

Received: 16.03.2021
Accepted: 25.10.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. 2: s. 497-509
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6192
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Mariusz Lekston*
Nr ORCID: 0000-0003-3574-9428

PRZEKSZTAŁCENIA PODMIOTOWE STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

SUBJECTIVE TRANSFORMATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF AN ACADEMIC TEACHER

Streszczenie: Zmiana podmiotowa stosunku pracy po stronie pracodawcy podlega regulacji przepisu art. 23¹ k.p. Norma ta ma charakter powszechny, a jej zastosowanie na gruncie zatrudnienia w szkole wyższej wymaga uwzględnienia specyfiki w dwóch aspektach. Po pierwsze, chodzi o ujęcie zakładu pracy, którym dysponuje uczelnia jako pracodawca. Po drugie, ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wprowadza mechanizmy, które można definiować jako charakterystyczne dla tej sfery formy transferu zakładu pracy. Nie bez znaczenie w tym drugim kontekście ma charakter publiczny albo niepubliczny uczelni. Przekształcenia podmiotowe stosunku pracy w uczelniach winny odbywać się także z zachowaniem ochrony trwałości stosunku pracy nauczycieli akademickich.

Słowa kluczowe: szkoła wyższa, nauczyciel akademicki, zakład pracy, część zakładu pracy, transfer przedsiębiorstwa, ochrona stosunku pracy

Summary: A subjective change of the employment relationship by the employer is subject to the regulation of Art. 23¹ of the labour code. The norm has got a universal character and its application to the employment in an institution of higher education requires taking into account the specificity of two aspects. Firstly, it is the matter of a workplace possessed by an institution of higher education as the employer. Secondly, the higher education act introduces mechanisms which can be defined as characteristic to this form of transfer of a workplace. In case of the former it is important whether an institution of higher education is public or non-public. Subjective transformation of the employment relationship in institutions of higher education should also require consideration of the protection of stability of employment relationship of academic teachers.

Keywords: institution of higher education, academic teacher, workplace, part of a workplace, transfer of an enterprise, protection of employment relationship

* dr; Wyższa Szkoła Humanitas. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: mariusz.lekston@humanitas.edu.pl

UWAGI OGÓLNE

Określona w art. 11 Kodeksu pracy¹ (dalej: k.p.) zasada² wolności pracy³, rozumiana przez pryzmat swobody nawiązywania stosunku pracy, obejmuje także uprawnienie stron w dokonywaniu zmian, przekształcaniu tego stosunku prawnego⁴. Wprowadzanie modyfikacji w treści stosunku pracy jest także naturalną konsekwencją przyjęcia koncepcji stosunku zobowiązaniowego, łączone jest także z jego charakterem ciągłym⁵.

Przekształcenia te mogą dotyczyć przede wszystkim sfery przedmiotowej odnoszącej się do praw i obowiązków stron ukształtowanych w warstwie obligacyjnej mocą ich oświadczeń woli. W sferze podmiotowej, z uwagi na osobisty charakter stosunku pracy, modyfikacje są wyłączone po stronie pracownika, zaś po stronie pracodawcy wiążą się z problematyką przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. Tak określony mechanizm wykazuje immanentny związek z fundamentalną funkcją europejskiego prawa pracy, jaką jest ochrona praw pracowniczych⁶. Minimalny poziom ochrony w tym zakresie określa dyrektywa Rady UE 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów⁷. *Ratio legis* unormowania art. 23¹ k.p. należy odnosić do dwustronnego charakteru stosunku pracy, bowiem pracownicy zachowują gwarancję zatrudnienia na dotychczasowych warunkach pomimo zmiany po stronie pracodawcy, natomiast nowy pracodawca przejmuje zakład pracy wraz załogą, a więc w postaci umożliwiającej realizację jego zadań⁸. Mechanizmy przekształceń organizacyjno-prawnych przedsiębiorstw i innych podmiotów, które zatrudniają pracowników, a także przejmowanie całych zakładów pracy albo ich części w drodze umów cywilnoprawnych, decyzji administracyjnych lub dziedziczenia, są zjawiskiem powszechnym⁹. W doktrynie wśród zdarzeń powodujących przejście zakładu pracy wymienia się także orzeczenia sądowe zarówno o charakterze konstytutywnym, jak i deklaratoryjnym¹⁰.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.).

² Na temat zasad prawa pracy zob. zwłaszcza z dorobku Jubilata: B.M. Cwiertniak, Z. Góral, K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010; B. M. Cwiertniak, *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w literaturze krajowej (kilka refleksji)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

³ Zasada ta zwana jest również zasadą swobody nawiązania stosunku pracy, zasadą dobrowolności pracy (nawiązania stosunku pracy), zasadą autonomii woli, w istocie odnosząc się do zasady wolności człowieka – tak: A. Musiała, *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1 – 113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 110.

⁴ A.M. Świątkowski, *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk – Kraków 2001, s. 383; A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017, s. 39.

⁵ Tak: A. Walas, *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, „*Studia Prawne*” 1968, z. 19, s. 138 i n.

⁶ Tak: I. Twardowska-Mędrék, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011, s. 17.

⁷ Dz. Urz. L 82 z 22.03.2001, s. 16. Dyrektywa ta zastąpiła dyrektywę nr 77/187 z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw krajów członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych przy przejściu przedsiębiorstwa zakładu pracy lub jego części (OJ L 61, s. 26), częściowo zmienioną i uzupełnioną dyrektywą nr 98/50 z dnia 29 czerwca 1998 r. (OJ L 202, s. 88).

⁸ Tak: Z. Hajn, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, MPP 2004, nr 5, s. 121.

⁹ E. Pezda, *Podstawy prawne przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – wybrane zagadnienia*, SPiPS 2011, s. 57 i n.

¹⁰ Zob. I. Twardowska-Mędrék, *Przejście zakładu...*, s. 247.

Norma art. 23¹ k.p. posiada wymiar powszechny, a jej zastosowanie na gruncie pragmatycznych¹¹ uregulowań ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹² (dalej: pswn) wymaga zastosowania określonych konstrukcji logicznych w myśl reguły harmonizowania kontekstów normatywnych.

1. DEFINICYJNY WYMIAR POJĘCIA ZAKŁADU PRACY ALBO JEGO CZĘŚCI

Dla dalszych rozważań jako zasadne jawią się w pierwszej kolejności ustalenia delimitujące pojęcia pracodawcy oraz zakładu pracy. Do dnia nowelizacji k.p. w 1996 r.¹³ pojęcie zakładu pracy używane było przez ustawodawcę na oznaczenie podmiotu zatrudniającego. *De lege lata* stroną stosunku pracy zatrudniającego pracownika jest pracodawca, zdefiniowany w art. 3 k.p., zaś pojęcie zakładu pracy należy dekodować w innym wymiarze, gdzie elementem dominującym w ramach konstruowania jego definicji jest aspekt przedmiotowy. Obecnie można wskazać dwie koncepcje definicyjnego ujęcia zakładu pracy. W ramach pierwszej z nich akcentuje się przede wszystkim wymiar rzeczowy, który łącznie z kompleksem osobowym (pracownicy) tworzy zorganizowaną placówkę zatrudnienia¹⁴. Druga koncepcja odwołuje się do pojęcia przedsiębiorstwa z art. 55¹ Kodeksu cywilnego¹⁵ (dalej: k.c.), definiując go jako kompleks składników materialnych i niematerialnych, służący do realizacji celów pracodawcy i stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników¹⁶. Korelacja na płaszczyźnie pojęciowej zakładu pracy oraz przedsiębiorstwa w znaczeniu przedmiotowym jest powszechnie akceptowana, z zastrzeżeniem dyferencjacji w odniesieniu do aspektu osobowego, który odmiennie niż to ma miejsce w ramach definiowania przedsiębiorstwa, w konstrukcji zakładu pracy odgrywa zasadniczą rolę, stanowiąc element jego składu wewnętrznego¹⁷. Określając zakład pracy jako zespół składników służących pracodawcy do prowadzenia jego działalności, można równocześnie przyjąć, że stanowi on miejsce zatrudnienia dla związanych z nim pracowników¹⁸. W odniesieniu do pojęcia „część zakładu pracy”, wprowadzonego do k.p. w 1989 roku¹⁹, nie budzi wątpliwości, że proces definicyjny musi uwzględniać, podobnie jak w przypadku całego zakładu pracy, kontekst przedmiotowy, co ma swe uzasadnienie w argumentacji *a completudine*. Wyodrębnianie części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. powinno uwzględniać przesłanki natury

¹¹ Na temat pragmatyk zob. zwłaszcza z dorobku Jubilata: B.M. Ćwiertniak, *Pragmatyki zawodowe (stan obecny i perspektywy przemian)*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. A. Nowak, Katowice 1992, nr 7, s. 8 i n.; B.M. Ćwiertniak, *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestolecu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 33 i n.;

¹² Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm.

¹³ Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

¹⁴ Tak: R. Nadskakulski, *Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy*, PiZS 1995, nr 10, s. 26-27.

¹⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, z późn. zm.).

¹⁶ Tak: Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 24.

¹⁷ Por. A. Tomanek, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 28-29.

¹⁸ Tak: M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 270-271.

¹⁹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 20, poz. 107).

obiektywnej, a nie uwarunkowania konkretnego pracodawcy czy elementy jego woli²⁰. SN w wyroku z dnia 20 listopada 1996 r.²¹ zaakcentował, że przez część zakładu pracy nie należy rozumieć każdego składnika mienia dotychczasowego pracodawcy, jak np. lokalu, maszyny, określonego prawa majątkowego, a częścią zakładu pracy staną się one dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników zakładu, który może być potraktowany jako odrębna placówka zatrudnienia dla pracowników, którzy wykonują w niej pracę. Musi to być więc pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez pracowników w niej zatrudnionych. Judykatura podkreśla również, że pojęcie placówki zatrudnienia (części zakładu pracy) należy relatywizować także do zadań wykonywanych przez daną grupę pracowników, a nie jedynie do elementów środowiska pracy o charakterze materialnym (majątku, pomieszczeń)²².

Można wobec tego przyjąć, że przy uwzględnieniu konkretnych okoliczności przez pojęcie części zakładu pracy należy rozumieć tylko zorganizowany i wyodrębniony fragment zakładu pracy, który mógłby stanowić samodzielną placówkę zatrudnienia²³.

Zaprezentowanej koncepcji definicyjnej zakładu pracy oraz jego części nie należy ograniczać jedynie do sfery gospodarczej. Zachowuje ona aktualność również poza przemysłowymi stosunkami pracy, zwłaszcza w szeroko pojętej administracji publicznej, przy czym wówczas elementy wchodzące w skład zakładu pracy albo jego części są postrzegane przez pryzmat zadań, które realizują jednostki należące do tej sfery²⁴. Zadania te odpowiadają, pod względem ich znaczenia, dobrom o charakterze niematerialnym występującym w strukturze zakładów pracy, realizujących cele gospodarcze²⁵. Uznając, że majątek jest w takich przypadkach elementem wchodzącym w skład pojęcia zakładu pracy, wypada zgodzić się z twierdzeniem, że w przypadku sfery pozagospodarczej pełni on rolę funkcjonalnie podrzędną w stosunku do realizowanych zadań²⁶. Bez wątplenia tego rodzaju ujęcie zakładu pracy albo jego części odpowiada także określeniu ustrojowej pozycji uczelni, jako podmiotów wchodzących w skład systemu szkolnictwa wyższego i nauki, w rozumieniu art. 7 ust. 1 pswn. Uzasadnienia tak sformułowanej tezy można poszukiwać w argumentacji *a coherentia*. Definiowanie zakładu pracy, którym dysponuje uczelnia, uwzględniać musi zadekretowane w pswn jej zadania, związane zwłaszcza z działalnością dydaktyczną i badawczą. Dotyczy to nie tylko składników majątku uczelni, ale także elementów niema-

²⁰ A. Tomanek, *Przejsście zakładu...*, s. 37.

²¹ I PKN 21/96, Legalis; zob. też wyrok SN z dnia 2.10.1996 r., I PRN 72/96, OSNAPiUS 1997/7, poz. 115, w którym uznano, że częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. są te składniki majątku pracodawcy, które ze względu na funkcjonalne powiązanie stanowią samoistną całość i które mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy (placówką zatrudnienia); także wyrok SN z dnia 29.11.2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 297, w którym stwierdza się, że częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. jest taka jego część, która może być potraktowana jako placówka zatrudnienia pracownika, a więc zespół składników umożliwiający wykonywanie w niej pracy, z głosem Ł. Pisarczyka, OSP 2008/1, s. 12.

²² Zob. wyrok SN z dnia 1.07.1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000/18, poz. 687; OSP 2001/4, poz. 57, s. 185. Zob. też wyrok SN z dnia 13.04.2010 r., I PK 210/2009, OSNP 2011/19-20, poz. 249.

²³ J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Legalis.

²⁴ Zob. W. Sanetra, *O pojęciu części zakładu pracy*, PS 1994 nr 1, s. 9; J. Piątkowski, *Wprowadzenie do prawa stosunku pracy*, Toruń 1994, s. 68, a także: uchwała SN z dnia 23.10.1992 r., I PZP 38/92, Legalis 27854; wyrok SN z dnia 1.10.1997 r., I PKN 301/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 425.

²⁵ A. Tomanek, *Przejsście zakładu...*, s. 32.

²⁶ Tamże.

terialnych immanentnie powiązanych z działalnością uczelni i aktywnością zatrudnionych w niej pracowników.

2. AGREGAT POJĘCIOWY PRZEJŚCIA ZAKŁADU PRACY ALBO JEGO CZĘŚCI

W związku z brakiem choćby egzemplifikacyjnego ujęcia w k.p. procesu przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę, w doktrynie wskazuje się na trzy istotne elementy wchodzące w jego skład, tj. podstawę prawną zdarzenia powodującego przejście, stan faktyczny polegający na przejęciu władztwa nad zakładem oraz zmianę podmiotu stosunku pracy (pracodawcy)²⁷. W odniesieniu do podstaw prawnych przejścia można stwierdzić, że spektrum możliwych w tym kontekście zdarzeń jest szerokie i zróżnicowane. Wśród nich wymienić należy czynności prawne (dwu-, jak i jednostronne), akty administracyjne oraz innego typu zdarzenia prawne, jak choćby śmierć pracodawcy, które prowadzą do wymaganych w art. 23¹ k.p. przeobrażeń organizacyjno-prawnych zakładu pracy²⁸. W sferze czynności prawnych chodzi tu zwłaszcza o umowę sprzedaży, umowę dzierżawy czy umowę agencyjną. Biorąc pod uwagę funkcję mechanizmu zadekretowanego w art. 23¹ k.p., można założyć, że w zakresie analizowanych zdarzeń mieścić się będą również te, posiadające wymiar przekształceń organizacyjnych, szczególnie w podmiotach o strukturach złożonych. W doktrynie sformułowano również pogląd, w myśl którego także działania o charakterze faktycznym, a nie tylko prawnym mogą stanowić podstawę przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę²⁹. Przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę może nastąpić także w wyniku współdziałania większej liczby podmiotów, przy czym wymaga się wówczas całościowej analizy stanu faktycznego sprawy, zarówno w odniesieniu do przyjętych zadań, jak i składników majątkowych³⁰.

Skoro w spektrum zdarzeń objętych zakresem przedmiotowym art. 23¹ k.p. mieszczą się te, które powodują w konsekwencji przeobrażenia organizacyjno-prawne pracodawcy, to *a contrario* można przyjąć, że ewentualne zmiany jedynie w strukturze właścicielskiej powstałe w szczególności na skutek zbycia akcji czy udziałów, nie będą generować procesu przejścia zakładu pracy.

Tak określony katalog zdarzeń może sugerować *prima facie*, że proces przejścia odnosi się jedynie do sfery prywatnej. Nie budzi jednak wątpliwości, że mechanizm ten może być także stosowany w sferze publicznej, z zastrzeżeniem odmiennego charakteru zdarzeń powodujących przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, którymi, co do zasady, będą zmiany o charakterze organizacyjnym wynikające z ustawy. W wyroku z dnia 11 kwietnia 2013 r.³¹ SN potwierdził, że przejście zakładu pracy lub jego części w ramach administra-

²⁷ Tamże, s. 43.

²⁸ M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 272.

²⁹ Por. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 84-86.

³⁰ Zob. wyrok SN z 11.04.2012 r., I PK 155/11, OSNP 2013, nr 5-6, poz. 55.

³¹ I PK 247/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 97, s. 345; zob. także wyrok SN z dnia 1.04.2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005/2, poz. 17; wyrok SN z dnia 17.12.2001 r., I PKN 747/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 590; wyrok SN z dnia 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 288. Na zasadzie odstępowania od reguły należy w tym miej-

cji publicznej podlega regulacji zawartej w art. 23¹ k.p. W doktrynie podkreśla się, że we wszystkich przypadkach, gdy ustawodawca nie zdecyduje się na wprowadzenie regulacji szczególnej, akty prawne prowadzące do zmian kompetencyjnych w administracji należy traktować jako podstawę prawną przejścia³². Także akt normatywny przekazujący kompetencje pomiędzy organami administracji publicznej przesądza o przejściu tych publicznych zadań jako zakładu pracy lub jego części na podstawie art. 23¹ k.p., chyba że ustawa stanowi inaczej³³.

Niezależnie od charakteru zdarzenia powodującego inicjowanie procesu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, a także różnicowania sfery działalności pracodawcy, mechanizm ten następuje z mocy pracy, automatycznie³⁴. Nie jest w tym kontekście wymagane składanie oświadczeń woli przez strony stosunku pracy, i to zarówno gdy chodzi o skutek normy art. 23¹ k.p., jak i w odniesieniu do rozwiązania poprzedniego i nawiązania nowego stosunku pracy, z zastrzeżeniem regulacji szczególnej art. 23¹ § 5 k.p. związanej z pozaumownymi aktami kreującymi.

3. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZDARZEŃ PRAWNYCH W SFERZE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W ŚWIETLE REGULACJI ART. 23¹ K.P.

Instruktywny wymiar dla transferu powyższych rozważań na grunt pswn posiada w pierwszej kolejności określenie pracodawcy w sferze szkolnictwa wyższego, tym bardziej że szkoły wyższe funkcjonują co do zasady w ramach złożonej wewnętrznie struktury organizacyjnej, a niejednokrotnie z wyodrębnionymi filiami krajowymi lub zagranicznymi. Nie ulega wątpliwości, że *de lege lata* status pracodawcy w świetle norm pswn posiada uczelnia, bez względu na jej publiczny albo niepubliczny charakter, co ma swoje uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*. Biorąc zaś pod uwagę status jednostek organizacyjnych, w szczególności możliwość uznania ich za pracodawcę, należy w tym kontekście odwołać się do konstrukcji wypracowanych na gruncie powszechnego prawa pracy, gdzie uznaje się, że jednostka taka może posiadać przymiot pracodawcy, jeżeli przyznano jej zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu oraz została wyodrębniona organizacyjnie i finansowo³⁵. Transferując tego rodzaju pogląd na grunt szkolnictwa wyższego i nauki, wydaje się, że nie można wykluczyć, iż to właśnie określona jednostka organizacyjna uczelni będzie pracodawcą dla zatrudnionych w niej pracowników, w tym nauczycieli akademickich. Warunkiem takiego ujęcia podmiotowego będzie spełnienie wyżej określonych przesłanek, co w kontekście samodzielności finansowej oznacza uprawnienie do autonomicznego dysponowania środkami finansowymi, gdzie minimalnym standardem będzie posiadanie wyodrębnionego funduszu płac, z którego są wypłacane pracownikom uczelni

scu przytoczyć pogląd SN, w myśl którego „zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 KP” – wyrok SN z dnia 28.03.2013 r., III PZP 1/13, Biuletyn SN 2013, nr 3, s. 21.

³² Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 104.

³³ Wyrok SN z dnia 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 288.

³⁴ Por. wyrok SN z dnia 19.10.2010 r., I PK 91/10, MPP 2011/4, s. 206.

³⁵ K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 55.

wynagrodzenia³⁶. W wymiarze praktycznym tak zdefiniowane warunki będą najczęściej spełnione w przypadku prowadzenia działalności poza siedzibą w formie filii, w tym zagranicznej. Jednostki uczelni, takie jak wydziały, instytuty, katedry, zakłady, centra czy kolegia, o których mowa w art. 34 ust. 5 pswn, będą zaś w tym znaczeniu elementami przyjętej struktury wewnętrznej, pozbawionymi charakteru pracodawcy, a zatem ich przekształcenia nie będą mieścić się w analizowanym zakresie. Nawet umiejscowienie pracy nauczyciela akademickiego w ramach tak zdefiniowanej jednostki będzie mieć indyferentny wymiar dla określenia pracodawcy, którym pozostanie uczelnia.

Analiza zdarzeń prawnych wykazujących na gruncie pswn przedmiotowy związek z transferem zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę, w zaprezentowanym wyżej rozumieniu, wymaga wyodrębnienia dwóch płaszczyzn. Ich delimitacja oparta jest nie tylko na definicyjnych walorach uczelni jako pracodawcy, ale także na tekstualnym wymiarze norm pswn oraz na specyfice działalności szkół wyższych. Biorąc pod uwagę tak określone faktory, można przyjąć, że w ramach pierwszej płaszczyzny należy zidentyfikować konstrukcje prawne, które będą generować odpowiednie stosowanie art. 23¹ k.p., na podstawie odesłania z art. 147 ust. 1 pswn, co jednocześnie należy kwalifikować jako modyfikację stosunku pracy nauczyciela akademickiego w sferze podmiotowej po stronie pracodawcy. Na drugiej płaszczyźnie znajdują się te zdarzenia, które nie implikują stosowania mechanizmu art. 23¹ k.p., choć ich charakterystyka mogłaby sugerować tego rodzaju opcję. Analizę tak zdefiniowanych konstrukcji może poprzedzać konstatacja o stosowaniu *mutatis mutandis* dorobku orzecznictwa i doktryny, związanego z przekształceniami organizacyjnymi w administracji publicznej, szczególnie gdy chodzi o zdarzenia powodujące transfer zakładu pracy w zakresie podmiotowym uczelni publicznych.

Wśród rozwiązań normatywnych generujących transfer zakładu pracy należy w sferze szkolnictwa wyższego w pierwszej kolejności wskazać dwie specyficzne konstrukcje, tj. utworzenie uczelni w wyniku połączenia innych uczelni oraz włączenie uczelni do innej, już działającej. W sferze publicznej podstawą utworzenia uczelni w wyniku połączenia działających na rynku innych uczelni jest art. 35 ust. 3 pswn, zgodnie z którym uczelnia publiczna może być utworzona w wyniku połączenia uczelni publicznych, instytutów badawczych lub instytutów PAN. Na podstawie zaś art. 35 ust. 4 pswn publiczną uczelnię akademicką włącza się do uczelni publicznej w drodze ustawy. Zastosowanie tych mechanizmów możliwe jest także w stosunku do uczelni niepublicznych. Zgodnie z art. 43 ust. 1 pswn uczelnia niepubliczna może połączyć się z inną uczelnią niepubliczną, tworząc nową uczelnię niepubliczną. Nowa uczelnia niepubliczna wstępuje w ogół praw i obowiązków łączonych uczelni, w tym w prawa i obowiązki wynikające z decyzji administracyjnych (art. 43 ust. 5 pswn). Zgodnie z art. 44 ust. 1 pswn uczelnia niepubliczna może być włączona do innej uczelni niepublicznej. Uczelnia niepubliczna, do której nastąpiło włączenie innej uczelni niepublicznej, wstępuje w prawa i obowiązki tej uczelni, w tym w prawa i obowiązki wynikające z decyzji administracyjnych (art. 44 ust. 4 pswn). Treść przywołanych norm uzasadnia co najmniej dwie refleksje. Po pierwsze, charakter uczelni stanowi kryterium dyferencjacji w zakresie aktów prawnych, które stanowią podstawę do zastosowania analizowanych konstrukcji, bowiem w wymiarze publicznym będzie to ustawa, a w odnie-

³⁶ K.W. Baran, [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 28-29.

sieniu do uczelni niepublicznych – decyzja administracyjna. Po drugie, zastosowanie wykładni tekstualnej przedmiotowych przepisów pswn prowadzi do wniosku o wyłączeniu możliwości stosowania tych mechanizmów z pominięciem delimitacji charakteru publicznego albo niepublicznego. Tego rodzaju opcja znajduje swoje uzasadnienie także w regule *exceptiones non sunt extendendae*. Zdefiniowane w tym miejscu konstrukcje normatywne prowadzą w efekcie do transferu zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., którymi dysponują odpowiednio uczelnie (albo inne wskazane podmioty w sferze publicznej), z których połączenia powstaje nowa uczelnia albo uczelnie, które zostają włączane do innej uczelni. W przypadku uczelni niepublicznych argumentem potwierdzającym przejście zakładu pracy może być zadekretowany w art. 43 ust. 5 i 44 ust. 4 pswn transfer uprawnień i obowiązków, który zdefiniowany w abstrakcyjny sposób będzie dotyczył także sfery pracowniczej.

Druga konstrukcja, która może być analizowana w płaszczyźnie odpowiedniego stosowania art. 23¹ k.p. w sferze działalności uczelni, ma swe zakotwiczenie w obowiązkach zapewnienia kontynuacji kształcenia studentów oraz doktorantów, zadekretowanych odpowiednio w art. 82 i art. 206 pswn. Wypada w tym kontekście przywołać tezę sformułowaną przez judykaturę, która mimo zmiany stanu prawnego zachowuje w analizowanym wymiarze aktualność. W wyroku z dnia 23 sierpnia 2007 r.³⁷ SN stwierdził, że przejście przez uczelnię niepubliczną od innej uczelni niepublicznej studentów określonego kierunku studiów i zobowiązanie się do uruchomienia tego kierunku studiów na uczelni przejmującej (w celu umożliwienia przejętym studentom kontynuowania kształcenia i ukończenia studiów na wybranym kierunku), w oparciu o zezwolenie ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, przejętą dokumentację studentów, know-how dotyczące organizacji i uruchomienia tego kierunku studiów oraz przejętą kadre dydaktyczną, może być uznane za przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Aprobując tego rodzaju stanowisko, podkreślenie wymaga, że zastosowanie w opisanych okolicznościach konstrukcji transferu części zakładu pracy wymagać będzie zaistnienia wszystkich, wskazanych przez Sąd przesłanek. *A contrario*, ograniczenie zobowiązania uczelni przejmującej jedynie do kontynuacji kształcenia studentów i włączenie ich w struktury prowadzonego albo uruchamianego kierunku studiów nie spowoduje konieczności stosowania trybu art. 23¹ k.p. W wymiarze praktycznym tego rodzaju mechanizm związany jest w wymiarze podmiotowym z sektorem niepublicznym, choć w oparciu o argument *lege non distinguente* zasadna jawi się teza, że różnicowanie uczelni ma w tym znaczeniu wymiar indyferentny. Mechanizmy przejścia studentów znajdują odpowiednie zastosowanie także w okolicznościach likwidacji uczelni niepublicznej. W myśl art. 45 ust. 1 i 2 pswn założyciel może zlikwidować uczelnię niepubliczną po uzyskaniu zgody wydanej przez ministra w drodze decyzji administracyjnej, gdzie warunkiem wydania zgody jest zapewnienie studentom oraz doktorantom możliwości kontynuowania kształcenia. Biorąc pod uwagę okoliczności procesu likwidacji uczelni, można przyjąć, że w tym przypadku, co do zasady, mechanizm transferu zakładu pracy nie znajdzie zastosowania, choć w okolicznościach konkretnego przypadku może dojść do porozumienia w zakresie opisanym w przywołanym wyżej orzeczeniu SN.

³⁷ I PK 80/2007, OSNP 2008/23-24, poz. 346.

W ramach drugiej z wyodrębnionych wyżej płaszczyzn, gdzie przewidziane przez pswn konstrukcje nie implikują stosowania mechanizmu art. 23¹ k.p., można wskazać federacje uczelni oraz konstrukcję zmiany założyciela w uczelni niepublicznej.

Normatywny wymiar współdziałania uczelni w formule federacji zastąpił *de lege lata* możliwość tworzenia przez nie związków na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym³⁸. W związku z treścią art. 165 ust. 1 pswn federację mogą utworzyć publiczna uczelnia akademicka z inną publiczną uczelnią akademicką, instytutem badawczym, instytutem PAN lub instytutem międzynarodowym oraz niepubliczna uczelnia akademicka z inną niepubliczną uczelnią akademicką. Brzmienie przywołanej normy uzasadnia brak możliwości łączenia w ramach federacji uczelni o odmiennym charakterze zarówno w odniesieniu do podziału z zastosowaniem faktora publicznego albo niepublicznego, jak i akademickiego lub zawodowego. Zawodowy charakter uczelni wyklucza w ogóle jej udział w formule federacji. Indyferentny wymiar federacji uczelni w kontekście konstrukcji przejścia zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę jest uzasadniony *explicite* w związku z brzmieniem art. 167 ust. 3 pswn, zgodnie z którym pracownicy jednostek uczestniczących pozostają ich pracownikami. W wymiarze praktycznym zjawiskiem obserwowanym na rynku uczelni niepublicznych jest tworzenie rozmaitych konsorcjów, które jako przejaw zalecanej przez władze publiczne konsolidacji stanowią antidotum na pogłębiający się niż demograficzny. Jeżeli traktować powstanie konsorcjum jako efekt umowy o charakterze cywilnoprawnym pomiędzy zainteresowanymi uczelniami, to ocena tego rodzaju współpracy winna być dokonywana nie tylko przez pryzmat swobody kontraktowania, ale przede wszystkim w świetle zdefiniowanych w pswn konstrukcji łączenia uczelni oraz ich współpracy, z zadekretowanymi tam warunkami. W razie śmierci lub utraty osobowości prawnej przez założyciela uczelni niepublicznej ustawodawca przyjął w art. 42 ust. 3 pswn konstrukcję wstąpienia w jego uprawnienia przez wskazaną w statucie osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwowa albo samorządowa osoba prawna. Tak skonstruowany tryb pozostaje bez związku z regulacją art. 23¹ k.p., bowiem to nie założyciel uczelni niepublicznej, a sama uczelnia posiada status pracodawcy w stosunku do zatrudnionych w niej pracowników. Nawet wówczas, gdy wskazaną w statucie osobą prawną będzie inna uczelnia, to ewentualny transfer zakładu pracy albo jego części wymagał będzie zastosowania mechanizmu połączenia albo włączenia w wymiarze określonym w pswn.

4. WPŁYW PRZEKSZTAŁCEŃ PODMIOTOWYCH W SZKOLE WYŻSZEJ NA TRWAŁOŚĆ STOSUNKU PRACY NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Do czasu wejścia w życie³⁹ art. 23¹ § 6 k.p. nie było jednolitego stanowiska, według którego przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę⁴⁰, choć opcja taka była kwestionowana przy

³⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

³⁹ Do dnia 1 stycznia 2004 roku na podstawie ustawy z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081).

⁴⁰ Zob. J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 191, podobnie wyrok SN z dnia 4.04.2000 r., I PKN 568/99, OSNAPiUS 2001, nr 17, poz. 532.

odwołaniu się do klauzuli nieuzasadnionego wypowiedzenia⁴¹, co potwierdzała judykatura⁴², także po wejściu w życie analizowanego przepisu⁴³. *De lege lata* możliwość uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę okolicznością przejścia zakładu pracy jest wykluczona w związku z brzmieniem art. 23¹ § 6 k.p., zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. W wymiarze temporalnym zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z powodu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę obejmuje pracowników, którzy w dniu przejścia zakładu pracy albo jego części pozostawali w stosunku pracy⁴⁴.

Zgodnie z art. 23¹ § 4 k.p. w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Indyferentny wymiar ma przy tym motywacja pracownika. Funkcji przywołanej normy można poszukiwać w realizacji prawa pracownika do swobodnego wyboru pracodawcy. Choć rozwiązanie stosunku pracy za 7-dniowym uprzedzeniem powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, to nie ulega wątpliwości, że konstrukcja analizowanego przepisu wprowadza szczególny tryb rozwiązania stosunku pracy i należy go traktować jako tryb wyjątkowy. Tego rodzaju opcja posiada swoje pragmatyczne odniesienie na gruncie pswn. Zastosowanie analizowanego trybu rozwiązania umowy o pracę przez nauczyciela akademickiego będzie możliwe na zasadzie odesłania z art. 147 ust. 1 pswn, przy czym ustanie stosunku pracy nastąpi tu z końcem okresu 7-dniowego, a nie z końcem semestru w myśl art. 123 ust. 3 pswn. Twierdzenie przeciwne spowodowałoby przeniesienie na grunt szkoły wyższej mechanizmu art. 23¹ § 4 k.p., pozbawionego funkcji, którą ma pełnić. Przyjętą opcję wspiera także argument *a coherentia*.

Zgodnie z art. 23¹ § 5 k.p. pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie zaś niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przydatność tego rodzaju konstrukcji jest związana z mechanizmem art. 248 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce⁴⁵, który ustanawia zasadę kontynuacji po wejściu w życie pswn stosunków pracy nauczycieli akademickich nawiązanych na podstawie mianowania. Podkreślenia wymaga, że obowiązek z art. 23¹ § 5 k.p. odnosi się tylko do tego pracodawcy, który nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na dotychczasowej, innej niż umowa o pracę podstawie nawiązania stosunku pracy. Tego rodzaju wnioszek znaj-

⁴¹ Zob. A. Tomanek, *Przejście zakładu...*, s. 147.

⁴² Zob. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 25.03.1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993, nr 10, poz. 168.

⁴³ Zob. wyrok SN z dnia 9.10.2008 r., II PK 60/2008, OSNP 2010/5-6, poz. 62, w którym stwierdza się, że także przed wprowadzeniem art. 23 § 6 k.p., przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie mogło stanowić jedynej przyczyny wypowiedzenia.

⁴⁴ Por. wyrok SN z dnia 26.06.2007 r., I PK 11/07, Legalis.

⁴⁵ Dz.U. z 2018 r., poz. 1669, z późn. zm.

duże także uzasadnienie w funkcji organizatorskiej, która uzasadnia przekształcenie podstawy nawiązania stosunku pracy tych pracowników, którzy nie mogą być zatrudniani przez nowego pracodawcę na innej podstawie niż umowa o pracę, z zagwarantowaniem im zasadniczej ochronnej funkcji art. 23¹ k.p.⁴⁶

PODSUMOWANIE

Podstawą normatywną mechanizmu przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy w stosunku pracy nauczyciela akademickiego jest art. 23¹ k.p., stosowany w sferze szkolnictwa wyższego na zasadzie odesłania. Analiza konstrukcji prawnych przewidzianych w pswn, związanych z przekształceniami uczelni albo ich konsolidacją, prowadzi do wniosku, że jedynie niektóre z nich można traktować jako zdarzenia prawne mieszczące się w zakresie przedmiotowym transferu zakładu pracy albo jego części na innego pracodawcę. Inne, mające charakter specyficzny, choć zbliżone w wymiarze *ratio legis* do art. 23¹ k.p., wykazują walory specyficzne, niepowiązane ze zmianą stosunku pracy. Istotnym elementem jest w tym kontekście także dyferencjacja uczelni przy użyciu kryterium publicznego albo niepublicznego charakteru. Tego rodzaju spostrzeżenia posiadają swoje uzasadnienie także w pragmatycznym ujęciu zatrudnienia nauczycieli akademickich.

Bibliografia

Literatura:

Baran K.W., [w:] *Akademickie prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Baran K.W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

Ćwiertniak B.M., Góral Z., Baran K.W., *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Ćwiertniak B.M., *O aktualnym stanie rozważań nad zasadami prawa pracy w literaturze krajowej (kilka refleksji)*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Ćwiertniak B.M., *O procesach przemian pragmatyk zawodowych w ostatnim dwudziestolecu (kilka refleksji)*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

Ćwiertniak B.M., *Pragmatyki zawodowe (stan obecny i perspektywy przemian)*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, red. A. Nowak, Katowice 1992, nr 7.

Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.

Hajn Z., *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę w prawie polskim a prawo pracy UE*, MPP 2004, nr 5.

Musiała A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.

⁴⁶ Tak: A. Tomanek, *Przejęcie zakładu...*, s. 156.

- Nadskakulski R., *Część zakładu pracy w rozumieniu wybranych przepisów prawa pracy*, PiZS 1995, nr 10.
- Pezda E., *Podstawy prawne przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę – wybrane zagadnienia*, SPiPS 2011.
- Piątkowski J., *Wprowadzenie do prawa stosunku pracy*, Toruń 1994.
- Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000.
- Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013.
- Sanetra W., *O pojęciu części zakładu pracy*, PS 1994, nr 1.
- Sobczyk A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017.
- Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
- Świątkowski A.M., *Indywidualne prawo pracy*, Gdańsk – Kraków 2001.
- Tomanek A., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002.
- Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Twardowska-Mędrék I., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.
- Walas A., *Problemy wypowiedzenia zmieniającego*, „Studia Prawne” 1968, z. 19.

Akty prawne:

- Dyrektywa Rady UE 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. L 82 z 22.03.2001).
- Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 20, poz. 107).

Orzecznictwo:

- Uchwała SN z dnia 23.10.1992 r., I PZP 38/92, Legalis 27854.
- Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 25.03.1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993, nr 10, poz. 168.
- Wyrok SN z dnia 23.08.2007 r., I PK 80/2007, OSNP 2008/23-24, poz. 346.
- Wyrok SN z dnia 2.10.1996 r., I PRN 72/96, OSNAPiUS 1997/7, poz. 115.
- Wyrok SN z dnia 20.11.1996 r., I PKN 21/96, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 1.10.1997 r., I PKN 301/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 425.
- Wyrok SN z dnia 1.07.1999 r., I PKN 133/99, OSNAPiUS 2000/18, poz. 687; OSP 2001/4, poz. 57.

-
- Wyrok SN z dnia 4.04.2000 r., I PKN 568/99, OSNAPiUS 2001, nr 17, poz. 532.
- Wyrok SN z dnia 17.12.2001 r., I PKN 747/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 590.
- Wyrok SN z dnia 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 288.
- Wyrok SN z dnia 22.01.2004 r., I PK 288/03, OSNP 2004, nr 22, poz. 288.
- Wyrok SN z dnia 1.04.2004 r., I PK 362/03, OSNP 2005/2, poz. 17.
- Wyrok SN z dnia 29.11.2005 r., II PK 391/04, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 297.
- Wyrok SN z dnia 26.06.2007 r., I PK 11/07, Legalis.
- Wyrok SN z dnia 9.10.2008 r., II PK 60/2008, OSNP 2010/5-6, poz. 62.
- Wyrok SN z dnia 13.04.2010 r., I PK 210/2009, OSNP 2011/19-20, poz. 249.
- Wyrok SN z dnia 19.10.2010 r., I PK 91/10, MPP 2011/4.
- Wyrok SN z dnia 11.04.2012 r., I PK 155/11, OSNP 2013, nr 5-6, poz. 55.
- Wyrok SN z dnia 28.03.2013 r., III PZP 1/13, Biuletyn SN 2013, nr 3.
- Wyrok SN z dnia 11.04.2013 I PK 247/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 97.