



Sygn. akt II PK 39/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSa Jolanta Hawryszko (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. W.
przeciwko Instytutowi (...) w W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 27 sierpnia
2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

A. W. pozwem z 23 maja 2014 r. wniesionym przeciwko Instytutowi w W. zgłosił roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, poczynwszy od 7 marca 1988 r. W uzasadnieniu wskazał, że

powołanie go na funkcję dyrektora pozwanego Instytutu nie wpłynęło na charakter dotychczasowego stosunku pracy, gdyż powołanie skutkowało jedynie powierzeniem kierowniczych czynności zarządczych, tym samym, pełniąc funkcję dyrektora pozostawał jednocześnie w stosunku pracy opartym na umowie o pracę jako adiunkt. Wobec powyższego odwołanie z funkcji dyrektora nie skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy na stanowisku adiunkta. Uzasadniając istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa powód wskazał, że ewentualne pozytywne rozstrzygnięcie pozwoli domagać się realizacji przez instytut zaległych świadczeń z tytułu składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, składek na ubezpieczenie zdrowotne, kontynuować projekty badawcze w ramach instytutu, w których realizację był dotychczas zaangażowany, uzyskiwać z wykonywanej w charakterze adiunkta pracy wynagrodzenie oraz dochodzić niewypłaconego przez instytut wynagrodzenia. Instytut (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 19 grudnia 2014 r. oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu należnych od powoda. Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji powoda, wyrokiem z 27 sierpnia 2015 r. oddalił apelację i orzekł o kosztach procesu. Sądy obydwu instancji ustaliły, że 7 marca 1988 r. Instytut (...) w W. i A. W. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, z powierzeniem obowiązków starszego specjalisty w Laboratorium (...). Powód pracował nieprzerwanie do 15 listopada 2001 r., kiedy to został zatrudniony jako adiunkt i na tym stanowisku pracował do 2 stycznia 2005 r., w okresach 3 stycznia 2005 r. – 30 czerwca 2005 r. i 1 lipca 2010 r. – 29 września 2010 r. pracował jako kierownik Instytutu (...), a w okresach 1 lipca 2005 r. – 30 czerwca 2010 r. i 30 września 2010 r. – 30 września 2013 r. jako Dyrektor Instytutu (...) w W.

A. W. w okresie od 2005 r. do 2013 r. uczestniczył w projektach naukowych, był autorem publikacji naukowych.

Minister Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej odwołał A. W. ze stanowiska Dyrektora Instytutu (...) z dniem 30 września 2013 r. wskazując jako podstawę art. 26 ust. 2 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych.

A. W. w piśmie z 4 grudnia 2013 r. skierowanym do kierownika Instytutu (...)

w W. zwrócił się z prośbą o zatrudnienie na właściwym wyznaczonym stanowisku w celu realizacji uzyskanych projektów badawczych od 1 stycznia 2014 r. A. W. 24 grudnia 2015 r. wysłał maila do pracowników pozwanego zatytułowany „Pożegnanie”, w którym znalazły się m.in. następujące stwierdzenia „w dniu 30 września 2013 r. zakończyłem pracę w Instytucie na stanowisku dyrektora”, „kończąc zatem 25 lat mojej pracy w Instytucie”. W dniu 31 grudnia 2013 r. pozwany wydał świadectwo pracy.

A. W. pismem z 10 marca 2014 r. zwrócił się do Dyrektora Instytutu o dopuszczenie do pracy.

Sądy obydwu instancji rozważając sprawę wskazały na art. 189 k.p.c.; uznały, że wobec niekwestionowania przez pozwanego istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 7 marca 1988 r. do powołania powoda na stanowisko dyrektora, brak jest interesu prawnego powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z 7 marca 1988 r. w odniesieniu do tego okresu.

Sądy uznały, że spór między stronami sprowadzał się faktycznie do ustalenia, czy w okresach kiedy powód był dyrektorem pozwanego strony łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę, czy stosunek pracy oparty na powołaniu. Odwołały się do art. 68 § 1 k.p. zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach; zauważyły też, że zarówno art. 21 ust. 2 zd. 3 ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (w brzmieniu obowiązującym do 9 sierpnia 2007 r.), jak i art. 24 ust. 4 w zw. z art. 28 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych pozwalają przyjąć, że powołanie dyrektora pozwanego instytutu stanowiło powołanie w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., zatem prowadziło do nawiązania stosunku pracy. Wraz z powołaniem na stanowisko dyrektora nie doszło do nawiązania stosunku pracy, lecz przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy opartego na umowie o pracę. Sądy oceniły, że powód wyrażając zgodę na powołanie, równocześnie zrezygnował z zatrudnienia na dotychczasowych warunkach na umowie o pracę. Strony mogły zawrzeć porozumienie, w którym przewidywałby po upływie okresu powołania reaktywowanie stosunku pracy na podstawie umowy, co nie nastąpiło. Tym samym wobec

odwołania powoda ze stanowiska dyrektora wraz z upływem okresu wypowiedzenia stron nie łączył już stosunek pracy.

Za niedotyczące istoty sporu Sądy uznały dywagacje powoda dotyczące niemożliwości wygaśnięcia umowy o pracę powoda, jako pracownika naukowego wobec braku zaistnienia którejkolwiek z okoliczności wskazanych w art. 46 ustawy o instytutach badawczych jako, że stosunek pracy wynikający z umowy o pracę został przekształcony w sposób dorozumiany wraz z powołaniem powoda na stanowisko dyrektora. Fakt, że powód uczestniczył w projektach naukowych realizowanych przez pozwanego w czasie zajmowania stanowiska dyrektora oraz był uwzględniany w gronie pracowników naukowych pozwanego samo przez się nie przesądza o istnieniu umownego stosunku pracy na stanowisku pracownika naukowego. Strony łączyły umowy cywilnoprawne, tym samym nie można wykluczyć, że działalność naukową powód prowadził właśnie w oparciu o te umowy, a nie w oparciu o stosunek pracy. Nadto wskazane w poprzednio obowiązującej ustawie z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (art. 21) oraz aktualnie obowiązującej ustawie z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (art. 24) obowiązki dyrektora nie przewidują prowadzenia działalności naukowej, tym niemniej ustawy nie zakazywały dyrektorowi uczestniczenia w pracach naukowych instytutu. Również zachowanie powoda po odwołaniu wskazuje, że miał świadomość, że wraz z odwołaniem ze stanowiska dyrektora definitywnie ustaje jego stosunek pracy.

Dodatkowo Sądy wskazały, że pozew oparty na art. 189 k.p.c., musi zawierać dokładnie określone żądanie w sensie pozytywnym lub negatywnym i dokładne określenie ustalanego stosunku prawnego, tak pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym. O ile żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy zostało skonkretyzowane w znaczeniu podmiotowym, o tyle nie zostały wskazane ramy przedmiotowe tego żądania choćby wskazanie stanowiska pracy powoda, a Sądy nie znalazły powodów do zastępowania powoda w prawidłowym określeniu wszystkich elementów stosunku prawnego, którego ustalenia domagał się.

Skarga kasacyjna została wniesiona w imieniu powoda na podstawie: 1. naruszenia prawa materialnego, tj. art. 68 § 1 k.p. przez błędną wykładnię

zmierzającą do przyjęcia, iż przepis ten znajduje zastosowanie do pracowników, którzy wykonują pracę na podstawie umowy o pracę u danego pracodawcy i którzy zostają następnie powołani do wykonywania funkcji zarządczych, podczas gdy przepis ten dotyczy wyłącznie osób, które nie były dotychczas zatrudnione u danego pracodawcy i dopiero w wyniku powołania stają się pracownikami jednostki organizacyjnej; 2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 68 § 1 k.p. przez błędną wykładnię zmierzającą do przyjęcia, iż w wyniku powołania Powoda do wykonywania funkcji Dyrektora Instytutu doszło do przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy opartego o umowę o pracę w stosunek pracy oparty na powołaniu, podczas gdy zdaniem Powoda w wyniku powołania objął on funkcję Dyrektora Instytutu (...) i nie łączyło się to z przekształceniem dotychczasowego stosunku pracy; nadto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 189 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż Powód jakoby nie skonkretyzował ram przedmiotowych żądania pozwu opartego na art. 189 k.p.c. podczas gdy żądanie to zostało sformułowane logicznie i zgodnie z normą wynikającą z ww. regulacji.

W skardze wnioskowano o przyjęcie jej do rozpoznania wskazując na wystąpienie istotnego zagadnienia prawnego, czy w wyniku powołania pracownika do pełnienia funkcji dyrektora instytutu badawczego następuje automatyczne przekształcenie dotychczasowego stosunku pracy łączącego tego pracownika z instytutem badawczym (praca wykonywana na stanowisku pracownika naukowego) na podstawie umowy o pracę w nowy stosunek pracy powstały w oparciu o powołanie, a także czy konsekwencją powołania pracownika do pełnienia funkcji dyrektora instytutu badawczego jest automatyczne wygaśnięcie poprzedniego stosunku pracy łączącego go z instytutem. Skarżący wnioskował o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy sądowi II instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje.

Skarga kasacyjna powoda jest usprawiedliwiona, ponieważ zawiera uzasadnione podstawy wynikające z konieczności wyjaśnienia zagadnienia

prawnego, czy pracownik naukowy zatrudniony na stanowisku adiunkta w jednostce badawczo-rozwojowej, powołany na stanowisko dyrektora tej jednostki, po odwołaniu pozostaje nieprzerwanie w stosunku pracy i może realizować obowiązki jako pracownik naukowy. Sąd Najwyższy, problem prawny zaistniały w sprawie formułuje właśnie w taki sposób i uznaje, że istotnie nie był przedmiotem dotychczasowej oceny w szczególności, że w międzyczasie doszło do zmiany przepisów w zakresie organizacji systemu nauki. Wprawdzie zagadnienie powołania pracownika dotychczas zatrudnionego u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę było przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, to w sprawie problem jest o tyle nowy, że powołanie na funkcję dyrektora dotyczy pracownika naukowego instytutu badawczo-rozwojowego (instytutu badawczego po reformie systemu nauki).

Zgodnie z art. 68 k.p.: § 1. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach; § 1¹. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem. Z treści przepisu wynika zatem, że stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się tylko na podstawie odrębnych przepisów i co do zasady na czas nieokreślony, natomiast powołanie na czas określony może nastąpić tylko wtedy, gdy tak stanowią przepisy szczególne. Prezentowana treść art. 68 k.p. jest zrozumiała w kontekście ochrony pracowniczej gwarantowanej przepisami kodeksu pracy. Należy ją odczytywać w ten sposób, że osoba dotychczas niepozostająca w zatrudnieniu, z chwilą powołania zostaje pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p., a realizując kodeksowy cel ochronny, należy pracownika powołać na czas nieokreślony. Tak zdefiniowany stosunek pracy, w kwestii jego rozwiązania jest uregulowany dalszymi przepisami kodeksu pracy, tj. art. 70 i nast., z których między innymi wynika, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, co należy rozumieć jedynie jako wypowiedzenie stosunku pracy wynikającego z powołania.

Natomiast powołanie na czas określony – które z definicji wiąże się ze słabszą ochroną pracowniczą, może nastąpić tylko w przypadkach wskazanych w ustawie. W takiej sytuacji, odpowiedzi na pytanie co dzieje się ze stosunkiem pracy

po upływie okresu powołania należy poszukiwać właśnie w ustawie, bądź indywidualnych porozumieniach stron. Sprawa dodatkowo komplikuje się, gdy w przypadku powołania na czas określony dochodzi do odwołania pracownika przed upływem czasu określonego objętego powołaniem.

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że w stosunkach prawnopracowniczych termin powołanie używany jest w dwóch znaczeniach, jako nawiązanie stosunku pracy, bądź jako powierzenie funkcji (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2009 r., III PK 59/08 i szczególnie wyrok z 12 lipca 2007 r., I PK 45/07 przywołujący w bardzo szerokim zakresie dotychczasowe orzecznictwo; *Legalis*; www.sn.pl). Sąd Najwyższy prezentuje zgodne stanowisko, że nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wtedy, gdy przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. (samodzielnie lub w powiązaniu z innymi przepisami) wyraźnie odnosi się do tej podstawy nawiązania stosunku pracy. Zatem przepis zapisany tylko jako kompetencyjny, przewidujący powierzenie określonego stanowiska lub określonej funkcji, i odwołanie z tego stanowiska lub funkcji, można odczytywać jedynie jako legalnie zdefiniowane powołanie organizacyjne i funkcjonalne, którego jednak nie można kwalifikować jako powołania właściwego, wywołującego skutek w postaci powstania tylko na tej podstawie stosunku pracy (por. wyroki z 7 września 2005 r., II PK 290/04; z 12 lipca 2007 r., I PK 45/07; z 13 marca 2009 r., III PK 59/08; wyrok z 23 czerwca 2009 r., II PK 310/08; wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2009 r., I PK 118/08; *Legalis*; www.sn.pl).

Należy zatem stwierdzić, że zwrot użyty w art. 68 § 1 k.p. - *w przypadkach określonych w odrębnych przepisach* - oznacza, że z przepisu szczególnego musi wyraźnie wynikać dyspozycja przewidująca połączenie powołania na stanowisko z powstaniem stosunku pracy z powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Gdyby powołanie zawsze miało powodować powstanie stosunku pracy z powołania, to zbędna byłaby końcowa część tego przepisu – tak Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 2009 r., III PK 59/08. W cytowanych wyżej orzeczeniach, Sąd Najwyższy stwierdził również, że możliwość zatrudnienia na podstawie powołania, jeżeli nie przewidują tego przepisy szczególne, jest wyłączona nawet za zgodą pracownika (art. 18 k.p.).

W konsekwencji, każdy przepis prawa posługujący się terminem *powołanie*

musi podlegać wykładni przy uwzględnieniu podwójnego znaczenia tego pojęcia. Oczywistym jest przy tym, że ze względu na ochronę pracownika i wąski zakres stosowania tej podstawy zatrudnienia, wykładnia przepisów nie może mieć charakteru rozszerzającego.

Dla właściwej oceny stanu prawnego sprawy istotne są przepisy Ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo – rozwojowych (Dz.U. Nr 36, poz.170) oraz przepisy dwóch ustaw, które weszły w życie 1 października 2010 r., tj. ustawy z 30 kwietnia 2010 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki (Dz.U. Nr 96, poz. 620 ze zm.) i ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618).

Ustawa z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo – rozwojowych w brzmieniu nadanym tekstem jednolitym tj. z 20 marca 2001 r. (Dz.U. Nr 33, poz. 388) stanowi:

Art. 21 1. Dyrektor kieruje jednostką badawczo-rozwojową, a w szczególności: 1) ustala plany działalności jednostki badawczo-rozwojowej, 2) realizuje politykę kadrową, 3) zarządza mieniem i odpowiada za wyniki działalności jednostki badawczo-rozwojowej, 4) reprezentuje jednostkę badawczo-rozwojową, 5) podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących jednostki badawczo-rozwojowej, z wyjątkiem należących do zakresu działania rady naukowej. 2. Dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej powołuje na okres 5 lat minister sprawujący nadzór nad tą jednostką spośród kandydatów wyłonionych w drodze konkursu, po zasięgnięciu opinii rady naukowej.

Tu należy podkreślić, że w ust. 3. ustawodawca posługuje się pojęciem funkcji dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej.

Art. 22. 1. Dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej odwołuje minister sprawujący nadzór nad tą jednostką po zasięgnięciu opinii rady naukowej.

Ustawa w art. 33 wymienia stanowiska pracowników naukowych.

Co do podstawy nawiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym stanowi:

Art. 35. 1. Stosunek pracy z pracownikiem naukowym nawiązuje się na podstawie mianowania albo przez zawarcie umowy o pracę.

Wymaga zaakcentowania, że zgodnie z art. 35.6. odwołanie pracownika

naukowego z powierzonej mu funkcji w jednostce badawczo-rozwojowej nie powoduje rozwiązania stosunku pracy. Jest to przepis o tyle istotny, że odnosił się ogólnie do funkcji powierzonych w trakcie zatrudnienia pracownika naukowego. Z drugiej strony wskazywane przepisy ustawy jednoznacznie określają funkcję dyrektora instytutu.

Ad casum należy zauważyć, że powód został powołany ze stanowiska adiunkta na funkcję dyrektora instytutu po raz pierwszy od 1 lipca 2005 r. i ponownie od 30 września 2010 r., więc pod rządami ww. ustawy.

Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki na podstawie art. 8 z datą 1 października 2010 r. dokonała derogacji ww. ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych. Zgodnie z art. 52 ustawy wprowadzającej, dyrektor jednostki badawczo-rozwojowej, powołany na to stanowisko przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, pełni tę funkcję do końca okresu, na który był powołany.

Jednocześnie wg art. 55 ust. 1 tej ustawy do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych stosuje się przepisy tej ustawy.

Ustawa z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych weszła w życie 1 października 2010 r. Ustawa w brzmieniu pierwotnym stanowi:

Art. 24. 1. Dyrektor: 1) ustala plany działalności instytutu; 2) realizuje politykę kadrową; 3) zarządza mieniem i odpowiada za wykorzystanie mienia instytutu na realizację jego zadań statutowych, zgodnie z zasadami określonymi w art. 16 ust. 4; 4) odpowiada za wyniki działalności naukowej i badawczo-rozwojowej instytutu; 5) reprezentuje instytut; 6) podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących instytutu, z wyjątkiem spraw należących do zakresu działania rady naukowej. 2. Minister nadzorujący powołuje dyrektora na okres 4 lat, po zasięgnięciu opinii rady naukowej. Kandydata na dyrektora przedstawia ministrowi nadzorującemu komisja konkursowa w trybie określonym w przepisach wydanych na podstawie art. 25 ust. 6. (...) 7. Funkcję dyrektora można pełnić nie dłużej niż przez dwa następujące po sobie okresy, o których mowa w ust. 2, z zastrzeżeniem ust. 8.

Zatem i w tej regulacji ustawodawca odwołuje się do funkcji dyrektora.

W zakresie odwołania dyrektora ustawa reguluje następujące:

Art. 26. 1. Minister nadzorujący odwołuje dyrektora w przypadku:

1) niespełniania warunków określonych w art. 24 ust. 6 pkt 2 i 5; 2) złożenia przez niego rezygnacji; 3) utraty zdolności do pełnienia obowiązków na skutek długotrwałej choroby, trwającej co najmniej 6 miesięcy; 4) niezastosowania się do zaleceń pokontrolnych, o których mowa w art. 35 ust. 3.

2. Minister nadzorujący może odwołać dyrektora w przypadku działania niezgodnego z zasadami praworządności, rzetelności i gospodarności w czasie zajmowania stanowiska.

3. W przypadku odwołania dyrektora instytutu minister sprawujący nadzór nad instytutem wyznacza spośród jego zastępców osobę pełniącą funkcję kierownika instytutu na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Ustawa w art. 43 wymienia stanowiska pracowników naukowych, w tym adiunkta.

W kwestii stosunku pracy ustawa stanowi:

Art. 44. 1. Stosunek pracy z pracownikami naukowymi nawiązuje się na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego z pracownikiem naukowym posiadającym tytuł naukowy profesora może nastąpić na podstawie mianowania. Mianowania dokonuje dyrektor. Osobę pełniącą funkcję dyrektora na stanowisko profesora mianuje minister nadzorujący instytut.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na określenie *funkcja dyrektora* oraz dopuszczalność zbiegu tej funkcji z mianowaniem pracownika naukowego w randze profesora.

Powyższe regulacje prawne pozwalają na następujące wnioski: po pierwsze, pracownicy naukowcy korzystają z pragmatyki zatrudnienia, która gwarantuje im szczególne formy zatrudnienia oraz reżymy w zakresie dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy, stwarzając tym samym warunki rozwoju działalności naukowej, a to oznacza, że w zakresie tych stosunków pracy dowolnie modyfikacje prawne są niedopuszczalne; po drugie, w żadnym fragmencie regulacji ustawodawca nie utożsamia powołania na funkcję z nawiązaniem stosunku pracy wynikającego wyłącznie z powołania; po trzecie, ustawodawca posługuje się

pojęciem funkcja dyrektora i wyznacza tej funkcji ściśle określone kompetencje o charakterze typowo organizacyjnym; po czwarte, art. 26 ust. 2. wskazuje jedynie na możliwość odwołania dyrektora przed upływem okresu powołania, czyli w nawiązaniu do ustawowych regulacji możliwość odwołania z funkcji, zaś z drugiej strony, w przypadku powoda, został powołany na funkcję w okresie obowiązywania wyżej opisanego art. 35 ust. 6 ustawy o instytutach badawczo-rozwojowych.

W ocenie Sądu Najwyższego regulacje prawne - zawarte w przepisach Ustawy z 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz.U. Nr 36, poz. 170) oraz przepisach dwóch ustaw, które weszły w życie 1 października 2010 r., tj. ustawy z 30 kwietnia 2010 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki (Dz.U. Nr 96, poz. 620 ze zm.) i ustawy z 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. Nr 96, poz. 618) - nie pozwalają na uznanie, że powołanie pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo-rozwojowej, a po reformie systemu nauki w instytucie badawczym, na funkcję dyrektora tego instytutu, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i utratą statusu pracownika naukowego. Status prawny pracowników naukowych jest uregulowany pragmatyką, z której nie wynikają podstawy prawne stwarzające pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym z powodu powołania na funkcję dyrektora, czy też odwołania z tej funkcji. Pracownik naukowy zatrudniony w jednostce badawczo-rozwojowej może być powołany na funkcję dyrektora tej jednostki jedynie w znaczeniu funkcyjno-organizacyjnym co oznacza, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.

Przenosząc przedstawioną ocenę na okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy związany ustaleniami Sądów obydwu instancji rozważył, że powód był pracownikiem naukowym od roku 2001 zatrudnionym na stanowisku adiunkta w jednostce badawczo-rozwojowej; w okresie od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2010 r. pełnił funkcję dyrektora tej jednostki i ponownie od 30 września 2010 r. do 30 września 2013 r., tj. do chwili odwołania, co nastąpiło przez upływem ustawowego okresu. Jednocześnie powód nieprzerwanie prowadził pracę naukową. Analizując status pracowniczy powoda Sądy nie wzięły pod uwagę, że po upływie okresu powołania powoda na funkcję po raz pierwszy w roku 2010 nie doszło do

rozwiązania stosunku pracy, a taka czynność została podjęta dopiero po odwołaniu. Niewyjaśniony pozostał status powoda między kolejnymi powołaniami, ale należy uznać, że pełniąc obowiązki dyrektora pozostawał w umownym stosunku zatrudnienia. Powód w dacie 4 grudnia 2015 r. skierował do pracodawcy pismo o zatrudnienie na wyznaczonym stanowisku w celu realizacji projektów badawczych, a w marcu następnego roku domagał się dopuszczenia do pracy, co nie zostało ocenione przez Sądy. Nie oceniły też okoliczności związanych z definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy, w szczególności w nawiązaniu do pracy naukowej powoda. Rozważania w powyższym zakresie są istotne, o tyle że Sądy stwierdziły przekształcenie dotychczasowego umownego stosunku pracy w stosunek wynikający z powołania regulowany wyłącznie przepisami kodeksu pracy. W tej kwestii oparły się na orzeczeniu Sądu Najwyższego z 12 maja 2010 r., I PK 10/10, lecz bez oceny pozostałego dorobku orzecznictwa i z pominięciem faktu, że w przywołanej sprawie I PK 10/10 powód nie był pracownikiem naukowym, a co więcej w tamtej sprawie po odwołaniu z funkcji dyrektora instytutu zaproponowano powodowi inne stanowisko, które nie odpowiadało stronie finansowo, stąd cała sprawa przyjęło obrót typowo rozliczeniowy.

W rozpoznawanej sprawie, okoliczność wyrażenia zgody przez powoda na zmianę statusu zatrudnienia z pracownika naukowego na pracownika powołanego w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., nawet gdyby wprost została udzielona, była niedopuszczalna z racji art. 18 k.p. (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z 13 marca 2009 r., III PK 59/08). Przy tym nie można wykluczyć, zwłaszcza w kontekście prowadzonej równolegle pracy naukowej i zachowania powoda po odwołaniu, że zgoda powoda, na którą wskazują Sądy dotyczyła jedynie pełnienia organizacyjnej funkcji Dyrektora.

W podsumowaniu, należy stwierdzić, że pracodawca po odwołaniu powoda z funkcji nie mógł legalnie, już tylko z tego powodu rozwiązać umownego stosunku pracy wynikającego z zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika naukowego – adiunkta. Jeśli w takim zakresie wypowiedział umowę o pracę uczynił to z naruszeniem przepisów, ponieważ odwołanie z funkcji nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę dla pracownika naukowego.

W powyższym kontekście należy też ocenić podstawę prawną roszczenia, tj.

art. 189 k.p.c. Przegląd orzecznictwa wskazuje, że art. 189 k.p.c. stanowi istotne źródło ochrony pracowników i zapewnia ochronę tych praw podmiotowych pracownika, które nie wynikają wyraźnie z materialnego prawa pracy. Według Sądu Najwyższego przepis ten można więc traktować jako przepis będący źródłem uprawnień do dochodzenia ochrony praw podmiotowych, więc w tym zakresie ma charakter materialnoprawny (wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 2000 r., V CKN 221/00, wyrok z 27 czerwca 2001 r., II CKN 898/00). Powództwo mające oparcie w art. 189 k.p.c. rozwija uprawnienia pracownicze o te, które nie zostały jednoznacznie przewidziane w materialnym prawie pracy, gwarantując w szczególności usunięcie stanu niepewności, też zagrożenie co do istnienia stosunku prawnego (patrz: uchwała Sądu Najwyższego z 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, wyrok z 5 grudnia 2002 r., I PKN 629/01). Przepis art. 189 k.p.c. na gruncie spraw pracowniczych pełni więc funkcję ochronną, zatem powinien być stosowany możliwie szeroko (patrz też pogląd doktryny: Teresa Wyka - Prawo pracownika do powództwa (roszczenia) o ustalenie stosunku prawnego lub prawa; Zagadnienia współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego).

Sądy prawidłowo odczytały interes prawny powoda w roszczeniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, co nie budziło wątpliwości stron. Ochrona podmiotowych praw pracowników wymaga szerokiego rozumienia tego pojęcia. Niemniej powód zgłaszając roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy musi wykazać, że stosunek pracy faktycznie istnieje i na określonych warunkach. Musi zatem sprecyzować te istotne elementy umowy o pracę, przynajmniej według wyszczególnienia z art. 22 § 1 k.p., których się domaga. Trafnie też Sądy uznały że w zakresie roszczenia dotyczącego zatrudnienia liczonego do daty powołania na funkcję nie było między stronami sporu co do istnienia stosunku pracy. Z drugiej strony w sprawie należy mieć na uwadze, że wykazanie nieprzerwanego istnienia stosunku pracy może okazać się niemożliwe, o ile pracodawca doprowadził do rozwiązania umowy o pracę, co wymaga szerszych ustaleń Sądu. Rozwiązanie umowy jest bowiem skuteczne prawnie nawet jak jest wadliwe. W sytuacji wadliwego rozwiązania umowy o pracę pracownikowi bowiem przysługują roszczenia wynikające z kodeksu. W tej kwestii sprawa jest nadal otwarta i wymaga

ustaleń oraz oceny prawnej Sądu.

Powyższe rozważania wykazują na zasadność skargi kasacyjnej. Sądy obu instancji błędnie bowiem uznały, że za dorozumianą zgodą powoda doszło do zmiany treści stosunku pracy i nawiązania, w miejsce umownego, stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. W sprawie powołanie miało jedynie znacznie funkcyjno-organizacyjne i nie prowadziło do nawiązania stosunku pracy na tej podstawie. Jak wskazano wyżej, sformułowania ustaw nie obligowały do nawiązania stosunku pracy w związku z powierzeniem funkcji dyrektora jednostki. Jako takie powołanie nie uchylało więc umownego stosunku pracy i wraz z zakończeniem pełnienia funkcji powód był uprawniony do kontynuowania pracy na stanowisku wynikającym z umowy o pracę. Pozostaje zatem otwarta konieczność merytorycznego rozstrzygnięcia o roszczeniu powoda na podstawie art. 189 k.p.c.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

r.g.