

POSTANOWIENIE

Dnia 22 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa I. W. S.

przeciwko A. w S.

o nakazanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 listopada 2016 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 2 października 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 2 października 2015 r. oddalił apelację powódki I. W. S. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 3 grudnia 2014 r. oddalającego powództwo o nakazanie pozwanej A. w S. złożenia oświadczenia woli o zawarciu z powódką umowy o pracę na stanowisku profesora nadzwyczajnego w zakresie prowadzenia zespołów wokalnych, dyrygentury i czytania partytur na Wydziale Edukacji Muzycznej na czas nieokreślony (pkt I) oraz orzekł o kosztach postępowania (pkt II).

W uzasadnieniach sądów *meriti* przyjęto, że brak jest wystarczających dowodów do stwierdzenia by pozwana kierowała kiedykolwiek do powódki oświadczenia o zamiarze zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony. Potwierdziła to również powódka, przyznając na rozprawie apelacyjnej w dniu 18 września 2015 r., że po wygraniu konkursu i podczas zawierania porozumienia zmieniającego jej umowę o pracę nie rozmawiała z rektorem uczelni o przyszłości jej zatrudnienia. W konsekwencji nie doszło między stronami do zawarcia umowy przedwstępnej obligującej do zawarcia po dniu 30 września 2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Okręgowego podpisane, po wygraniu przez powódkę konkursu na stanowisko profesora nadzwyczajnego, porozumienie zmieniające jej warunki pracy w zakresie stanowiska (z adiunkta na profesora nadzwyczajnego) oraz płacy, pozostawiające bez zmian jej umowę na czas określony, wyczerpało obowiązek wynikający z art. 118a ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U z 2012 r., poz. 572 ze zm.), polegający na zatrudnieniu przez uczelnię nauczyciela akademickiego po wygraniu przez niego konkursu na dane stanowisko na warunkach określonych w statucie uczelni. Z treści tego przepisu nie wynika bowiem automatyzm zawarcia z pracownikiem wygrywającym konkurs umowy na czas nieokreślony. Przeciwnie przepis ten daje uczelni możliwość wyboru umowy zawieranej z osobą, która wygrała konkurs, zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniosła powódka I.W-S., zaskarżając wyrok w całości. Skarżąca wniosła o zmianę wyroku, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i nakazanie pozwanej złożenia oświadczenia woli o zawarciu ze skarżącą umowy o pracę jak w pozwie, o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz za postępowanie ze skargi kasacyjnej według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Skarga kasacyjna została oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię „art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie poprzez uznanie, że zawarty w tymże przepisie zapis, że stosuje się

go do zatrudniania nauczycieli akademickich w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony lub nieokreślony oznacza, że rektor uczelni ma swobodę w kształtowaniu umowy o pracę zawieranej z osobą, która wygrała konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w zakresie określenia czasu trwania umowy, niezależnie od treści ogłoszenia o konkursie, co w konsekwencji prowadzi do naruszenia art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ustanawiającego wymóg dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach”.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadnia występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) podając, że „w dotychczasowym orzecznictwie sądowym brak jest orzeczeń odnoszących się do problemu kształtowania treści umowy o pracę z osobą, która wygrała konkurs rozpisany w trybie art. 118a ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Kwestia ta jest zatem problemem nowym, dotychczas niewyjaśnionym, dotyczącym istotnego zagadnienia prawnego, którego rozpatrzenie może mieć znaczenie nie tylko dla oceny konkretnej sprawy, ale także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana A. w S. wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), jeżeli zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wykazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionej w tym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002, Nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7-8, s. 51). Problem przedstawiony jako istotne zagadnienie prawne nie może też sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909, oraz z dnia 8 września 2008 r., III UK 55/08, niepubl.) ani sprowadzać się do wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 Nr 13, poz. 5; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575).

Tymczasem przedstawione w skardze „zagadnienie prawne” jest pozorne, ponieważ w istocie sprowadza się do zwykłej wykładni prawa. Zgodnie z art. 118a ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym (błędnie podanym w skardze jako art. 118 ust. 1) „nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim w uczelni

publicznej, na czas określony lub nieokreślony, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut". Z przepisu tego wynika obowiązek uczelni publicznych przeprowadzenia otwartego konkursu w celu zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych, o których mowa w art. 110. Oznacza to, że każde zatrudnienie, poza określonym w ust. 3 i 4, nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej na stanowiskach nauczyciela akademickiego naukowo-dydaktycznego, dydaktycznego albo naukowego na czas określony lub nieokreślony, bez względu na rodzaj stosunku pracy, czy powstającego z mianowania, czy z umowy o pracę, w wymiarze czasu pracy przewyższającym połowę etatu, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Treść tego przepisu nie budzi więc wątpliwości w zakresie przedstawionego w skardze „problemu kształtowania treści umowy o pracę z osobą, która wygrała konkurs”. Sama skarżąca podaje wszakże, że z treści art. 118a ust. 1 tej ustawy wynika, że „umowa o pracę z osobą wygrywającą konkurs może być zawarta zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony”, podając dalej, że jej zdaniem kwestia ta uprzednio „winna być ustalona już w treści ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko”.

Wskazać jednak należy, że podstawową zasadą prawa pracy jest to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.). Dlatego, z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 199/11, LEX nr 1226834). Zasady te odnoszą się także do obsadzania stanowiska w drodze konkursu. W szczególności, z samego faktu zajęcia pierwszego miejsca (wygrania konkursu) lub spełnienia wymagań konkursowych nie można wyprowadzać obowiązku zatrudnienia kandydata na stanowisku objętym konkursem. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02 (OSNP 2004 nr 13, poz. 229), „przyjęcie takiego

poglądu równałoby się przekazaniu komisji konkursowej, będącej ciałem doradczym, kompetencji do zatrudniania. Konkurs jest więc tylko jedną z technik doboru kandydata na stanowisko i z reguły stanowi jeden z elementów procedury obsadzania stanowiska, a ostateczna decyzja co do zatrudnienia należy do pracodawcy lub osoby albo organu działających w jego imieniu. Inaczej jest wyłącznie w sytuacji, gdy obowiązek zatrudnienia osoby, która wygrała konkurs lub spełniła wymagania konkursowe wynika z przepisu prawa lub zobowiązania podjętego przez pracodawcę organizującego konkurs (np. 44a ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm., czy art. 36a ust. 2 i 3 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.)". Wówczas roszczenie o zatrudnienie ma podstawę w przepisach prawa ustanawiających taki obowiązek lub regulujących czynność prawną będącą źródłem zobowiązania organizatora konkursu, a konkurs, podobnie jak rokowania, czy przedwstępna umowa o pracę, staje się sposobem nawiązania stosunku pracy lub, w przypadku osób już zatrudnionych przez podmiot ogłaszający konkurs, sposobem zmiany treści takiego stosunku (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2009 r., I PK 212/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 286; z dnia 9 grudnia 2004 r., II PK 79/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 194; z dnia 3 lipca 2008 r., III PK 10/08, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 284). Natomiast w wypadkach, gdy z przepisów dotyczących obsady stanowiska nie wynika prawo osoby wygrywającej konkurs do zatrudnienia na tym stanowisku Sąd Najwyższy uznaje niezasadność roszczeń związanych z odmową zatrudnienia (zob. powołany wyżej wyrok z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02).

Również w doktrynie podkreśla się, że brak jest podstaw ustawowych do uregulowania "ekspektatywy" zatrudnieniowej osób, które uczestniczyły w postępowaniu konkursowym w statutach uczelni. Oznacza to, że statut nie może w wiążący sposób określać relacji między rozstrzygnięciem komisji wyłaniającym konkretnego kandydata do zatrudnienia a rodzajem decyzji, jaka ma być podjęta przez organ reprezentujący pracodawcę, np. zobowiązywać rektora do nawiązania stosunku pracy z jednym z kandydatów wyłonionych przez komisję konkursową. Obowiązujące w tym zakresie przepisy ustawowe nie nakazują rektorowi (innemu organowi uczelni) określonego zachowania, tzn. nie zobowiązują go do nawiązania

stosunku pracy z kandydatem wyłonionym przez zespół, nawet z tym, który w postępowaniu konkursowym uzyskał najlepszą lokatę odzwierciedlającą poziom spełniania wymagań określonych w ogłoszeniu o konkursie. W sytuacji, gdy obowiązek zatrudnienia nie wynika z przepisów prawa (ustawy), kandydatom takim nie przysługuje prawo wniesienia powództwa sądowego żądającego nawiązania stosunku pracy lub kwestionującego odmowę nawiązania z jednym z nich stosunku pracy w charakterze nauczyciela akademickiego, gdyż w takim wypadku sąd wchodziłby w rolę podmiotu desygnacyjnego zastrzeżoną dla pracodawcy (zob. T. Kuczyński, w (red.) Baran K.W., Dubowik A., Góral Z., Jędrasik-Jankowska I., Kuczyński T., Akademickie prawo pracy, Komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego zgodnie z art. 98 k.p.c.