

Maciej Baraniecki

ORCID: 0009-0008-0902-3504

Uniwersytet Wrocławski

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.49.3>

Charakter prawny powołania na stanowisko dyrektora Instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz

JEL Classification: K31

Słowa kluczowe: powołanie, Sieć Badawcza Łukasiewicz, nawiązanie stosunku pracy, umowa o zarządzanie, łączenie stosunku pracy

Keywords: appointment, Łukasiewicz Research Network, establishment of an employment relationship, linked employment relationship

Abstrakt: Przedmiotem niniejszego opracowania naukowego jest powołanie dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz na gruncie regulacji ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz analiza jego charakteru w oparciu o Kodeks Pracy. Celem artykułu jest rozwiązanie problemów interpretacji poszczególnych przepisów ustawy dotyczących łączenia stosunku pracy oraz wymaganej w procesie powołania umowy o zarządzanie instytutem Sieci.

Legal character of the appointment to the position of director of the Łukasiewicz Research Network Institute

Abstract: The subject of this scientific study is the appointment of the institute's director of the Łukasiewicz Research Network under the provisions of the Act on the Łukasiewicz Research Network and the analysis of his character based on the Labor Code. The article aims to solve the problems of interpreting individual legal provisions of the Act regarding the combination of the employment relationship and the management agreement required in establishing the Łukasiewicz Research Network Institute.

Wstęp

Stosunek zatrudnienia dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz na pierwszy rzut oka sprawia wrażenie klasycznego stosunku pracy z powołania w rozumieniu Kodeksu pracy (dalej: k.p.). Wynikający z ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz z 2019 roku proces powołania dyrektora również wydaje się nie mieć wielu różnic w stosunku do znanych dotychczas regulacji ustawy o Polskiej

Akademii Nauk i instytutach badawczych (uchwalonej dziewięć lat wcześniej). To jednak tylko pierwsze wrażenie, ponieważ dokładniejsza analiza powołania przewidzianego wobec dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz uwydatnia liczne wątpliwości związane z regulacją tej instytucji. W niniejszym opracowaniu dokonam szczegółowej analizy przepisów regulujących powołanie dyrektora instytutu Sieci, pokazując wszystkie indywidualizujące te przepisy rozwiązania. Pojęmę próbę odpowiedzi na problematyczne pytania związane z charakterystyką tego powołania oraz wymogami stawianymi kandydatom na dyrektora. Dokonam również analizy relacji pomiędzy powołaniem właściwym a (rzadko spotykaną) umową zarządczą warunkującą dopuszczalność powołania. Spróbuję również dopełnić analizę powyższych regulacji z obszaru powołania dyrektora instytutu o zbadanie sytuacji prawnej osoby łączącej stosunek pracy na stanowisku pracownika naukowo-badawczego z powołaniem na stanowisko dyrektora instytutu Sieci.

1. Przedstawienie Sieci Badawczej Łukasiewicz

Sieć Badawcza Łukasiewicz (dalej również jako: Sieć) powstała w 2019 roku w oparciu o ustawę z dnia 21 lutego 2019 roku o Sieci Badawczej Łukasiewicz¹ (dalej również jako: ustawa o Sieci) i — jak można przeczytać w uzasadnieniu ustawy² — miała być odpowiedzią na wyzwania, przed którymi stała polska nauka i gospodarka w procesie realizacji nowego modelu rozwojowego przedstawionego w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020³. Początkowo zostało w niej zrzeszonych 38 instytutów, które wcześniej funkcjonowały na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych⁴. Liczba instytutów nie została określona dosłownie w ustawie, ponieważ ulegała ona ciągłym zmianom, które polegały na konsolidacji instytutów. Łączenia instytutów Sieci dokonuje Rada Centrum Łukasiewicz, jeden z organów Centrum Łukasiewicz, na wniosek Prezesa, działając na podstawie art. 44 ustawy o Sieci. Po czteroletniej restrukturyzacji Sieć stanowią 22 instytuty oraz Centrum Łukasiewicz, które zgodnie z przepisami ustawy o Sieci również jest traktowane jako instytut (jednak nie posiada dyrektora, tylko organ kierujący — Prezesa).

Celem powstania Sieci było ujednolicenie funkcjonowania 111 odrębnych instytutów badawczych, nadzorowanych przez 16 ministrów, czego efektem było znaczące rozproszenie zasobów, a przede wszystkim kompetencji i aparatury badawczej. Przepis art. 3 ust. 1 ustawy o Sieci wskazuje, że każdy instytut Sieci jest państwową osobą prawną powołaną do prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych. W zakresie hierarchii instytucjonalnej, instytut Sieci jako

¹ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 roku o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019 poz. 534).

² Poselski projekt ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz (druk nr 3114).

³ Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. 2017 poz. 260).

⁴ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 618).

odrębna jednostka sam stanowi o sobie wewnątrz i może samodzielnie podejmować współpracę zewnętrzną. Każdy instytut badawczy w Sieci jest niezależną jednostką, która skupia się na konkretnym obszarze badawczym, posiada swoją własną strukturę organizacyjną, w tym dyrekcję oraz pion naukowo-badawczy i pion wsparcia, czyli administrację. Jednak planowaniem i koordynowaniem badań naukowych i prac rozwojowych zajmuje się zgodnie z ustawą Centrum Łukasiewicz. Instytucją sprawującą kontrolę nad działalnością Sieci jest Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, który również powołuje i odwołuje Prezesa Sieci. W każdym instytucie zrzeszonym w ramach Sieci wyróżnia się dwa organy na podstawie art. 20 ustawy o Sieci: dyrektora oraz Radę instytutu Sieci. Rada instytutu Sieci składa się z nie mniej niż dziewięciu, a nie więcej niż piętnastu członków. Ustawa wyraźnie określa skład i rolę Rady w przepisach art. 26 i 27 ustawy o Sieci stanowiąc, że nie więcej niż 40% składu rady instytutu Sieci stanowią jego pracownicy. Pozostali członkowie rady instytutu Sieci są powoływani przez Prezesa na wniosek dyrektora spośród osób niebędących pracownikami instytutu Sieci, wyróżniających się wiedzą i praktycznym dorobkiem w sferze gospodarczej objętej działalnością instytutu Sieci. Pośród wszystkich siedmiu tysięcy zatrudnionych pracowników z pionu naukowo-badawczego i pionu wsparcia wyróżnia się 22 dyrektorów instytutów Sieci, których powołanie jest tematem niniejszego opracowania⁵.

2. Stanowisko dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz — ogólna charakterystyka

Zgodnie z przepisem art. 21 ust. 1 ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz dyrektor instytutu Sieci jest powoływany przez Prezesa na okres pięciu lat. Ustawa stanowi, że osoba będąca kandydatem na dyrektora lub uprzednio pełniącą tę funkcję może pełnić rolę dyrektora nie dłużej niż przez dwa następujące po sobie okresy, co oznacza, że dyrektorem instytutu Sieci można być maksymalnie przez dziesięć lat. Ten okres wynika z przepisu art. 21 ust. 1 pkt 1 ustawy o Sieci.

Wymogi stawiane kandydatom na dyrektora, charakter oświadczenia składanego przez kandydata

Wymogi stawiane kandydatom na stanowisko dyrektora instytutu Sieci zawarte są w katalogu zamkniętym w przepisie art. 23 ustawy o Sieci, do których należy: korzystanie z pełni praw publicznych oraz niekaralność za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Dyrektorem instytutu Sieci nie może zostać osoba karana zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, o którym mowa w art. 31 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia

⁵ Oficjalna strona internetowa Sieci Badawczej Łukasiewicz: <https://lukasiewicz.gov.pl/poznaj-nas/> (dostęp 31.10.2023).

17 grudnia 2004 roku o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych⁶, a także osoba, która w okresie od dnia 22 lipca 1944 roku do dnia 31 lipca 1990 roku nie pracowała w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 roku o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944—1990 oraz treści tych dokumentów⁷, nie pełniła w nich służby ani nie współpracowała z tymi organami. Wymagania merytoryczne w stosunku do dyrektora instytutu obejmują co najmniej trzyletnie doświadczenie w zarządzaniu zespołami pracowniczymi. Dyrektor instytutu musi posiadać co najmniej stopień naukowy doktora. Zgodnie ustępem 3 Dyrektor składa przed powołaniem na stanowisko pisemne oświadczenie o spełnianiu wymagań. W ustawie można znaleźć regulację, która odpowiada na problem dotyczący niespełnienia wymagań. Przepis art. 25 ust. 1 wskazuje, że Prezes odwołuje dyrektora w przypadku zaprzestania spełniania wymagań określonych we wcześniej wspomnianym art. 23 ust. 1 pkt 1, 2, 4 lub 5. Ustawodawca nie daje jednak wyraźnej odpowiedzi na konsekwencje niedochowania wymagań ustawowych stawianych kandydatom w przypadku, kiedy nie zostanie to zweryfikowane właściwie przed powołaniem i dojdzie do powołania na stanowisko dyrektora kandydata niespełniającego tych wymagań. Stosując wykładnię *a minori ad maius* z art. 25 ust. 1 należałoby wywieść, że Prezes odwołuje dyrektora w przypadku nie tylko zaprzestania spełniania określonych wymagań, ale również w sytuacji, gdy kandydat ich nie spełniał w chwili powołania. Prawo pracy nie przewiduje nieważności z mocy prawa. Takie powołanie, skutkuje nawiązaniem stosunku pracy (jest wadliwe, ale skuteczne). W związku z tym, stosunek pracy na podstawie powołania, nawiązany pomimo niespełnienia ustawowych wymogów powinien zostać zakończony.

3. Charakterystyka powołania

Zgodnie z art. 21 ust. 2 ustawy o Sieci powołanie na dyrektora instytutu jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy w rozumieniu k.p. (art. 21 ust. 2: „Powołanie, o którym mowa w ust. 1, stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy.”). Powołanie na dyrektora Sieci poprzedzają dwie czynności określone dosyć ogólnie w ustawie i mogące sprawić problemy interpretacyjne. Pierwszą z nich jest (mniej kontrowersyjne) zasięgnięcie opinii rady instytutu Sieci: art. 21. 1. ustawy o Sieci: „Prezes powołuje na okres 5 lat: 1) dyrektora — po

⁶ Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 roku o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. 2005 nr 14 poz. 114).

⁷ Ustawa z dnia 18 października 2006 roku o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. 2006 nr 218 poz. 1592).

zasięgnięciu opinii rady instytutu Sieci”. Przepis art. 26 ustawy o Sieci stanowiący o roli Rady nie wyszczególnia uczestnictwa w procesie powołania dyrektora instytutu, co w połączeniu z samą istotą „opinii”⁸ sugeruje, że przewidziana w ustawie opinia poprzedzająca nawiązanie stosunku pracy jest niewiążąca i ma jedynie charakter doradczy dla Prezesa Sieci powołującego dyrektora. Drugą czynnością poprzedzającą powołanie dyrektora instytutu Sieci jest zawarcie umowy o zarządzanie instytutem Sieci. Rodzaj takiej umowy nie został wcześniej praktykowany w procesach powołania dyrektorów zarządzających polską nauką (to jest: w instytutach Polskiej Akademii Nauk oraz instytutach badawczych), dlatego jej charakter może budzić wątpliwości pod kątem jej wpływu na czynność powołania jako nawiązania stosunku pracy.

Istotnym aspektem, który należy rozważyć w kontekście problematyki powołania dyrektora instytutu Sieci jest również łączenie stanowisk w przypadku powołania na stanowisko dyrektora pracownika zatrudnionego już wcześniej w instytucie na podstawie stosunku pracy. Taka sytuacja nie została wprost uregulowana przez ustawodawcę. Szczególnym przypadkiem jest powołanie na stanowisko dyrektora pracownika instytutu z pionu naukowo-badawczego, ponieważ przepisy ustawy wyraźnie wskazują, że „Pracownik pionu badawczego nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej bez uzyskania zgody: [...] 2) dyrektora — w przypadku osoby zatrudnionej w instytucie Sieci”. Z przepisów zatem nie wynika: 1) jaki charakter miałyby powołanie pracownika naukowo-badawczego na stanowisko dyrektora lub jego zastępcy (tj. czy kreowałyby nowy stosunek pracy, czy miałyby jedynie charakter organizacyjny, 2) czy jego wcześniejszy stosunek pracy zostałby zakończony, 3) czy zgody na takie „dodatkowe zatrudnienie” musiałyby udzielić Prezes.

Powołanie w rozumieniu k.p. stanowiące jedną z podstaw nawiązania stosunku pracy jest określone w Rozdziale III w przepisach artykułów 68-72⁹. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez T. Kuczyńskiego powołanie jest aktem organizacyjnym o podwójnym charakterze. Pierwszym z nich jest powierzenie osobie określonej funkcji. Dzięki temu tworzy się zależność służbowa pomiędzy osobą powołaną a jednostką organizacyjną. Drugim natomiast jest powstanie stosunku pracy pomiędzy osobą powołaną a jednostką organizacyjną, w której pracownik ma objąć powierzone stanowisko¹⁰. T. Kuczyński zwraca również uwagę, że:

⁸ *Opinia* [hasło w:], *Słownik języka polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/opinia;2495596.html> (dostęp 30.11.2023).

⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1973 Kodeks Pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141).

¹⁰ T. Kuczyński, *Stosunek Pracy na podstawie powołania*, [w:] H. Szrugacz, A. Tomanek, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Wrocław 2023, s. 504.

w niektórych wypadkach powołanie może prowadzić jedynie do powierzenia stanowiska (funkcji) bez nawiązywania stosunku pracy. [...] W niektórych przepisach używa się ponadto pojęcia „powołania” w znaczeniu czysto technicznym jako powierzenie stanowiska, chociaż z analizy elementów składających się na status prawny tych podmiotów takich jak np. stabilizacja zatrudnienia, odpowiedzialność dyscyplinarna i in. wynika, że podstawę kierowania więzi pracowniczej stanowiło mianowanie¹¹.

O powstaniu stosunku pracy w drodze powołania wielokrotnie wypowiedział się również Sąd Najwyższy:

Orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do zakresu stosowania art. 68 § 1 k.p. było niejedolite do 2005 roku, jednakże później wyraźnie dominuje pogląd o wąskim rozumieniu tego przepisu. Co do okresu wcześniejszego można wskazać na dwa orzeczenia przyjmujące, że do stosowania art. 68 § 1 wystarcza sama norma przewidująca obsadzenie danego stanowiska przez powołanie (zob. uchwała z 11 stycznia 2005 roku, I PZP 11/04, OSNP 2005/9, poz. 123, odnosząca się do dyrektora instytucji kultury, i wyrok z 6 października 2005 roku, II PK 59/05, LEX nr 2642174, dotyczący kierownika domu pomocy społecznej). Natomiast poczynając od 2005 roku, na podstawie w istocie analogicznych rozwiązań legislacyjnych uznano, że sam przepis o powołaniu na stanowisko nie jest wystarczającą podstawą do powstania stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 68 § 1¹².

Do podobnych konkluzji dla potwierdzenia tezy o braku funkcjonowania do-
mniemania powstania stosunku pracy przez powołanie dochodzi J. Skoczyński, który stwierdza, że:

Należy wyraźnie odróżnić powołanie jako podstawę nawiązania stosunku pracy od powołania jako wyłącznie aktu inwestytury na określone stanowisko lub funkcję. Nie we wszystkich wypadkach, gdy przepis ustawy mówi o powołaniu na określone stanowisko lub funkcję, powstaje stosunek pracy na podstawie powołania. Część przepisów ustawowych używa pojęcia „powołanie” wyłącznie w znaczeniu aktu inwestytury na określone stanowisko lub funkcję [...]. W takich wypadkach praca na określonym stanowisku lub pełnienie określonej funkcji przez osobę powołaną może mieć charakter niezawodowy (nieetatowy) lub podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna¹³.

W przypadku powołania dyrektora Instytutu Sieni przepisy art. 21 ustawy o Sieci nie dają wątpliwości co do faktu powstania stosunku pracy: „Powołanie, o którym mowa w ust. 1, stanowi nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy”¹⁴. Przepisy ustawy o Sieci dają również podstawy by uznać, że powołanie dyrektora instytutu jest aktem zarówno funkcjonalnym (jako powierzenie stanowiska dyrektora), jak również kreacyjnym (skutkującym nawiązaniem stosunku pracy).

¹¹ *Ibidem*, s. 507.

¹² K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 68*, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023.

¹³ J. Skoczyński, *Powołanie. ABC*, <https://sip.lex.pl/#/publication/469830879/skoczynski-jacek-powolanie?keyword=powo%C5%82anie%20w%20kodeksie%20pracy&cm=SREST> (dostęp: 31.10.2023).

¹⁴ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 roku o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019 poz. 534).

4. Szczególne rozwiązania w zakresie powołania dyrektora Sieci

Procedura czynności powołania nie jest szczegółowo określona w k.p. (z reguły normują to odrębne przepisy). W procesie powołania może być wymagane przeprowadzenie konkursu, natomiast jeżeli nie jest to określone wprost odpowiednim przepisem jest to nieobligatoryjne. Brak przeprowadzenia konkursu w przypadku, gdy jest on wymagany, skutkuje nieważnością powołania¹⁵. Stosunek pracy z powołania nawiązuje się w terminie określonym w powołaniu lub w przypadku jego braku w dniu doręczenia powołania. Przepis art. 68² § 2 k.p. wskazuje, że „Powołanie powinno być dokonane na piśmie”. Brak formy pisemnej powołania nie jest jednak przyczyną uznawania bezwzględnej nieważności nawiązania stosunku pracy (analogicznie do braku formy pisemnej nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę)¹⁶. Ustawa o Sieci jako przepisy odrębne, przewiduje pewne szczególne rozwiązania w zakresie kumulacji sposobów zatrudnienia, a także powołania dyrektora instytutu Sieci.

Relacja powołania dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz z umową o zarządzanie instytutem Sieci

Zgodnie z przepisem art. 22. ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz:

Przed powołaniem dyrektora [...] Prezes zawiera z nim umowę o zarządzanie instytutem Sieci. Umowę o zarządzanie instytutem Sieci zawiera się na okres 5 lat. Umowa zaczyna obowiązywać z dniem powołania dyrektora. Umowa o zarządzanie instytutem Sieci określa w szczególności: 1) warunki wynagradzania dyrektora lub zastępcy dyrektora w oparciu o przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi; 2) kryteria oceny pracy dyrektora [...]; 3) przesłanki i tryb jej rozwiązania przed upływem okresu, na który została zawarta¹⁷.

Ustęp 4 zacytowanego przepisu ukazuje wyjątkową, aczkolwiek problematyczną (z punktu widzenia klasycznego powołania) istotę tej umowy. Ustawodawca nie określa relacji tej umowy z samym aktem powołania, zaznacza jednak jej niesamodzielny charakter wskazując, że umowa zaczyna obowiązywać z dniem powołania, a z dniem rozwiązania umowy Prezes Centrum Łukasiewicz odwoła dyrektora lub zastępcę dyrektora. Odmowa zawarcia umowy o zarządzanie instytutem przez kandydata na dyrektora lub zastępcę dyrektora będzie skutkowałą odmową jego powołania przez Prezesa Centrum Łukasiewicz.

Ustawodawca w uzasadnieniu projektu ustawy o Sieci określa charakter umowy zarządczej słowami:

Art. 20 projektu stanowi, że organami instytutu będą dyrektor i rada instytutu. Dyrektora będzie powoływać Prezes Centrum Łukasiewicz na okres 5 lat. Z dyrektorem oraz zastępcami dyrektora będą zawierane, analogicznie jak w przypadku Prezesa i Wiceprezesów Centrum

¹⁵ T. Kuczyński, *Stosunek Pracy...*, s. 506.

¹⁶ *Ibidem*, s. 506.

¹⁷ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 roku o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019 poz. 534).

Łukasiewicz, umowy o zarządzanie instytutem. Należy podkreślić, że kontrakty menedżerskie są rozwiązaniem proefektywnościowym. Uzależnienie wysokości wynagrodzenia kadry zarządzającej od realizacji określonych celów będzie sprzyjać osiągnięciu celów, jakie przyświecają reformie instytutów badawczych¹⁸.

Można zatem stwierdzić, że nazwaną w ustawie umowę zarządczą należy według ustawodawcy traktować jak kontrakt menadżerski zawierany przed nawiązaniem stosunku pracy, będący obligatoryjnym warunkiem powołania.

Ł. Pisarczyk stwierdza, że:

Nazywając umowę kontraktem menedżerskim, strony nie przesądzają więc tego, jaka umowa zostaje zawarta. Nazwa ta stanowi swoisty dodatek, podkreślając znaczenie i specyfikę funkcji pełnionej przez menedżera, co może jednocześnie, szczególnie w odniesieniu do umów o pracę, wywoływać pewne wątpliwości [...]. Zawierając kontrakt menedżerski, podmiot zatrudniający zawsze powinien postawić sobie pytanie, jaką umowę w rzeczywistości zawiera. Czy jest to umowa o pracę, czy umowa cywilnoprawna¹⁹.

Na tej podstawie jednak nie można przesądzić, jaki stosunek ma umowa o zarządzanie instytutem Sieci do powołania. Jak zostało wcześniej wspomniane, umowa o zarządzanie instytutem Sieci zawiera zgodnie z ustawą o Sieci warunki wynagradzania, kryteria oceny pracy oraz przesłanki i tryb jej rozwiązania. Zgodnie z powyższym należy stwierdzić, że na podstawie wymogów ustawowych co do treści umowy o zarządzanie instytutem Sieci, rozumianej przez ustawodawcę jako kontrakt menadżerski, nie jest to odrębna podstawa zatrudnienia. Należy zauważyć, że wymieniane przez ustawodawcę wymogi odnoszą się bezpośrednio do dyrektora, czyli osoby już powołanej (mimo konieczności ustawowej wcześniejszego zawarcia umowy o zarządzanie instytutem Sieci).

Warto zwrócić uwagę również na sformułowany przez ustawodawcę przypadek odmowy zawarcia umowy przez kandydata, skutkujący odmową Prezesa dokonania powołania. „Odmowa zawarcia umowy o zarządzanie instytutem Sieci przez kandydata na dyrektora [...] skutkuje odmową jego powołania przez Prezesa”. Odmowa w *Słowniku Języka Polskiego PWN* jest definiowana jako „niewyrażenie zgody na coś”²⁰. Z tak rozumianym pojęciem odmowy jako braku wyrażenia zgody na wykonanie lub zaniechanie można się spotkać nie tylko w prawie pracy, ale również w innych dziedzinach prawa. Odmowa jest wprost wyrażona na przykład w przepisach prawa ustawy o cudzoziemcach w sprawie odmowy wjazdu na terytorium RP²¹ lub w Kodeksie postępowania karnego wyrażona odmową przyjęcia

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Ł. M. Pisarczyk, *Kontrakty menedżerskie (umowy o zarządzanie) ABC*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/kontrakty-menedzerskie-umowy-o-zarzadzanie-469831148> (dostęp: 31.10.2023).

²⁰ Odmowa [hasło w:], *Słownik języka Polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/odmowa.html> (dostęp 09.11.2023).

²¹ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz. U. 2013 poz. 1650).

pisma oraz odmową pokwitowania w tym samym przepisie²². Na tej podstawie można wnioskować, że odmowa w polskim prawie jest jednolicie rozumiana przez ustawodawcę. Na gruncie prawa pracy i nawiązania stosunku pracy szeroko w literaturze została opisana między innymi odmowa złożenia ślubowania i uchylanie się od złożenia ślubowania jako okoliczność skutkująca wygaśnięciem mandatu wójta²³. W literaturze wyrażono pogląd, że odmowę złożenia ślubowania można wyrazić *expressis verbis*, bądź może ona nastąpić w sposób dorozumiany²⁴. Nie ma jednak wątpliwości, że o odmowie złożenia ślubowania można mówić jedynie wtedy, gdy z zachowania osoby jednoznacznie wynika brak zamiaru jego złożenia. G. Maroń stwierdza, że:

Przez odmowę złożenia ślubowania należy rozumieć wyraźne i jednoznaczne oraz wolne od wad ustne lub pisemne — w tym w postaci elektronicznej czy w formie aktu notarialnego — oświadczenie woli wójta skierowane do rady gminy komunikujące jego decyzję o nieskładaniu ślubowania²⁵.

Nie każde zachowanie, które można zakwalifikować jako uchylanie się od złożenia ślubowania, można traktować jednocześnie jako odmowę jego złożenia. Twierdzenie przeciwne wymagałoby bowiem ustanowienia określonego domniemania w przepisach. (Takie domniemanie ustanawia na przykład art. 29 ust. 4 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym²⁶).

W sytuacji odmowy zawarcia umowy o zarządzanie instytutem Sieci przez kandydata na dyrektora mamy do czynienia z nieco odmiennym przypadkiem niż przy okazji analizowanego wyżej ślubowania. Ustawa o Sieci Badawczej Łukasiewicz wskazuje wyraźnie w art. 22 ustęp 1, że umowa musi zostać zawarta przed nawiązaniem stosunku pracy. Analogicznie do sytuacji odmowy złożenia ślubowania możemy interpretować zatem jedynie samą kwestię „odmowy” jako wyraźny brak zgody. Konsekwencje takiej odmowy będą jednak inne. Z przepisów ustawy o Sieci wynika bowiem brak możliwości nawiązania stosunku pracy przez osobę, która odmówiła podpisania umowy o zarządzanie. W takim przypadku w ogóle nie dochodzi zatem do nawiązania stosunku pracy.

Konkluzje

W myśl przepisów ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz można wysunąć tezę, że powołanie dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz nie jest klasycznym nawiązaniem stosunku pracy z powołania, ponieważ zawiera dodatkowe

²² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks postępowania karnego (Dz. U. 1997 Nr 89 poz. 555).

²³ Dz. U. 2011 Nr 21 poz. 112.

²⁴ E. Włodkowska, *Wygaśnięcie stosunku pracy w służbie cywilnej*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządowej*, red. W. Sanetra, Białystok 2001, s. 176.

²⁵ G. Maroń, *Instytucja ślubowania wójta w polskim porządku prawnym*, „Samorząd Terytorialny” 2014, nr 7-8, s. 129-140.

²⁶ Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 roku Kodeks wyborczy (Dz. U. 2011 Nr 21 poz. 112).

elementy, kluczowe pod względem możliwości i poprawności nawiązania stosunku pracy. Na podstawie powyższej analizy można stwierdzić, że:

1. Umowa o zarządzanie instytutem Sieci jest dodatkowym elementem wymaganiem przez Ustawę jeszcze przed powołaniem.
2. Powołanie jest jedyną możliwą podstawą wykonywania pracy na stanowisku dyrektora instytutu Sieci Badawczej Łukasiewicz. Ustawa o zarządzaniu instytutem w rozumieniu ustawy o Sieci nie jest odrębną (samodzielną) podstawą zatrudnienia.
3. W przypadku powołania bez uprzedniego zawarcia umowy o zarządzanie instytutem Sieci zachodzi konieczność odwołania dyrektora na podstawie interpretacji funkcjonalnej art. 22 ust. 5 ustawy o Sieci.
4. W mojej opinii ustawodawca mógłby uniknąć problemu funkcjonowania w obrocie prawnym niesamodzielnej umowy o zarządzanie Instytutem, gdyby zdecydował się na przepis nakazujący podpisanie takiej umowy dopiero po powołaniu na stanowisko dyrektora.

Sytuacja prawna osoby łączącej stosunek pracy na stanowisku pracownika naukowo-badawczego z powołaniem na stanowisko dyrektora lub zastępcy dyrektora Sieci Badawczej Łukasiewicz

Art. 48 ustęp 1 ustawy o Sieci wskazuje, że: „[...] instytuty Sieci zatrudniają pracowników: 1) pionu badawczego; 2) pionu wsparcia”. To wyraźne rozgraniczenie dwóch pionów w obrębie całej Sieci powoduje, że ustawodawca nie przewidział w przepisach sytuacji powołania pracownika naukowo-badawczego na stanowisko dyrektora lub jego zastępcy, czyli niejaki transfer pomiędzy pionami. Sytuację utrudnia przepis art. 55. Ustawy, który zabrania pracownikowi pionu badawczego instytutu podejmować dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej bez uzyskania zgody dyrektora. Należy zatem odpowiedzieć na pytanie dotyczące charakteru powołania takiego pracownika na stanowisko dyrektora (zwłaszcza, czy powoduje to zmiany w jego stosunku pracy).

Jak zauważa J. Skoczyński:

Powołanie może być też podstawą powierzenia określonej osobie funkcji kierowniczych w ramach wiążącego ją z jednostką organizacyjną stosunku pracy na podstawie umowy o pracę lub mianowania, np. powołanie do pełnienia funkcji kierowniczych w jednostce badawczo-rozwojowej, zgodnie z ustawą o jednostkach badawczo-rozwojowych. Tylko wówczas, gdy przepis ustawy z powołaniem na określone stanowisko wiąże jednocześnie nawiązanie stosunku pracy z osobą powołaną, powstaje stosunek pracy na podstawie powołania²⁷.

Przepis art. 21 ustęp 2 ustawy o Sieci wskazuje, że powołanie na stanowisko dyrektora instytutu jest nawiązaniem stosunku pracy. W przypadku pracownika

²⁷ J. Skoczyński, *Powołanie...*

badawczego wcześniej zatrudnionego w instytucie należy jednak przyjąć, że powołanie nie skutkuje nawiązaniem nowego stosunku pracy, a prowadzi jedynie do przekształcenia dotychczasowego umownego stosunku pracy w stosunek pracy z powołania. Tę tezę potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2010 roku, I PK 10/10, wskazując, że:

powołanie na funkcję dyrektora jednostki badawczo-rozwojowej zatrudnionej w niej osoby powoduje przekształcenie dotychczas istniejącego stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie powołania. Jeśli powołanie takie następuje na czas określony, z upływem jego terminu dochodzi do rozwiązania stosunku pracy a nie „powrotu” do stanu sprzed powołania²⁸.

Literatura daje również odpowiedź na pytanie dotyczące zmian w aktualnie trwającym stosunku pracy:

Stosunek pracy z *powołania* może powstać tylko za zgodą pracownika (art. 11 k.p.). Jak przyjął Sąd Najwyższy, zgoda pracownika na *powołanie* go na stanowisko u dotychczasowego pracodawcy stanowi domniemane wyrażenie przez pracownika woli rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej nawiązanej umowy o pracę (wyrok z 13. października 1999 roku, I PKN 297/99, OSNAPiUS 2001/4, poz. 115). Wynika stąd, że jeżeli przepis szczególny lub umowa stron stosunku pracy nie stanowią inaczej, po rozwiązaniu stosunku pracy z *powołania* pracownik nie ma prawa powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko. Tak też przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2010 roku, I PK 10/10, LEX nr 602199²⁹.

Zgodnie z powyższym pracownik naukowo-badawczy powołany na stanowisko dyrektora lub jego zastępcy, po zakończeniu stosunku pracy nie powróci na wcześniej zajmowane stanowisko. Przez zgodę na powołanie rozumie się domniemane rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy, ale to domniemanie polega jedynie na tym, że po ustaniu stosunku pracy z powołania były już dyrektorem lub zastępcą nie może wrócić na poprzednie stanowisko.

Wydawać by się mogło, że kontrowersyjnym zapisem w ustawie o Sieci pozostaje przepis art. 55 dotyczący wyrażenia zgody dyrektora w przypadku osoby zatrudnionej w instytucie Sieci, na podejmowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jednak na podstawie powyższych rozważań należy wyciągnąć wniosek, że powołanie osoby z pionu naukowo-badawczego na stanowisko dyrektora lub zastępcy instytutu powoduje zmianę podstawy stosunku pracy, a nie nawiązanie nowego. Wobec tego w sytuacji powołania pracownika pionu naukowo-badawczego na stanowisko dyrektora przepis art. 55 ustawy o Sieci nie ma zastosowania ze względu na brak nowego zatrudnienia.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2010 roku, I PK 10/10, LEX nr 602199.

²⁹ K. Jaśkowski, *Komentarz...*

Bibliografia

Akty prawne

- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 roku o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019 poz. 534).
 Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych (Dz.U. 2010 nr 96 poz. 618).
 Ustawa z dnia 17 grudnia 2004 roku o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. 2005 nr 14 poz. 114).
 Ustawa z dnia 18 października 2006 roku o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów (Dz.U. 2006 nr 218 poz. 1592).
 Ustawa z dnia 26 czerwca 1973 Kodeks Pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141).
 Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (Dz. U. 2013 poz. 1650).
 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks postępowania karnego (Dz. U. 1997 Nr 89 poz. 555).
 Ustawa z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. 1990 Nr 16 poz. 95).
 Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 roku Kodeks wyborczy (Dz. U. 2011 Nr 21 poz. 112).

Literatura

- Maroń G., *Instytucja ślubowania wójta w polskim porządku prawnym*, „Samorząd Terytorialny” 2014, nr 7-8.
 Kuczyński T., *Stosunek Pracy na podstawie powołania*, [w:] H. Szrugacz, A. Tomanek, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Wrocław 2023.
 Włodkowska E., *Wygaśnięcie stosunku pracy w służbie cywilnej*, [w:] *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządowej*, red. W. Sanetra, Białystok 2001.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2010 roku I PK 10/10.

Źródła internetowe

- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 68*, [w:] Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587260413/733823?keyword=powo%C5%82anie%20w%20kodeksie%20pracy&tocHit=1&cm=SREST> (dostęp: 31.10.2023).
Odmowa [hasło w:], *Słownik języka Polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/odmowa.html> (dostęp 09.11.2023).
 Oficjalna strona internetowa Sieci Badawczej Łukasiewicz: <https://lukasiewicz.gov.pl/poznaj-nas/> (dostęp 31.10.2023).
Opinia [hasło w:], *Słownik języka Polskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/sjp/opinia;2495596.html> (dostęp 30.11.2023).
 Pisarczyk Ł.M., *Kontrakty menedżerskie (umowy o zarządzanie) ABC*, <https://sip.lex.pl/komentarze-i-publicacje/komentarze-praktyczne/kontrakty-menedzerskie-umowy-o-zarzadzanie-469831148> (dostęp: 31.10.2023).
 Skoczyński J., *Powołanie. ABC*, <https://sip.lex.pl/#/publication/469830879/skoczynski-jacek-powolanie?keyword=powo%C5%82anie%20w%20kodeksie%20pracy&cm=SREST> (dostęp: 31.10.2023).

Inne

- Poselski projekt ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz (druk nr 3114).
 Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. 2017 poz. 260).