika uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się Kodeks pracy. Ma ono znaczenie przede wszystkim w stosunku do pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi, których stosunek pracy został w ustawie o szkolnictwie wyższym uregulowany fragmentarycznie. Ponadto, w stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie zostały zamieszczone dwa odesłania: jedno - zawarte w art. 98 dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i przewiduje, że rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, i drugie, zawarte w art. 97, według którego w zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy za wypowiedzeniem stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 4 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania z takim nauczycielem stosunku pracy bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia - stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 6 Kodeksu pracy.

Od razu należy wskazać, że odwołanie się w kasacji do naruszenia przepisu art. 98 k.p. ze względu na jego zakres podmiotowy jest całkowicie bezpodstawne, ponieważ powódka była mianowanym nauczycielem akademickim. Odesłania w art. 97 ustawy o szkolnictwie wyższym do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy (rozwiązania go bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia) muszą być rozumiane ściśle i nie obejmują odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy o współdziałaniu ze związkami zawodowymi przy wypowiedaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Pomijając kwestię, że sprawy te nie mieszczą się w pojęciu roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, ustawodawca wyraźnie i bardzo precyzyjnie wskazał w art. 97 ustawy o szkolnictwie wyższym na zespół przepisów Kodeksu pracy, które - we wskazanym zakresie - mają być odpowiednio stosowane.

Powyższa analiza nie wyklucza jeszcze całkowicie możliwości stosowania w zakresie wypowiedziania mianowanym nauczycielom akademickim przepisu art. 38 k.p. ze względu na wspomniane odesłanie ogólne do Kodeksu pracy zawarte w art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym. Przepis ten odsyła do Kodeksu pracy w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownika uczelni, nieuregulowanych w ustawie. W związku z powołanym przepisem wymaga rozważenia, czy regulacja ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w ustawie o szkolnictwie wyższym ma charakter regulacji zupełnej, czy też jest to regulacja niepełna.

Ustawa o szkolnictwie wyższym zawiera rozdział 2 pod tytułem powstanie i ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich. W zakresie ustania stosunku pracy ustawa uregulowała sposoby rozwiązania stosunku pracy przez nauczycieli akademickich oraz przez uczelnię, przyczyny w razie zaistnienia, których uczelnia może rozwiązać stosunek pracy, a ponadto przypadki wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa (art. 93-96). Mając na uwadze zakres tej regulacji oraz uwzględniając fakt, że ustawodawca w jej ramach odsyła do Kodeksu pracy w zakresie ściśle określonym w art. 96-98, należy dojść do wniosku, że regulacja ta ma charakter regulacji pełnej. Nie przewiduje ona postępowania konsultacyjnego z zakładową organizacją związkową na zasadach określonych w art. 38 k.p.

Obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową nie wynika także z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Art. 30 ust. 2¹ tej ustawy ogranicza obowiązek konsultacji do indywidualnych spraw ze stosunku pracy, „w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową”. Obowiązku współdziałania się nie domniemywa. Obowiązek współdziałania przewidziany art. 38 k.p., dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, nie dotyczy on natomiast innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Do przepisów Kodeksu pracy odsyła np. art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), a do art. 38 k.p. - art. 10 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 13 ust. 4 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Wynika stąd, że ogólne odesłanie do Kodeksu pracy nie obejmuje odesłania do jego art. 38 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 84/03).

Wnioski wypływające z analizy językowo-logicznej znajdują potwierdzenie w wykładni funkcjonalnej. Przewidziany art. 38 k.p. udział związków zawodowych w

wypowiadaniu umów o pracę wiąże się z konstrukcją wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w Kodeksie pracy. Konstrukcja ta nie opiera się na katalogu przyczyn, których zajście jedynie czyni wypowiedzenie dopuszczalnym, lecz na klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia. Jej niezbędnym elementem składowym jest uprzednia, obowiązkowa konsultacja zamierzonego wypowiedzenia umowy ze związkami zawodowymi. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może natomiast nastąpić jedynie w razie zaistnienia przyczyn wymienionych w ustawie o szkolnictwie wyższym. W jednym tylko przypadku określonym w art. 93 ust. 3, wskazując przyczynę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony, ustawodawca posłużył się zwrotem niedookreślonym, mianowicie, iż stosunek pracy może być rozwiązany „również z innych ważnych przyczyn z końcem roku akademickiego”. Rozwiązanie to następuje wówczas na mocy decyzji właściwego organu, „po uzyskaniu zgody organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni”. Odwołanie się w przepisie do zgody właściwego organu kolegiального uczelni, zamiast do organu związku zawodowego, wiąże się ze specyfiką tych stosunków pracy, w których istotne są przede wszystkim oceny dokonywane z punktu widzenia zadań realizowanych przez nauczycieli akademickich w zakresie pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej.

W sumie należy dojść do przekonania, że zarzut kasacji naruszenia przez stronę pozwaną art. 38 k.p. w związku z art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym nie jest uzasadniony. Usprawiedliwiony jest natomiast zarzut kasacji naruszenia art. 382 k.p.c. przez niepoddanie ocenie i pominięcie w orzekaniu, prawnie doniosłych okoliczności dotyczących przebiegu zatrudnienia powódki w okresie przygotowania rozprawy habilitacyjnej, w szczególności zapewnienia jej możliwości rozwoju naukowego i ukończenia w terminie rozprawy habilitacyjnej. Sąd drugiej instancji nie przywiązał do tej kwestii należytej uwagi, mimo iż może ona mieć doniosłe znaczenie prawne w kontekście prawidłowości zastosowania przez uczelnię przepisu art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Stosownie do art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem lub asystentem mianowanym na czas nieokreślony następuje na podstawie decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 88 ust. 2 i art. 89 ust. 3. Wykładnia art. 94 ust. 2 była już przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. W szczególności w uchwale

składu siedmiu sędziów z dnia 12 lutego 1998 r., III ZP 51/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 387) Sąd Najwyższy stwierdził, że z art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym wynika dla właściwego organu szkoły wyższej powinność wypowiedzenia stosunku pracy adiunktowi, niemającemu stopnia naukowego doktora habilitowanego, jeżeli upłynął czas określony w art. 88 ust. 2 tejże ustawy lub dłuższy wyznaczony statutem uczelni, chyba że sprzeciwiają się temu szczególne prawnie doniosłe okoliczności. Zasadniczo z powołanego przepisu po stronie uczelni wypływa nie tylko prawo, ale wręcz obowiązek rozwiązania stosunku pracy. Zarazem jednak Sąd Najwyższy stwierdził, że może się zdarzyć, iż adiunkt nie uzyska stopnia naukowego doktora habilitowanego w czasie przepisany ustawą lub statutem uczelni wskutek okoliczności od niego niezależnych, a dotychczasowy dorobek naukowy i stopień zaawansowania rozprawy habilitacyjnej uzasadniają przypuszczenie, iż zakończenie przewodu habilitacyjnego nastąpi wprawdzie z opóźnieniem, ale w dającym się przewidzieć terminie. Ścisłe zastosowanie art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym może być ocenione w indywidualnym przypadku jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela w pełni przytoczone stanowisko.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 129/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 685), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że udowodnienie występowania szczególnych (nadzwyczajnych), prawnie doniosłych okoliczności, sprzeciwiających się rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 94 ust. 2 w związku z art. 88 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym obciąża pracownika. Poza zacytowaniem tego stanowiska Sąd Okręgowy nie rozważał jednak wymienionej kwestii. Uzasadnia to uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ k.p.c.).

=====