

Tomasz Bakalarz

Prawne konsekwencje niezapewnienia przez pracodawcę warunków do wykonywania pracy naukowej

Prawne warunki pracy nauczyciela akademickiego charakteryzują się specyficznym obowiązkiem determinującym czas jej trwania. Niezależnie od przyjętego okresu zatrudnienia, możliwość pracy na stanowisku asystenta albo adiunkta jest czasowo ograniczona.

Artykuł 120 *Ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym*, z którego wynika powyższe ograniczenie, z dniem 1 października 2013 roku zmienił brzmienie. Ustawodawca, zachowując kompetencję organów uczelni do ustalenia okresu zatrudnienia na wskazanych stanowiskach osób nieposiadających odpowiednio stopnia doktora lub doktora habilitowanego, wprowadza sztywny termin maksymalny – osiem lat. Z tak zarysowanej konstrukcji stosunku pracy wynika obowiązek nauczyciela akademickiego do podwyższenia kwalifikacji formalnych, uzyskania wyższego stopnia naukowego w ściśle określonym terminie. Uchybienie temu obowiązkowi skutkuje koniecznością rozwiązania umowy o pracę. W artykule autor analizuje powyższy aspekt z perspektywy obowiązków pracodawcy, w szczególności obowiązku zapewnienia pracownikowi możliwości wykonywania pracy.

Prezentowane zostają konsekwencje wynikające z zawinonego przez uczelnię wyższą uniemożliwienia prowadzenia pracy naukowej. Sięgają one z jednej strony do zagadnienia zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego wypowiedzenia stosunku pracy, a z drugiej – do uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

Słowa kluczowe: prawo o szkolnictwie wyższym, obowiązki pracodawcy, uzupełniająca odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, podwyższanie kwalifikacji formalnych nauczyciela akademickiego.

Obowiązek nauczyciela akademickiego podwyższania własnych kwalifikacji formalnych

Prawidłowa realizacja zadań uczelni wyższej, określonych w art. 4 ust. 3 *Ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa... 2005)*¹, jako odkrywanie i przekazywanie prawdy przez prowadzenie badań i kształcenie studentów, wymaga wysokiego stopnia przygotowania

¹ Dalej w niniejszym artykule: PSW.

merytorycznego. Nieustanny rozwój nauki pociąga za sobą konieczność samokształcenia, niezbędnego do zrealizowania podstawowego obowiązku nauczyciela akademickiego, jakim jest wykonywanie pracy w sposób sumienny i staranny.

Reguły pracowniczej staranności wyrażające się w dyrektywach instrumentalnych i aksjologicznych są powiązane z umówionym rodzajem pracy (Masternak 1977, s. 84). W przypadku pracy naukowej wyrażają się one m.in. w aktualnym stanie wiedzy, prawidłowości stosowanych metod badawczych, znajomości praw naukowych.

Obowiązek samokształcenia, w celu prawidłowego wywiązania się z obowiązków pracowniczych, nie został wprost wyrażony w Prawie o szkolnictwie wyższym. Przedmiotem regulacji ustawowej jest natomiast aspekt formalny poziomu wykształcenia nauczyciela akademickiego. Wyraża się on w konieczności legitymowania się danym stopniem lub tytułem naukowym. Zgodnie z art. 109 ust. 1 pkt 1 PSW nauczycielem akademickim może zostać osoba posiadająca kwalifikacje określone w ustawie (zob. art. 114 PSW). Zobligowanie do samokształcenia jest bezpośrednio powiązane ze zmianą powyższego formalnego statusu. Jego niezrealizowanie pociąga za sobą daleko idące konsekwencje wpływające na kontynuowanie stosunku pracy.

Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz zatrudnienia na stanowisku adiunkta bez stopnia naukowego doktora habilitowanego podlega prawnemu ograniczeniu. Artykuł 120 PSW przyznaje organom uczelni wyższej kompetencje do ustalenia okresu powyższego zatrudnienia w statucie.

Z dniem 1 października 2013 roku art. 120 PSW zmodyfikowano (*Ustawa...* 2011). W ustawie nowelizacyjnej prawodawca sprecyzował zakres przekazania spraw do uregulowania w statucie i, co istotniejsze, określił okres maksymalny zatrudnienia, którym uczelnie wyższe są związane. Jest to osiem lat, liczone od dnia wejścia w życie nowelizacji wskazanego przepisu. Celem przyjętego rozwiązania jest postęp nauki i przyspieszenie rozwoju zawodowego kadry naukowej (Izdebski, Zieliński 2011, s. 265). W stosunku do nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach adiunkta lub asystenta bez wymaganego stopnia naukowego w chwili wejścia w życie ustawy okres zatrudnienia wyrażony w art. 120 biegnie na nowo. Nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia na wymienionych stanowiskach, które przypadają przed datą 1 października 2013 roku.

Ustawodawca zakłada, że przez osiem lat początkujący pracownik naukowy powinien uzyskać stopień naukowy doktora albo doktora habilitowanego. Tym samym mobilizuje samego zobowiązanego, ale również i pracodawcę, którego postawa nie pozostaje bez wpływu na rezultat pracy naukowej. Realizacja nakazu wyrażonego w art. 120 PSW odbywa się w trybie przewidzianym w ustawie o stopniach i tytule naukowym (*Ustawa...* 2003). Osiągnięcie danego stopnia naukowego wymaga skutecznego przeprowadzenia przewodu doktorskiego lub postępowania habilitacyjnego.

Artykuł 120 PSW nie obejmuje tych przypadków, kiedy nauczyciel akademicki posiadający stopień doktora jest zatrudniony na stanowisku asystenta czy posiadając stopień doktora habilitowanego jest zatrudniony na stanowisku adiunkta. Zasada wyrażona we wskazanym przepisie ma charakter ustawowy i wobec tego nie może zostać zmieniona w drodze postanowień statutowych².

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 roku, I PK 227/07, OSNP 2009 Nr 13–14, poz. 175.

Obowiązek podwyższenia kwalifikacji formalnych nauczyciela akademickiego w ustalonym z góry terminie był przedmiotem kontroli Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z 28 kwietnia 2009 r.³ Trybunał stwierdził, że art. 120 PSW jest zgodny z zasadą wyłączności ustawy i zasadą równości wobec prawa. Przeniesienie regulacji prawnej na płaszczyznę statutową, jak i będące tego konsekwencją zróżnicowanie statusu prawnego nauczycieli akademickich na poszczególnych uczelniach jest, zdaniem Trybunału, uzasadnione szczególną swobodą uczelni wyższych, wynikającą z konstytucyjnej gwarancji autonomii tychże podmiotów prawa.

Konsekwencją uchybienia analizowanemu obowiązkowi uzyskania określonego stopnia naukowego jest konieczność ustania stosunku pracy (Leszczyńska 2012, s. 12). Upięty ustawowego okresu zatrudnienia jest zdarzeniem prawnym, które samo przez się nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony, lecz zdarzeniem zobowiązującym właściwy organ uczelni wyższej do rozwiązania z nim stosunku pracy⁴. Wskazana okoliczność jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie. Pracownikowi mianowanemu nie przysługuje wówczas powszechna (art. 32 Kodeksu pracy⁵)⁶, jak i szczególna ochrona przez wypowiedzeniem (art. 39 i 41 k.p.)⁷. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, stosunek pracy nauczyciela akademickiego ma formę mieszaną, będąc z jednej strony zatrudnieniem na czas nieokreślony albo określony, ale zarazem posiadającym cechy stosunku na czas wykonywania określonej pracy, czyli uzyskania stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego. Osiągnięcie tego stopnia w trakcie przewidzianego okresu zatrudnienia powoduje ustanie stosowania przepisów limitujących okres zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta. W tym aspekcie omawiany stosunek pracy przypomina umowę rezultatu: pracownik zobowiązuje się do uzyskania wyższego stopnia naukowego w określonym czasie pod rygorem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy po jego bezowocnym upływie.

Zakładając, że w przeważającej liczbie przypadków nauczyciel akademicki rozwija swój dorobek naukowy w celu uzyskania stopni naukowych, korzystając z infrastruktury jego pracodawcy, nasuwa się pytanie o rolę uczelni wyższej w prawidłowym wywiązaniu się z obowiązku wynikającego z art. 120 PSW. Czy skutkiem uchybienia ośmioletniego terminu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest nadal konieczność ustania stosunku pracy?

Obowiązek umożliwienia prowadzenia pracy naukowej

Nauczyciela akademickiego i uczelnię wyższą łączy stosunek pracy, którego treść wyraża m.in. art. 22 § 1, art. 94 oraz art. 100 Kodeksu pracy. Z uwagi na szczególny status powyższych podmiotów wyrażony w pragmatyce, jaką jest ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, treść zobowiązania ulega modyfikacji i uzupełnieniu o rozwiązania swoiste, słu-

³ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 2009 roku, K 27/07 (Dziennik Ustaw z 2009 r. nr 68, poz. 584).

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2005 roku, III PK 88/04, LEX nr 603789.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dziennik Ustaw z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2007 roku II PK 278/06, OSNP 2008 Nr 13–14, poz. 187.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2011 roku, III PK 46/10, OSNP 2012 Nr 9–10, poz. 114; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 roku, II PK 33/11, OSNP 2012 Nr 19–20, poz. 241.

zące urzeczywistnieniu celów zatrudnienia nauczycieli akademickich, tj. starannego i sumiennego wykonywania pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej.

Jednym z rodzajów pracy, do jakiej zobowiązuje się nauczyciel akademicki, jest prowadzenie badań naukowych, rozwijanie twórczości naukowej albo artystycznej. Prowadzenie samodzielnej (twórczej) pracy naukowej stanowi immamentną cechę zatrudnienia omawianej grupy zawodowej. W ujęciu formalnym tego typu czynności mogą jednocześnie zmierzać do oryginalnego rozwiązania problemu naukowego. Treść obowiązku pracy naukowej w znaczeniu czynnościowym koresponduje z procesem tworzenia rozprawy doktorskiej zgodnie z art. 13 ustawy o stopniach i tytule naukowym (Ustawa... 2003).

Uczynienie zadość art. 120 PSW powinno być normalną konsekwencją należytego wykonania obowiązku z art. 111 ust. 1 pkt 2 PSW. Konieczność rozwijania przez nauczyciela akademickiego swojego dorobku naukowego, podlegającego okresowej ocenie, przekłada się na zrealizowanie przesłanek niezbędnych do uzyskania wyższego stopnia naukowego.

Należy jednak pamiętać, że obowiązek pracy naukowej nauczyciela akademickiego jest podporządkowany celom pracodawcy, zadaniu, jakie pracodawca powierza pracownikowi. Sygnalizowane podporządkowanie zostaje złagodzone dzięki specyficznej formie funkcjonowania uczelni wyższej jako swoistej korporacji kierującej się zasadą wolności nauki. Tym samym nauczycielowi akademickiemu pozostawia się szerszy, niż to ma miejsce w innych instytucjach naukowych (PAN, instytuty badawcze), zakres swobody określenia przedmiotu swojej pracy naukowej. Przewód doktorski w swym aspekcie wykonawczym może więc stanowić jednocześnie realizację obowiązków pracowniczych.

Podwyższenie kwalifikacji formalnej następuje zarówno w interesie pracownika, jak i pracodawcy, jeśli przedmiot przewodu doktorskiego lub habilitacyjnego odpowiada zadaniom statutowym jednostki. W przeciwnym wypadku podejmowane przez pracownika badania naukowe wykraczają poza ramy stosunku pracy. Osiągnięcie wyższego stopnia naukowego może być również wynikiem pracy naukowej podejmowanej dzięki wsparciu innej instytucji naukowej, np. instytutu badawczego PAN⁸. Należy również pamiętać, że status formalnych kwalifikacji kadry naukowej jednostki ma niebagatelne znaczenia dla jej pozycji prawnej, wyrażającej się choćby w uzyskaniu prawa do nadawania stopni naukowych (art. 6 ustawy o stopniach i tytule naukowym) czy spełnienia minimum kadrowego (art. 9a PSW).

Z uwagi na wzajemność omawianego stosunku zobowiązaniowego, powinnościom pracownika odpowiadają obowiązki po stronie pracodawcy. Zauważmy, że art. 22 § 1 k.p. nie poprzestaje jedynie na wyrażeniu zobowiązania pracownika do wykonywania pracy, ale kreuje również obowiązek zatrudnienia go przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią tego obowiązku pracodawca jest zobowiązany do umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy, do stworzenia warunków prawidłowej jej realizacji. Choć samo wyrażenie w art. 94 § 1 pkt 2 k.p. obowiązku organizacji pracy nie rodzi po stronie pracownika roszczenia o konkretne ukształtowanie jego warunków pracy, to jednak wady organizacyjne nie pozostają bez wpływu na stosowanie innych przepisów prawa pracy.

⁸ Taka sytuacja była elementem stanu faktycznego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 roku, I PKN 409/97, OSNP 1998 Nr 20, poz. 592.

Środkiem chroniącym interesy pracownika, któremu pracodawca nie powierza pracy do wykonania, jest wynagrodzenie za gotowość do pracy wyrażone w art. 81 k.p. oraz roszczenie o dopuszczenie do pracy. Szczególnie pierwszy z podanych przypadków zapewnia pracownikowi ochronę świadczenia ekwiwalentnego, czyli wynagrodzenia. W interesującym nas kontekście uchybienia art. 120 PSW wskutek niedopuszczenia do pracy naukowej, zagwarantowanie wynagrodzenia jest środkiem niewystarczającym.

Pracownik to osoba jednocześnie zobowiązana, ale i uprawniona do wykonywania pracy. Treść stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę ulega znacznemu wzbogaceniu, gdyż nie ogranicza się on do wzajemnych zobowiązań (zobowiązania pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju i zobowiązania podmiotu zatrudniającego do wynagrodzenia pracownika), lecz uwzględnia obustronny obowiązek dbałości o dobro partnera. Dobro pracownika to nie tylko jego interes materialny wyrażający się w zarobku, lecz także potrzeba awansu społecznego i zawodowego (Jaśkiewicz i in. 1985, s. 39–40). Skoro uczelnia wyższa zatrudnia nauczyciela akademickiego, zobowiązując go do wykonywania prac określonych w art. 111 ust. 1 PSW, to jednocześnie musi dopuścić go do realizacji świadczenia, umożliwić mu wywiązanie się z tego zadania, stanowiącego element rozwoju jego kariery zawodowej⁹.

Z przedstawionych rozważań wyłania się konkretny obowiązek pracodawcy korespondujący z rodzajem świadczonej przez pracownika pracy. Polega on na umożliwieniu realizacji pracy naukowej w ramach struktury organizacyjnej podmiotu zatrudniającego, uczelni wyższej.

Wywiązywanie się z konkretnych obowiązków pracowniczych składających się na treść stosunku pracy nie może odbyć się bez współdziałania pracodawcy. Zasadę współdziałania stron stosunku zobowiązaniowego wyraża art. 354 § 2 Kodeksu cywilnego (*Ustawa...* 1964a). Podając za Tadeuszem Zielińskim, należy zauważyć, że Kodeks pracy nie zawiera ogólnych przepisów o wykonywaniu zobowiązań. W szczególności brak jest przepisu stanowiącego odpowiednik art. 354 k.c. (Zieliński 1979, s. 11). Dopuszczalność stosowania art. 354 § 2 k.c. przyjmuje również Sąd Najwyższy¹⁰. Z uwagi na powyższe, zasadne jest sięganie do wskazanego przepisu za pośrednictwem odesłania art. 300 k.p. Zasada współdziałania ma charakter powszechny i jest charakterystyczna dla każdego stosunku zobowiązaniowego. Oczywiście jest, że zakres współdziałania różni się w zależności od treści zobowiązania. Strony stosunku pracy zobowiązane są względem siebie do wzajemnej lojalności, kooperacji działań zmierzających do realizacji celów zatrudnienia. Jak wskazano, nie są to wyłącznie cele pracodawcy, lecz również pracownika. Za taki można uznać dążenie do starannego i sumiennego wykonywania pracy naukowej czy osobisty rozwój zawodowy.

Obowiązek współdziałania pracodawcy z pracownikiem rzutuje również na nakaz podwyższania kwalifikacji formalnych. W nawiązaniu do art. 354 § 2 k.c. pracodawca powinien współdziałać z pracownikiem w celu zrealizowania tego obowiązku. Co istotne, nie ma możliwości wyegzekwowania, w sensie procesowym, konkretnych działań pracodawcy (Machnikowski, Gniewek red. 2013, s. 554). Brak współdziałania rzutuje jednak na ocenę

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 361/98, OSNP 1999 Nr 23, poz. 750; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 roku, I PKN 233/97, OSNP 1998, Nr 12, poz. 355.

¹⁰ M.in. wyrok z dnia 19 kwietnia 2001 roku, I PKN 376/00, OSNP 2003 Nr 4, poz. 101.

zachowania się pracownika, na efektywność jego pracy, do której tak wyraźnie nawiązuje obowiązek z art. 120 PSW.

Proces twórczy prowadzący do uzyskania wyższego cenzusu wykształcenia odbywa się zasadniczo w ramach realizacji zadań pracowniczych i jest niejako efektem ubocznym wykonania obowiązku badań naukowych i rozwijania twórczości naukowej albo artystycznej. Nasuwa się jednak pytanie o relację między uczelnią a nauczycielem akademickim, którego przewód doktorski lub habilitacyjny wykracza poza ramy struktury organizacyjnej jednostki.

Wówczas teza o obowiązku umożliwienia wykonywania pracy naukowej staje się nieaktualna, gdyż odnosi się ona jedynie do pracy świadczonej w ramach zatrudnienia. Sięgnąć więc należy do art. 17 k.p., ustanawiającego zasadę ułatwiania przez pracodawcę podwyższania kwalifikacji zawodowych pracownika. Została ona powtórzona w art. 94 § 1 pkt 6 k.p. Jej treść można określić jako m.in.: nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn udziału w wybranej przez pracownika formie szkolenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników (Baran 2012, s. 631). Wyrażony w Kodeksie pracy obowiązek ułatwiania podwyższania kwalifikacji nie daje pracownikowi prawa podmiotowego do żądania sfinansowania określonych szkoleń, badań czy studiów, nawet jeśli wiąże się to z lepszym czy wydajniejszym sposobem wypełniania obowiązków pracowniczych (Budka 2008, s. 15).

Ustawodawca wyraźnie wskazuje, że treść powyższego obowiązku odnosi się do ułatwiania podwyższania kwalifikacji, nie zaś stwarzania warunków do ich osiągnięcia. Ułatwianie sprowadza się do ewentualnych ustępstw na rzecz pracownika, przyjmujących postać np. elastycznego czasu pracy, ograniczenia liczby zajęć dydaktycznych. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie jest zobowiązany do umożliwiania pracownikowi wykonywania, nieobjętej treścią stosunku, pracy naukowej z wykorzystaniem jego infrastruktury.

Skutki prawne niezapewnienia warunków pracy naukowej

Przekroczenie okresu zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta przez osobę nieposiadającą określonego stopnia naukowego skutkuje koniecznością rozwiązania z nią stosunku pracy. Do powstania tego stanu rzeczy może przyczynić się pracodawca, który utrudnia pracownikowi prowadzenie pracy naukowej na danej uczelni. Czy tego typu zachowanie rzutuje na ocenę prawną dokonanego wypowiedzenia? Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność za uniemożliwienie wywiązania się przez nauczyciela akademickiego z obowiązku wyrażonego w art. 120 PSW?

Przyczyną wypowiedzenia w omawianym przypadku jest nieuzyskanie swoistego rezultatu, jakim jest zdobycie wyższego stopnia naukowego. Jest to okoliczność obiektywna, będąca rzeczywistym i konkretnym powodem rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście wypowiedzenie nie posiada cechy bezprawności, wręcz przeciwnie – realizuje ono ustawowy cel limitowania zatrudnienia nauczycieli akademickich nieposiadających określonych stopni naukowych. Wypowiedzenie wydaje się uzasadnione nawet wówczas, gdy uchybienie (art. 120 PSW) wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Należy jednak zauważyć, że wypowiedzenie jako wykonywanie prawa pracodawcy może być również poddane ocenie pod kątem zasad współzycia społecznego.

Nadal aktualne pozostaje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale 7 sędziów z dnia 12 lutego 1998 roku (*Uchwała... 1998*), że ścisłe zastosowanie art. 94 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 roku (obecnie art. 120 PSW) może być ocenione w indywidualnym przypadku jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (np. stałe powierzanie adiunktowi zajęć dydaktycznych w wymiarze znacznie przekraczającym obowiązujące pensum czy też nieudzielenie mu pomocy organizacyjno-finansowej w stworzeniu warsztatu badawczego może być kwalifikowane jako przyczynienie się uczelni do nieukończenia przez niego w terminie przewodu habilitacyjnego) (*Uchwała... 1998*).

Ciężar udowodnienia, że przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona, obciąża pracodawcę. Natomiast nadużycie prawa podmiotowego poprzez jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) winno być udowodnione przez stronę procesu, która taki zarzut zgłasza. Będzie to nauczyciel akademicki. W literaturze prawa pracy ocena zasadności wypowiedzenia pod kątem zasad współżycia społecznego budzi pewne wątpliwości. Część przedstawicieli doktryny stwierdza, że jest to kryterium mieszczące się w ramach kontroli zgodności wypowiedzenia z prawem (Piotrowski 1977, s. 69), wówczas zbędne byłoby powoływanie się na art. 8 k.p. Odmienne stanowisko opiera się na tezie o samodzielnym charakterze zarzutu nadużycia prawa do wypowiedzenia, co wiąże się z koniecznością jego postawienia przez pracownika (Liszcz 1977, s. 240; Gersdorf 1998, s. 41). Sięgając do orzecznictwa, zauważamy, że ocena wykonywania prawa w aspekcie zasad współżycia społecznego może się odbyć niezależnie od zarzutu strony procesu¹¹. Sąd jest wręcz zobowiązany do oceny wypowiedzenia z uwzględnieniem słusznych interesów obu stron, a także okoliczności osobistych pracownika, jeśli stanowiłyby one podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego¹². Uznanie wypowiedzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego uzasadnia możliwość dochodzenia roszczeń wyrażonych w art. 45 i n. k.p., przywrócenia do pracy albo uznania wypowiedzenia za bezskuteczne bądź przyznania odszkodowania o zryczałtowanej wysokości, ustalonej zgodnie z art. 471 k.p.

Nieprzestrzeganie przez pracodawcę ciężących na nim obowiązków może powodować jego uzupełniającą odpowiedzialność odszkodowawczą. Podstawą odpowiedzialności uzupełniającej jest Kodeks cywilny, którego stosowanie w prawie pracy jest dopuszczalne dzięki odesłaniu zawartemu w art. 300 k.p.

W omawianym przypadku rozpatrujemy skutki nienależytego wywiązania się z konkretnego obowiązku pracodawcy, będącego treścią istniejącego stosunku zobowiązaniowego. Mamy więc tu do czynienia z odpowiedzialnością kontraktową opartą na postanowieniach art. 471 k.c. Zgodnie z tym przepisem, dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zdarzeniem wywołującym szkodę jest niespełnienie obowiązku zagwarantowania nauczycielom akademickim możliwości wykonywania zadań określonych ustawą, w tym zgodnie z art. 111 ust. 1, jak wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, I PKN 676/00, OSNP 2003 Nr 19, poz. 462; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 roku, I PK 22/03, OSNP 2005 Nr 6, poz. 80.

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, LEX nr 602696.

z 18 grudnia 2003 r¹³. Tak określone zdarzenie winno być powiązane adekwatnym związkiem przyczynowym z powstaniem szkody pracownika. Udowodnienie trzech wskazanych elementów obciąża dochodzącego odpowiedzialności, czyli nauczyciela akademickiego. Pracodawca może natomiast uchylić się od odpowiedzialności, wskazując, że zdarzenie wywołujące szkodę powstało z przyczyn, za które on nie odpowiada.

Elementem niezbędnym do dochodzenia uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest wykazanie konkretnego obowiązku, któremu uchybił pracodawca¹⁴. To jego treść wpłynie na ocenę zachowania pracodawcy, którego skutkiem jest zdarzenie wywołujące szkodę.

Kolejnym elementem jest fakt poniesienia ściśle określonej szkody, rozumianej zgodnie z art. 361 § 2 k.c. jako strata lub utracone korzyści. Należy mieć na uwadze, że poniesiona szkoda musi pozostawać w związku przyczynowym z naruszeniem obowiązku pracodawcy. Wątpliwości budzi możliwość powołania się na straty wynikające z rozwiązania stosunku pracy. Fakt łączenia szkody z wypowiedzeniem był jednym z motywów Sądu Okręgowego w Rzeszowie do oddalenia apelacji powoda w sprawie, która ostatecznie znalazła finał w wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 roku¹⁵. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powód (nauczyciel akademicki) łączył żądanie odszkodowania z faktem rozwiązania z nim stosunku pracy, podczas gdy nie odwoływał się od tego rozwiązania do sądu pracy. Zauważmy, że rozwiązanie w trybie art. 120 PSW, choćby wadliwe (np. w związku z art. 8 k.p.), pozostaje skuteczne do chwili uchylecia tej cechy przez sąd w trybie art. 45 i n. k.p. Z powyższym rozumowaniem sądu nie można się w pełni zgodzić. Warto zauważyć, że uniemożliwienie wykonywania pracy naukowej może stanowić pośrednią przyczynę powstania szkody, bezpośrednio wynikającej z ustania stosunku pracy.

Istota problemu sprowadza się do wykazania, że utrata zarobku związana z wypowiedzeniem jest powiązana adekwatnym związkiem przyczynowym z naruszeniem powyższego obowiązku pracodawcy (art. 361 § 1 k.c.). W tym celu niezbędne jest dokonanie dwóch czynności interpretacyjnych. Po pierwsze należy wykazać, czy szkoda powstałaby, gdyby nie doszło do naruszenia omawianego obowiązku (warunek *sine qua non*). Następnie należy dokonać generalizacji, by uznać, że dany skutek jest normalną konsekwencją zachowania się dłużnika. Art. 361 § 1 k.c. nie odwołuje się do koncepcji bezpośredniego związku przyczynowego, ale do związku normalnego, co uprawnia do uwzględnienia również przyczyn pośrednich, byleby stanowiły normalne następstwo zdarzenia wywołującego szkodę. Za następstwo normalne uznamy takie, które każdorazowo zwiększa prawdopodobieństwo powstania danego skutku (Kaliński 2011, s. 388). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 28 lutego 2006 roku, w granicach normalnego, zwykłego przebiegu zdarzeń odpowiedzialność za szkodę może powodować nie tylko przyczyna bezpośrednio ją wywołująca, lecz także dalsza, pośrednia, chyba że jej następstwa pozostają w tak luźnym związku przyczynowym, iż ich uwzględnienie wykraczałoby poza normalną prawidłowość zjawisk, ocenianą według wskazanych uprzednio kryteriów doświadczenia życiowego i aktualnego stanu wiedzy. Nie wyłącza normalności w rozumieniu tego przepisu okoliczność, że mimo identycznych warunków zdarzenia określone następstwo nie zawsze występuje, ani

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 roku, I PK 153/03, OSNP 2005 Nr 7, poz. 90.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1990 roku, I PR 233/90, Lex Polonica nr 317727.

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 571/99, OSNP 2001 Nr 17, poz. 533.

też jego statystyczna rzadkość¹⁶. Cytowany wyrok warto w całości odnieść do omawianej sytuacji. Szkoda w postaci utraconego zarobku wiąże się z ciągiem przyczyn. Przyczyną bezpośrednią jest rozwiązanie stosunku pracy w związku z nieuzyskaniem wyższego stopnia naukowego, a dalszą, pośrednią, jest zachowanie pracodawcy, uniemożliwiającego prowadzenie pracy naukowej. Zaistnienie przyczyny bezpośredniej jest normalną konsekwencją przyczyny pośredniej.

Określając szkodę pracownika jako utracone wynagrodzenie w wyniku rozwiązania stosunku pracy, niezbędne jest wykazanie, że w czasie, za który dochodzi odszkodowania, mógłby świadczyć pracę danego rodzaju¹⁷. Zasadne wydaje się również dochodzenie utraconego wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej zaszeregowaniu dla osób posiadających wyższy stopień naukowy, stosownie do postanowień rozporządzenia płacowego (*Rozporządzenie...* 2011). Można również próbować wykazać szkodę w postaci straty związanej z nakładem finansowym samego nauczyciela akademickiego na zdobycie wyższych kwalifikacji formalnych.

Wykazawszy, że przesłanki niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, szkody i związku przyczynowego zaistniały, pozostaje nam rozważenie istnienia elementu zawinienia. Dochodzący odszkodowania nauczyciel akademicki korzysta z wyrażonego w art. 471 k.c. domniemania zawinienia po stronie pracodawcy (dłużnika). Tym samym nie musi on dowodzić istnienia winy. To w interesie pracodawcy leży wykazanie, że nienależyte wykonanie zobowiązania powstało wskutek okoliczności, za które on odpowiedzialności nie ponosi.

Niemożliwość dokończenia badań naukowych przez nauczyciela akademickiego może wynikać z wielu przyczyn leżących po stronie samego zainteresowanego, po stronie pracodawcy, jak i zupełnie niezależnych od stron stosunku pracy. Zgodnie z art. 472 k.c., jeżeli ze szczególnego przepisu ustawy albo z czynności prawnej nie wynika nic innego, dłużnik ponosi odpowiedzialność za niezachowanie należytej staranności. Należyta staranność to ujmowane w sposób obiektywny wzorce zachowania charakterystyczne dla danego rodzaju stosunków, umożliwiające spełnienie świadczenia (Machnikowski, Gniewek red. s. 556–557). Przy uwzględnieniu powyższego wzorca należy wziąć pod uwagę profesjonalny charakter podjętych przez uczelnię wyższą czynności w celu zatrudnienia pracowników i organizacji ich pracy.

Uchylenie się od zarzutu zawinienia stanowiło podstawę rozstrzygnięcia w powoływanym już wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 roku. Jak wskazano w uzasadnieniu, zarzut naruszenia art. 471 k.c. był nietrafny, ponieważ – wbrew uzasadnieniu tego zarzutu zawartemu w kasacji – podstawą odmowy przyznania powodowi odszkodowania nie było przyjęcie, że powód nie poniósł szkody, lecz że stronie pozwanej nie można przypisać zawinionych działań lub zaniechań, które miały polegać na uniemożliwieniu powodowi dokończenia pracy doktorskiej.

Niewątpliwie okolicznością, za którą pracodawca odpowiada, jest umyślne działanie podmiotu zatrudniającego przyjmujące postać szykany, społecznego lub naukowego wy-

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2006 roku, III CSK 135/05, LEX nr 201033. W wyroku tym nawiązuje się do tezy wyrażonych na gruncie Kodeksu zobowiązań, m.in. w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 1961 roku, I CR 974/60, OSNC 1963 Nr 1, poz. 20.

¹⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2011 roku, II PK 238/10, LEX nr 898417; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2010 roku, I PK 38/10, OSNP 2011 Nr 23–24, poz. 290.

kluczenia, dyskryminacji, jak miało to miejsce w sprawie rozstrzygniętej wyrokiem Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997 r.¹⁸ Trudność może natomiast nastroczać ustalenie, że pracodawca uniemożliwił pracownikowi wykonywanie pracy z niedbalstwa (niedołożenia należytej staranności). O niedbalstwie pracodawcy mogą świadczyć takie okoliczności, jak: niedociągnięcia natury organizacyjnej czy finansowej, braki kadrowe wymuszające skupienie wysiłku pracowników naukowych na pracy dydaktycznej, braki materiałów, których uczelnia nie stara się uzupełnić.

Szczególne zainteresowanie może budzić możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności przez uczelnię wyższą z powodu braku środków finansowych na kontynuowanie badań. Zgodnie z art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o zasadach finansowania nauki (*Ustawa...* 2010) finansowanie działalności statutowej ze środków publicznych obejmuje utrzymanie potencjału badawczego jednostki, m.in. działania niezbędne do rozwoju kadry naukowej, w tym badania naukowe lub prace rozwojowe ujęte w planie finansowym jednostek naukowych. Przekazanie środków przyjmuje postać dotacji podmiotowej, zgodnie z informacjami przekazanymi przez uczelnię, a odpowiadającymi wymogom rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę na finansowanie działalności statutowej (*Rozporządzenie...* 2010). Do rozpatrzenia są kierowane wyłącznie wnioski kompletne, spełniające wymagania formalne określone w rozporządzeniu. Niedołożenie należytej staranności w skonstruowaniu wniosku, pominięcie konkretnych zadań badawczych, uchybienie terminowi do uzupełnienia braków stanowią wyraz niedbałości w realizacji obowiązku umożliwienia prowadzenia pracy naukowej. Odrębną kwestią jest natomiast zwłoka w przekazywaniu środków przez organ publiczny lub ich nieadekwatność w stosunku do założonego planu. Są to okoliczności niezależne od uczelni wyższej, poddane decyzji organu publicznego. Tym samym zakres badań naukowych musi być podporządkowany możliwościom finansowym. Niemożność realizacji zadań przedstawionych przez pracownika doktoryzującego lub habilitującego się z uwagi na nieadekwatność wysokości uzyskanej dotacji nie powinna być okolicznością obciążającą uczelnię wyższą.

Dochodzenie uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej od pracodawcy odbywa się w procedurze cywilnej przed sądem pracy ze względu na związek realizowanego roszczenia ze stosunkiem pracy, zgodnie z art. 476 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego (*Ustawa...* 1964b).

Na marginesie niniejszego artykułu pozostawiono konsekwencje prawne niewywiązania się z obowiązku umożliwienia prowadzenia pracy naukowej przez pracodawcę, niezwiązane choćby pośrednio z nieuzyskaniem przez nauczyciela akademickiego wyższych kwalifikacji formalnych. Warto jednak zasygnalizować, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Obowiązek zatrudnienia pracownika jest bez wątpienia podstawowy dla omawianego stosunku. Przesłankę ciężkości należy zaś rozpatrywać w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika), jak i podmiotowym

¹⁸ W uzasadnieniu faktycznym czytamy: „Nikt z nią [powódka] nie rozmawiał, nikt od niej niczego nie żądał. Jako miejsce pracy udostępniono jej salkę ćwiczeń dla studentów, chociaż każdy z pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych i technicznych, a «nawet można mieli swoje pokoje do pracy». O istnieniu takiej sytuacji powódka bezskutecznie informowała przełożonych”.

(z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy)¹⁹. We wskazanym przypadku pracownikowi przysługuje zryczałtowane odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za dwa tygodnie. Możliwość jego dochodzenia nie jest związana z koniecznością poniesienia faktycznej szkody przez pracownika, odmiennie niż to ma miejsce w wyżej opisanej sytuacji (art. 471 k.c.). Nadmienmy, że pracownik może dochodzić obu odszkodowań, ale z zastrzeżeniem, że na poczet odszkodowania dowodzonego w trybie art. 471 k.c. należy zaliczyć to uzyskane z art. 55 § 1¹ k.p. Tego typu zabieg potwierdza tezę o uzupełniającym charakterze odszkodowania cywilnego, mającego zapewnić pełną kompensację szkody pracownika.

Literatura

Baran K. 2012

Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa.

Budka B. 2008

Uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – artykuł dyskusyjny, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 11.

Gersdorf M. 1998

Wypowiedzenie nieuzasadnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7–8.

Izdebski H., Zieliński J. 2011

Prawo o szkolnictwie wyższym. Ustawa o stopniach i tytule naukowym. Komentarz do nowelizacji, Warszawa.

Jaśkiewicz W. i in. 1985

Prawo pracy w zarysie, Warszawa.

Kaliński M. 2011

Szkoda na mieniu i jej naprawienie, Warszawa.

Leszczyńska K. 2012

Skutki niezyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.

Liszczyński T. 1977

Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy, Warszawa.

Machnikowski P., E. Gniewek (red.) 2013

Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa.

Masternak Z. 1977

Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa.

Piotrowski W. 1977

Stosunek pracy, Poznań.

¹⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 roku, II PK 220/11, LEX nr 1211159.

Rozporządzenie... 2010

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 listopada 2010 roku w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę na finansowanie działalności statutowej, „Dziennik Ustaw” nr 218, poz. 1438, z późn. zm.

Rozporządzenie... 2011

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej, „Dziennik Ustaw” nr 243, poz. 1447.

Uchwała... 1998

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1998 roku, III ZP 51/97, OSNP 1998 Nr 13, poz. 387.

Ustawa... 1964a

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, „Dziennik Ustaw” nr 16, poz. 93, z późn. zm.

Ustawa... 1964b

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego, „Dziennik Ustaw” nr 43, poz. 296, z późn. zm.

Ustawa... 1974

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, „Dziennik Ustaw” z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.

Ustawa... 2003

Ustawa z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, „Dziennik Ustaw” nr 65, poz. 595, z późn. zm.

Ustawa... 2005

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, „Dziennik Ustaw” nr 572, z późn. zm.

Ustawa... 2010

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 roku o zasadach finansowania nauki, „Dziennik Ustaw” nr 96, poz. 615, z późn. zm.

Ustawa... 2011

Ustawa z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw, „Dziennik Ustaw” nr 84, poz. 455, z późn. zm.

Zieliński T. 1979

Ogólne zasady wykonywania zobowiązań w prawie pracy, „Studia Prawnicze”, nr 4.