

ANDRZEJ CHOBOT

PODPORZĄDKOWANIE PRACOWNIKA NAUKI W WYKONYWANIU OBOWIĄZKU TWÓRCZEJ PRACY BADAWCZEJ

I. ELEMENTY SWOISTE SYTUACJI PRAWNEJ PRACOWNIKA NAUKOWEGO

Przepisy prawne nie definiują bezpośrednio pojęcia pracownika nauki, jest ono jednak pojęciem występującym w języku prawnym¹. Przepisy, w których ono występuje, pozwalają, wespół z przepisami dotyczącymi obowiązków pracowników poszczególnych pionów organizacyjnych nauki², stwierdzić, że ustawodawca kreuje specyficzny status prawny pracowników nauki³. Analiza tych przepisów pozwala między innymi stwierdzić, iż cechą wspólną sytuacji prawnej grupy pracowników nauki wymienionej w § 2 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach oraz w § 3 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach, jest obowiązek wykonywania twórczej pracy badawczej. W nauce znany jest również podział na pracowników naukowych właściwych i innych⁴. Próby odpowiednich definicji podejmowano również w nauce radzieckiej⁵.

Przepisy rangi ustawy (sensu stricto) używają tylko nazw „pracownik naukowo-dydaktyczny” i „pracownik naukowo-badawczy”. W świetle § 2 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach i art. 76 ust. 2 i 93

¹ Porównaj § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 IX 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników szkół wyższych, Polskiej Akademii Nauk i placówek naukowych (Dz. U. Nr 43 poz. 225), zwane dalej rozporządzeniem o uposażeniach w szkołach. Tak samo § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 IX 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników naukowo-badawczych nazywanego dalej rozporządzeniem o uposażeniach w instytutach (Dz. U. Nr 43, poz. 226). Używają tego pojęcia także inne przepisy.

² Porównaj art. 93 ustawy z dnia 5 XI 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 1969 Nr 4, poz. 31), nazywanej dalej ustawą o szkolnictwie wyższym oraz art. 17 ustawy z dnia 17 II 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 9, poz. 129), zwanej dalej ustawą o instytutach. Podobnie art. 43 ustawy z dnia 17 II 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 4, poz. 35), nazwanej tu ustawą o PAN.

³ Nieco inaczej M. Jaroszyński, *Prawo pracowników naukowych*. Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1971, s. 27.

⁴ Ibidem.

⁵ L. E. Stachiejew, *Naucznyj rabotnik wuza kak subiekt trudowego dogowora*. Prawowiedzenie, 1970, nr 4, s. 111 - 114.

ustawy o szkolnictwie wyższym, pracownikami naukowymi szkół wyższych są: profesorowie zwyczajni i nadzwyczajni, docenci, adiunkci, starsi asystenci i asystenci. Minister może stworzyć także inne stanowiska pracowników naukowo-dydaktycznych w grupach adiunktów, starszych asystentów i asystentów (tzw. młodszy pracownicy naukowcy)⁶.

W świetle § 2 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach i art. 16 oraz 17 ustawy o instytutach, pracownikami nauki instytutów naukowo-badawczych są samodzielni pracownicy naukowo-badawczy, adiunkci, starsi asystenci i asystenci. W odróżnieniu od sytuacji prawnej w szkołach wyższych nie ma tu stanowisk profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego i docenta. Zamiast tych trzech utworzono jedno stanowisko samodzielnego pracownika naukowo-badawczego.

W Polskiej Akademii Nauk pracownikami naukowymi również są samodzielni pracownicy naukowo-badawczy, adiunkci, starsi asystenci, asystenci (§ 2 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach w związku z art. 36 i 43 ustawy o PAN). Sytuacja jest tu identyczna jak w instytutach naukowo-badawczych.

Pracownicy ci, oprócz obowiązku twórczych badań naukowych, mają szereg innych obowiązków⁷, które są jednak związane z działalnością pomocniczą jednostek organizacyjnych nauki (oprócz, oczywiście, obowiązku dydaktycznego pracowników szkół wyższych), a nie z ich działalnością podstawową. Uregulowanie takie kreuje podział statusu prawnego pracownika nauki na status prawny związany z wykonywaniem twórczej pracy badawczej i pracy w zakresie działalności dydaktycznej czy pomocniczej jednostek organizacyjnych nauki. Dualizm ten wypływa z art. 22 PSC⁸ i art. 448 k.z., uzależniających zakres podporządkowania od właściwości pozaprawnych pracy danego rodzaju. Uzasadniają go również przepisy konstytuujące oddzielny rodzaj kierownictwa, niezależny od hierarchii służbowej⁹, opartego na więziach funkcjonalnych, a nie administracyjnych. Kierownictwo to funkcjonuje w granicach podporządkowania pracownika.

⁶ Art. 76 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym.

⁷ Por. art. 93 ust. 2, 3, 4, art. 94 ust. 1 i 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, art. 43 ust. 2 i 3 ustawy o PAN. Zobacz też § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 V 1967 r. w sprawie warunków zatrudniania pracowników naukowo-badawczych w instytutach naukowo-badawczych. (Dz. U. Nr 32, poz. 157).

⁸ Skrótuto tego używać będziemy na (oznaczenie ustawy z dnia 17 II 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. 1949 Nr 11, poz. 72).

⁹ Por. § 11 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach dotyczący formy kierownictwa określonego mianem „kierowania grupą problemową”. Tej samej sprawy dotyczy § 10 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach. Patrz też § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego z dnia 15 II 1968 r. w sprawie zasad odbywania studiów doktoranckich (Dz. U. Nr 6, poz. 38), nazywanego dalej rozporządzeniem z 15 II 1968 r., mogący dostarczyć analogii przy interpretowaniu przepisów, dotyczących obowiązku twórczej pracy badawczej.

Podporządkowanie jest nie najlepiej opracowaną i kontrowersyjną w literaturze prawniczej właściwością stosunku pracy. W nauce uznaje się istnienie zasady podporządkowania pracownika. Kreują ją: art. 448 § 2 k.z. i art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o umowie o pracę robotników¹⁰ oraz art. 22 PSC. Źródłem podporządkowania jest zdarzenie kreujące stosunek pracy, w szczególności poprzez fakt wyznaczenia jej rodzaju. Granice i metoda podporządkowania uzależnione są od właściwości pozaprawnych tego rodzaju pracy¹¹. Podkreśla to Sąd Najwyższy stwierdzając, iż każdego pracownika, poza przepisami ustawy lub postanowieniami regulaminów i okólników, wiążą wskazania wynikające z istoty wykonywanych funkcji bądź etyki związanej z wykonywaniem zawodu¹². Charakter prawny podporządkowania nie jest w nauce określony jednoznacznie. W niniejszych rozważaniach przez podporządkowanie rozumieć będziemy elementarny stosunek typu kompetencyjno-podległościowego w ramach złożonego stosunku pracy, zachodzący między pracownikiem a pracodawcą, reprezentowanym przez kierownika, będącego bezpośrednim przełożonym tego pracownika, w którym poprzez uczynienie użytku z kompetencji, zwane poleceniem, kierownik aktualizuje obowiązek pracownika.

W orzecznictwie wyróżnia się podporządkowanie co do miejsca, czasu i metody pracy. Podporządkowanie co do czasu istnieje w okresie, w którym pracownik jest podporządkowany kierownikowi robót (art. 2 ustawy o czasie pracy)¹³, podporządkowanie co do miejsca — w miejscu w którym pracownik jest podporządkowany. Natomiast podporządkowanie co do metody wykonywania pracy oznacza, iż metodę pracy wskazuje kierownik w imieniu pracodawcy, a nie decyduje o niej pracownik. W związku z tym, że podporządkowanie uzależnione jest od spoczywających na pracowniku obowiązków, konieczne jest przed analizą podporządkowania pracownika naukowego w -wykonywaniu obowiązku twórczej pracy badawczej, zanalizowanie samego obowiązku.

II. OBOWIĄZEK PROWADZENIA TWÓRCZYCH BADAN NAUKOWYCH

Art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stwierdza, iż do podstawowych obowiązków profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych,

¹⁰ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zmianami).

¹¹ Rolę gałęzi pracy podkreśla art. 8 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i (Dz. U. 1928 Nr 35, poz. 323 z późn. zmianami).

¹² Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 I 1966 r. nr I CR 369/65, OSPiKA z. 12/66 s. 550.

¹³ Ustawa z 18 III 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. 1933 Nr 94, poz., 734 z późn. zmianami).

docentów, adiunktów, starszych asystentów i asystentów należy systematyczne prowadzenie pracy naukowej dla rozwoju wiedzy, gospodarki i kultury narodowej.

Nieco inne jest sformułowanie ustawy o PAN, art. 43 ust. 1 tego aktu prawnego stanowi, iż podstawowym obowiązkiem pracownika naukowo-badawczego jest twórcza praca badawcza, wykonywana zgodnie z planem badań.

Identycznie brzmi art. 17 ust. 4 ustawy o instytutach. Dodaje jednak, że praca ta wykonywana jest również zgodnie z wewnętrzną organizacją i podziałem czynności oraz regulaminem pracy jednostki organizacyjnej, do której pracownik został przydzielony.

Istotne w wymienionych przepisach jest to, że praca badawcza ma być twórcza, czyli prowadzona dla rozwoju wiedzy. W pracy badawczej uczestniczą również inni pracownicy, są oni jednak powołani tylko do obsługi badań, wykonywania czynności technicznych na odpowiednio wysokim poziomie. Przepisy wyodrębniają w szczególności grupę pracowników inżynieryjno-technicznych w instytutach oraz grupy pracowników techniczno-badawczych i naukowo-technicznych w szkołach i PAN¹⁴.

Konkretyzacja obowiązku twórczej pracy badawczej została dokonana w ramowym regulaminie pracy placówek naukowych PAN. Paragraf 10 regulaminu wyróżnia pracę badawczą, wykonywaną zgodnie z zadaniami placówki i z planem badań, ustalonym dla danej placówki oraz z organizacją i podziałem pracy, obowiązującymi w danej placówce. Wyróżnia też osobistą pracę naukową mającą na celu podnoszenie kwalifikacji i uzyskiwanie stopni naukowych. Jest to nam pomocne dlatego, że skierowuje poszukiwanie prawnych kryteriów twórczego charakteru pracy badawczej na ustawę o stopniach i tytułach naukowych¹⁵. Ponieważ starsi asystenci i asystenci uzyskują stopnie naukowe w ramach spełniania obowiązku twórczej pracy badawczej, wymogi prawne co do właściwości tej pracy przewidziane w ustawie o stopniach i tytułach naukowych, określają jej cechy swoiste, stanowiące podstawę analizy podporządkowania pracownika nauki w wykonaniu obowiązku twórczej pracy badawczej.

Art. 5 ustawy o stopniach i tytułach naukowych stwierdza, iż rozprawa doktorska powinna stanowić samodzielne rozwiązanie przez autora zagadnienia naukowego i wykazywać jego ogólną wiedzę teoretyczną w danej dyscyplinie naukowej. Samodzielność nie wyklucza pracy zespołowej, albowiem art. 5 ust. 3 stwierdza, że rozprawę doktorską może

¹⁴ Por. § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach oraz § 1 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach.

¹⁵ Nazywać tak będziemy ustawę z dnia 31 III o stopniach naukowych i tytułach naukowych (Dz. U. 1969, Nr 4, poz. 32).

stanowić także część pracy zespołowej, jeżeli wykazuje ona indywidualny wkład kandydata, stanowiący samodzielne rozwiązanie przez autora zagadnienia naukowego i wykazuje jego ogólną wiedzę teoretyczną w danej dyscyplinie naukowej,

Z tej samej ustawy wynika, że wymogi stawiane rozprawie doktorskiej są aktualne dla rozprawy habilitacyjnej z tym, iż ponadto ta ostatnia powinna stanowić poważny wkład kandydata w rozwój określonej dziedziny nauki lub dyscypliny naukowej¹⁶. Rozprawa habilitacyjna może polegać również na syntetycznym i systematycznym ujęciu innych prac kandydata lub opracowaniu problematyki całości lub poważnej części danej dyscypliny naukowej, polegającym na naukowym uogólnieniu i usystematyzowaniu poszczególnych problemów, jeżeli stanowi poważny wkład kandydata w rozwój określonej dziedziny nauki lub dyscypliny naukowej¹⁷. Przewidzianą w ustawie rozprawę habilitacyjną polegającą na syntetycznym i systematycznym ujęciu innych prac kandydata określa bliżej obowiązujące wyjaśnienie Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego i sekretarza naukowego Polskiej Akademii Nauk z dnia 27 XI 1967 r. w sprawie rozpraw habilitacyjnych¹⁸. Podkreśla ono nowość opracowania.

Samodzielne rozwiązanie zagadnienia naukowego polega na wykonaniu pracy według schematu skonstruowanego przez autora rozprawy doktorskiej i habilitacyjnej a nie według schematu, podanego przez inną osobę. Art. 5 oraz 10 ustawy o stopniach i tytułach naukowych pozwalają zatem stwierdzić, że istotną cechą rozprawy doktorskiej i habilitacyjnej jest samodzielne rozwiązanie zagadnienia naukowego. Może ono być dokonywane bądź w pracy indywidualnej bądź w zespołowej.

Ponieważ rozprawa doktorska i habilitacyjna jest wykonywaniem obowiązku twórczej pracy badawczej, a uzasadnieniem aksjologicznym art. 5 i 10 wymienionej ustawy jest stworzenie prawnych kryteriów odróżnienia twórczej pracy badawczej od innej pracy, można rzec, że twórcza praca badawcza to praca polegająca na samodzielnym rozwiązywaniu zagadnień naukowych.

III. ZAKRES I METODA PODPORZĄDKOWANIA PRACOWNIKA NAUKOWEGO W SPEŁNIANIU OBOWIĄZKU TWÓRCZEJ PRACY BADAWCZEJ

O samodzielności pracownika nauki mówią liczne przepisy¹⁹. Art. 17 ust. 2 ustawy o instytutach stwierdza: „Samodzielni pracownicy naukowo-

¹⁶ Art. 10 ust. 1 ustawy o stopniach i tytułach naukowych.

¹⁷ Art. 10 ust. 2 ustawy o stopniach i tytułach naukowych.

¹⁸ Cyt. za pracą M. Jaroszyński, op. cit., s. 237, 238, 239.

¹⁹ Co do szkół wyższych patrz § 1 ust. 1, 2, 5 ust. 3, pkt 1, 8, 11 ust. 1, 2, 3, 14 ust. 1 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach. W odniesieniu do instytutów, zob. art. 9 ust. 3, art. 10 ust. 3 pkt 1, art. 10 ust. 3 pkt 2, art. 16, art. 17 ust. 2,

-badawczy [...] kierują pracami naukowo-badawczymi albo wykonują te prace samodzielnie". Z treści przepisu wynika, że samodzielność nie oznacza tu kierowania. W przypadku przyjęcia zanegowanego znaczenia, wyrażenie „albo wykonują te prace samodzielnie" jest zbyteczne. Wykładnia przepisu, prowadząca do uznania zbyteczności zawartego w nim wyrażenia jest niedopuszczalna. Nierównoznaczność wymienionych pojęć wpływa też z art. 5 ust. 3 ustawy o stopniach i tytułach naukowych. Stwierdza on bowiem, że samodzielnym rozwiązaniem zagadnienia naukowego może być część pracy zespołowej. Praca taka jest zawsze kierowana. Praca kierowana to przeciwieństwo pracy polegającej na kierowaniu. Stąd samodzielność nie jest tu równoznacznikiem kierowania.

Samodzielne rozwiązanie zagadnienia naukowego może również mieć miejsce przy wykonywaniu pracy zgodnie z planem badań, wewnętrzną organizacją i podziałem czynności oraz regulaminem pracy jednostki organizacyjnej, do której został przydzielony dany pracownik²⁰, jak również zgodnie z planem badań, zadaniami placówek oraz z organizacją i podziałem pracy obowiązującymi w danej placówce²¹. Jest tak dlatego, że czym innym jest samodzielność w znaczeniu niewykonywania pracy według szczegółowych, dyrektywnych poleceń kierownika, a czymś innym podleganie normom wynikającym z planu badań, wewnętrznej organizacji podziału czynności oraz regulaminu pracy.

Powstaje pytanie czy samodzielność oznacza brak podporządkowania. Jeżeli istota podporządkowania sprowadza się do tego, że o szeroko pojętym sposobie wykonywania prac w ramach danego stosunku pracy decyduje kierownik reprezentujący pracodawcę, a do istoty twórczej pracy badawczej należy to, aby o sposobie tym decydował pracownik, (musi to być samodzielne rozwiązanie przez autora 'zagadnienia naukowego'²² polegające na tym, że praca nie jest wykonana według schematu opracowanego przez kogoś innego), to praca w spełnieniu obowiązku twórczych badań naukowych nie może być pracą podporządkowaną.

art. 18 ust. 1, art. 18 ust. 2., art. 21 ust. 1, art. 22 ust. 1, art. 25 ust. 3, art. 25 ust. 4, art. 29 ust. 2 ustawy o instytutach. Również § 2 ust. 1, 4, 5 i 13 ust. 1, 2 oraz 17 i 18 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie warunków zatrudnienia pracowników naukowo-badawczych w instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 32, poz. 157). Na szczególną uwagę zasługuje § 8 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie powoływania pracowników naukowo-badawczych instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 10, poz. 62). Co do PAN patrz art. 36 pkt 1, art. 37 ust. 1, art. 38 ust. 2, art. 41 ust. 1, art. 46 i art. 48 ustawy o PAN oraz ramowy regulamin pracy placówek naukowych PAN.

²⁰ Art. 17 ust. 4 ustawy o instytutach.

²¹ Art. 43 ust. 1 ustawy o PAN. Również § 10 uchwały Nr 34 65 Sekretariatu Naukowego PAN z dnia 6 VII 1965 r. w sprawie ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN. Zwiemy go tu ramowym regulaminem pracy placówek naukowych PAN. Cytujemy go za pracą M. Jaroszyński, op. cit., s. 625 i nast.

²² Art. 5 ust. 1 zd. 1 ustawy o stopniach i tytułach naukowych.

Mimo to art. 98 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym stwierdza: „Adiunkci, starsi asystenci i asystenci wykonują pracę naukową pod kierownictwem profesora zwyczajnego, nadzwyczajnego lub docenta”. Podobnie art. 17 ust. 3 ustawy o instytutach, z tym że zamiast „profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub docenta” używa wyrażenia „samodzielnych pracowników naukowo-badawczych”. W węższym zakresie mówi o tym § 17 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN. Nasuwa się hipoteza, iż sens tego kierownictwa jest inny, aniżeli ogólnie przyjęty w prawie pracy.

Analiza § 11 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach, § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Oświaty z 15 II 1968 r. i § 10 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach, naprowadza nas ku właściwej (interpretacji art. 98 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i art. 17 ust. 3 ustawy o instytutach. Paragraf 11 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w szkołach stwierdza, iż rektor lub sekretarz wydziału PAN może przyznać kierownikowi grupy problemowej, jeżeli nie pobiera on dodatku za kierownictwo z innego tytułu, dodatek za kierowanie tą grupą w wysokości przewidzianej dla kierownika pracowni. W instytutach naukowo-badawczych obowiązuje § 10 ust. 4 rozporządzenia o uposażeniach w instytutach, który zawiera prawie identyczne co do formy i treści stwierdzenie. Oba przepisy różnią się tylko w zakresie wynikającym ze 'Struktury organizacyjnej: zamiast „rektor lub sekretarz wydziału PAN” ten ostatni używa wyrażenia „dyrektor”, poza tym są takie same. Pomocny przy analizie art. 98 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i art. 17 ust. 3 ustawy o instytutach, jak i § 17 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN, będzie również § 18 tego regulaminu stanowiący, iż kierownik naukowy ustala plan osobistej pracy naukowej pracownika, udziela mu konsultacji i innej niezbędnej pomocy, systematycznie kontroluje jego postępy w rozwoju naukowym. Ponadto w myśl tego przepisu kierownik naukowy składa sprawozdania o postępach w rozwoju pracowników powierzonych jego pieczy w terminach określonych przez kierownika placówki. Analizowany przepis ramowego regulaminu pozwala na bliższe określenie obowiązków kierownika naukowego przez szczegółowy regulamin pracy placówki. Podobną instytucję kierownika naukowego przewiduje § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Oświaty z 15 II 1968 r. Stanowi on, iż dziekan wydziału (kierownik innej jednostki organizacyjnej), kierownik placówki naukowej Polskiej Akademii Nauk, dyrektor instytutu naukowo-badawczego, kierownik samodzielnej placówki typu naukowo-dydaktycznego wyznacza w porozumieniu z kierownikiem studiów, komisję nadzoru powołaną przez radę wydziału lub radę naukową²³, kierownika naukowego dla każdego uczestnika spośród pracowników własnych lub

²³ § 5 ust. 2 rozporządzenia z 15 II 1968 r.

spośród specjalnie w tym celu zaangażowanych pracowników i innych instytucji. Postanowienie o możliwości powołania kierownika naukowego spośród pracowników innej instytucji świadczy o zupełnej niezależności kierownictwa naukowego od struktury administracyjnej. Paragraf 8 ust. 3 analizowanego wyżej rozporządzenia mówi o obowiązkach kierownika naukowego, który udziela pomocy uczestnikowi studiów w jego osobistej pracy naukowej, a w szczególności w zakresie przygotowania rozprawy doktorskiej, odbywa z nim konsultacje i sprawdza postępy w jego rozwoju naukowym.

Znamienne jest, że zarówno przepisy dotyczące spełnienia obowiązku twórczej pracy badawczej w ramach stosunku pracy, jak i przepisy dotyczące tej samej pracy nie wykonywanej w ramach stosunku pracy (studia doktoranckie), przewidują specjalny rodzaj kierownictwa — kierownictwo naukowe. Wynika stąd wniosek, iż potrzeba kierownictwa naukowego wypływa ze specyficznych właściwości twórczej pracy badawczej, zatem przepisy rozporządzenia Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego z 15 II 1968 r. można stosować per analogiam przy analizie podporządkowania pracownika naukowego w spełnieniu obowiązku twórczej pracy badawczej. Z obowiązujących przepisów można zrekonstruować następujące typy obowiązków kierownika naukowego: 1) ustalenie tematu²⁴, 2) ustalenie planu pracy²⁵, 3) udzielanie pomocy, w szczególności konsultacji²⁶, 4) kontrola pracy²⁷.

Ustalenie tematu pracy powinno nastąpić według § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Oświaty i Szkolnictwa Wyższego w porozumieniu z kierownikiem naukowym. Dla porozumienia, jak wiadomo, konieczne jest zgodne oświadczenie woli stron. Ustawodawca wprowadza więc prawny wymóg porozumienia. Powstaje problem, co dzieje się w sytuacji gdy do porozumienia nie dojdzie. Wydaje się, że kierownictwo naukowe jest wyjątkiem od powszechnego kierownictwa w stosunkach pracy, zatem nie może być interpretowane rozszerzająco. Brak porozumienia jest równoznaczny z odrzuceniem proponowanego tematu przez kierownika naukowego. Przyjęcie takiej koncepcji odpowiada wymogom planowania badań naukowych, stanowiąc czynnik skłaniający pracowników do podejmowania tematów zamieszczonych w planach badań. Koncepcja taka jest również równoznaczna z uwzględnieniem wymogu samodzielności w wykonywaniu obowiązku twórczej pracy badawczej. Możliwość niewyrażenia zgody na proponowany kierownikowi naukowe-

²⁴ Paragraf 9 ust. 1 rozporządzenia z 15 II 1968 r.

²⁵ Paragraf 18 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN i § 9 ust. 1 rozporządzenia z 15 lutego 1968 r.

²⁶ Paragraf 18 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN oraz § 8 ust. 3 rozporządzenia z 15 II 1968 r.

²⁷ Paragraf 18 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN. Również § 8 ust. 3 rozporządzenia z 15 II 1968 r.

mu temat wynika w szczególności z tego, iż ustawa nakłada na pracownika obowiązek wykonywania twórczej pracy badawczej, zgodnie z planem badań²⁸, wewnętrzną organizacją i podziałem czynności oraz regulaminem pracy²⁹ jak również z zadaniami placówki³⁰.

Przypadki permanentnego braku porozumienia z winy asystenta i starszego asystenta mogą być między innymi podstawą oceny pracownika naukowego przez przewidzianą w art. 98 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym, komisję do spraw rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej. Komisja ta, jak świadczy użyte w przepisie wyrażenie „zwłaszcza”, ocenia pracę starszych asystentów i asystentów nie tylko w zakresie umiejętności dydaktycznych, wychowawczych i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, lecz także w zakresie twórczej pracy badawczej. W odniesieniu do mianowanego adiunkta nie posiadającego stopnia doktora habilitowanego, można w takim przypadku zastosować art. 105 ust. 8 ustawy o szkolnictwie wyższym, jeżeli proponowana przez niego działalność pozostaje w rażącej sprzeczności z zadaniami szkoły, odmawia zaś podjęcia działalności zgodnej z tymi zadaniami. Przez rażącą sprzeczność z zadaniami szkoły należy rozumieć w szczególności sytuację, gdy proponowana praca jest niezgodna z planem badań, wewnętrzną organizacją i podziałem czynności oraz regulaminem pracy jednostki organizacyjnej, do której pracownik został przydzielony. Postępowanie takie jest naruszeniem obowiązków, uzasadniającym w myśl art. 108 ustawy o szkolnictwie wyższym wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. W przypadkach gdy permanentny brak porozumienia nie jest zawiniony z punktu widzenia obowiązków pracowniczych, może znaleźć zastosowanie (art. 105 ust. 1 pkt 4 ustawy o szkolnictwie wyższym, który stwierdza, iż pracownika naukowo-dydaktycznego, którego powołano w drodze mianowania, zwalnia się z zajmowanego stanowiska w razie stwierdzenia nieprzydatności do pracy naukowo-dydaktycznej w szkole. Adiunkta zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nie dotyczą przepisy art. 105 ust. 8 i art. 108 ustawy o szkolnictwie wyższym. W tej sytuacji sankcją będzie inicjatywa w kierunku rozwiązania umowy o pracę podjęta przez kierownika naukowego. Zamiast materiału w postaci oceny komisji do spraw rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej, rektor otrzymuje w tym przypadku ocenę i opinię pracownika naukowego i na jej podstawie wyciąga konsekwencje. W instytutach naukowo-badawczych permanentny brak porozumienia może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, zwłaszcza gdy pracownik proponuje tematy niezgodne z planem badań, wewnętrzną organizacją i podziałem czynności oraz regulaminem pracy jednostki organizacyjnej, do której został przydzielony. Na mocy art. 17 ust. 1

²⁸ Art. 43 ust. 1 ustawy o PAN. Również art. 17 ust. 4 ustawy o instytutach.

²⁹ Art. 17 ust. 1 ustawy o instytutach oraz § 10 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN.

³⁰ Paragraf 10 regulaminu pracy placówek naukowych PAN.

ustawy o instytutach jest bowiem zobowiązany do pracy zgodnej z tymi wymogami. Naruszenie obowiązku powoduje w odniesieniu do pracowników kontraktowych (asystentów, starszych asystentów i adiunktów kontraktowych)³¹ możliwość wszczęcia przez kierownika naukowego postępowania w kierunku rozwiązania umowy o pracę. Zaś w odniesieniu do adiunkta mianowanego³², może stanowić podstawę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w myśl art. 34 ust. 1. W PAN w odniesieniu do asystentów i starszych asystentów, którzy mogą być zatrudnieni tylko na podstawie umowy o pracę³³, sytuacja jest analogiczna do sytuacji prawnej w instytutach. Adiunkt może być zatrudniony albo na podstawie mianowania albo umowy o pracę³⁴. Sytuacja adiunkta kontraktowego jest analogiczna do sytuacji starszego asystenta i asystenta. Adiunkt mianowany może być w myśl art. 51 ust. 1 ustawy o PAN, pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej jeśli uchylanie się od porozumienia jest zawinionym naruszeniem obowiązków służbowych. W szczególności może to mieć miejsce jeśli pracownik, proponując kolejne tematy uchyla się permanentnie od podjęcia tematów zgodnych z planem badań. Do podejmowania ich jest bowiem zobowiązany na mocy art. 43 ust. 1 ustawy o PAN. Podobnie w przypadkach braku zgodności podejmowanych tematów z innymi zadaniami placówki, organizacją, podziałem pracy obowiązującymi w danej placówce. Paragraf 10 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN zobowiązuje bowiem do ich podejmowania. W przypadkach niezawinionego permanentnego braku porozumienia znajduje zastosowanie art. 55 ust. 4 ustawy o PAN stwierdzający, że stosunek służbowy z pracownikiem naukowo-badawczym, powołanym na podstawie mianowania, podlega rozwiązaniu w razie stwierdzenia nieprzydatności do pracy naukowej. Sytuacja jest tu analogiczna do sytuacji w szkołach wyższych.

Ustalenie planu pracy musi być niesprzeczne z samodzielnością wykonywania twórczej pracy badawczej. W związku z tym zwrot „ustala”, zawarty w przepisach dotyczących ustalenia planu nie może być interpretowany w tym sensie, że kierownik naukowy opracowuje plan twórczej pracy badawczej dla kierowanego przezeń pracownika naukowego. Kierownik naukowy daje jedynie bardzo ogólne wytyczne. Z ich uwzględnieniem pracownik naukowy opracowuje plan i przedstawia go kierownikowi naukowemu do zatwierdzenia. Przepisy nie mówią tu o konieczności porozumienia. Jednak należałoby przyjąć, według *argumentum a minori ad majus*, iż jeśli kierownikowi naukowemu zakazane jest wbrew woli podlegającego mu pracownika nauki, bez porozumienia narzucić temat pracy, to tym bardziej zakazane jest narzucenie bez porozumienia,

³¹ Wymienia ich art. 21 ust. 1, 2, 4, 5 ustawy o instytutach.

³² Stanowisko przewidziane w art. 21 ust. 2 ustawy o instytutach.

³³ Przewiduje to art. 37 ust. 1 i 2 ustawy o PAN.

³⁴ Możliwość ustanowiona w art. 37 ust. 1 ustawy o PAN.

choćby najbardziej elastycznego planu pracy. Za taką interpretacją przemawia fakt, iż rozwiązanie na zasadach ogólnych prawa pracy byłoby sprzeczne z ustawowym wymogiem samodzielności twórczej pracy badawczej. Permanentny brak porozumienia może spowodować skutki analogiczne do przedstawionych przy analizie skutków prawnych braku porozumienia co do tematu pracy.

Udzielanie pomocy następuje w trakcie realizacji ustalonego planu pracy. Spełnienie obowiązku twórczej pracy badawczej jest tym lepsze im bardziej jest samodzielne w ramach obowiązującego paradygmatu danej nauki. Z kolei stopień samodzielności jest odwrotnie proporcjonalny do ilości udzielonej pomocy. Stąd należy przyjąć, iż pomoc ma być w miarę możliwości udzielana tylko w przypadkach konieczności i to na żądanie podległego pracownika naukowego.

Kontrola pracy pracownika naukowego, przeprowadzana przez kierownika naukowego, polega na porównaniu większych, zamkniętych w sobie partii realizacji z odpowiednimi partiami planu. Nie może natomiast obejmować bieżącego nadzoru, który wiąże się z wydawaniem poleceń w trakcie realizacji i obejmuje porównywanie z planem drobnych fragmentów realizacji. Zatem jest to kontrola zamkniętych fragmentów działania. W zakresie wszystkich działań stanowiących warunek konieczny kontroli zamkniętych fragmentów twórczej pracy badawczej pracownik naukowy jest podporządkowany kierownikowi naukowemu. Jedynie w tym zakresie kierownik naukowy może wydawać polecenia podległemu pracownikowi naukowemu.

Z powyższej analizy wynika, że:

1) kierownictwa z art. 98 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym oraz art. 17 ust. 3 ustawy o instytutach, jak również § 17 ramowego regulaminu pracy placówek naukowych PAN, nie należy utożsamiać z kierownictwem z tytułu zajmowanego stanowiska w hierarchii administracyjnej, w szczególności z tytułu stanowiska kierownika zakładu lub innej elementarnej jednostki, administracyjnej danej instytucji naukowej;

2) kierownictwo naukowe musi być sprawowane przez profesorów zwyczajnych, nadzwyczajnych i docentów (obecnie również doktorów habilitowanych) w szkołach wyższych, jak również przez samodzielnych pracowników naukowo-badawczych w instytutach oraz PAN, w stosunku do adiunktów nie będących doktorami habilitowanymi, starszych asystentów i asystentów;

3) kierownictwo naukowe może dotyczyć jednego pracownika jak i zespołu;

4) w zakresie wykonywania obowiązku twórczej pracy badawczej asystenci, starsi asystenci i adiunkci nie będący doktorami habilitowanymi podlegają tylko kierownikowi naukowemu;

5) kierownictwo naukowe jest całkowicie niezależne od kierownictwa z tytułu zajmowania określonych stanowisk w hierarchii administracyjnej;

6) pracownik naukowy, podlegający kierownictwu naukowemu, nie podlega w zakresie spełniania obowiązku twórczej pracy badawczej kierownikowi zakładu lub innemu bezpośredniemu przełożonemu w hierarchii służbowej;

7) podporządkowanie pracownika nauki kierownikowi naukowemu istnieje tylko w zakresie czynności stanowiących warunek konieczny przeprowadzenia kontroli przez tego kierownika. W pozostałym zakresie polecenie jest zastąpione porozumieniem;

8) odrębny reżim prawny w zakresie wykonywania obowiązku twórczej pracy badawczej jest uzasadniony specyfiką tej pracy w świetle danych prakseologii³⁵, psychologii³⁶, fizjologii³⁷, socjologii³⁸. Chyba dobrze byłoby aby w kierunku jego rozbudowy poszły zainteresowania ustawodawcy.

THE PROBLEM OF EMPLOYEE'S OBEDIENCE IN FULFILMENT THE DUTY OF CREATIVE RESEARCH WORK

Summary

Our considerations contain employees, who are obliged to do a creative research work. Labour law regulations call them the employee (creative workes) of science. Peculiarities of the creative research work are much different from the peculiarities of other works. It is important for the obedience of employee of science in fulfilment the duty of creative research work. The labour law makes dependent a scope and limits of obedience from the peculiarities of the given kind work.

Law character of obedience is not strictly defined in science of Polish labour law. We accepted, that obedience is the elementary relation of the competence-dependence type in a complex legal relationship of employer and employee, arising between employee and employer, represented by manager, being immediate superior of this employee, in which by doing use with the competence, manager make timely the duty of the employee. In other words, obedience is reduced to deciding by manager in the matter wide understood manner of doing work.

Law regulations require a selfreliance and independence of worker of science in fulfilment the creative research work.

After all, law regulations say, that certain categories of employees of science, do the creative research work under a management of other employees of science.

³⁵ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław—Warszawa—Kraków 1965, s. 265 i nast.

³⁶ Por. R. S. Wobdworth, H. Schlosberg, *Psychologia eksperymentalna*. Warszawa 1963, s. 476; *Contemporary Approaches to Creative Thinking*. New York 1967, s. 3 - 28; Catherine Morris Cox, *The Early Mental Traits of Three Hundred Geniuses*, California 1926, s. 215 i nast.; B. Chiselin, *The Creative Process*, Berkeley 1952; D. W. Mac Kinnon, *The Personality Correlates of Creativity*. Proceedings of XIVth International Congress of Applied Psychology, 1962.

³⁷ M. I. Winogradów, *Procesy fizjologiczne w pracy człowieka*. Warszawa 1967, s. 381, 382.

³⁸ *Socjologia kierownictwa*, Warszawa 1969, s. 210, 213, 214; A. Roe, *The Making of Scientist*. New York 1953, cyt. za: *Socjologia kierownictwa*, op. cit.

We can suppose, that the meaning of management universal received in our labour law don't apply to a management of creative research work. Analysis of the law texts, consisting the creative research work, corroborates this supposing. The peculiarities of this work, require different regulation from the universal received law regulation in our labour law.

In connection with this, special kind of management exists, and it is called science management. It has a specific peculiarity. The obedience exists here, but only in much limited scope. It relates only, to operation, making a indispensable condition of information of manager of doing the creative research work. In a remaining scope, the order is replaced by agreement. So the management relies on, as if, a law of veto, which the science manager can put on doing the creative research work. The science management is entirely independent from a management on the ground filling posts in the administrative hierarchy. It can be done only by the science employees, who have formal corroborated, highest science qualifications. It relies on the management of the particular science employee, as well as on the management of the groups of science employees.

Particular law regulation of doing the creative research work is substantiated in the light of „praxeology“, psychology, physiology and sociology.